

CATTOLICA
ASSICURAZIONI
DAL 1896



MERITOCRAZIA

2019

RELAZIONE SULLA POLITICA
DI REMUNERAZIONE E
SUI COMPENSI CORRISPOSTI

IL TUO MONDO,
A TUTTO TONDO.

L'evoluzione della serenità

La specificità di ognuno arricchisce la collettività. Insieme costituiamo un mondo di sorprendenti valori e talenti. Quando siamo in connessione con gli altri, ci rendiamo conto di quanto grandi siano le nostre umane potenzialità.

Il nostro simbolo si completa graficamente e si accende di immagini che raccontano il mondo (e la voglia di proteggerlo) con gli occhi dei nostri dipendenti, attraverso le loro fotografie.

Sappiamo di avere davanti a noi grandi sfide da vincere, e siamo pronti a farlo "a tutto tondo", con flessibilità e completezza, per accrescere e proteggere il valore di tutti, con un intento comune di serenità.



2019

RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

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

INDICE

SEZIONE 1	5		
PREMESSA SEZIONE 1	5		
1 - INTRODUZIONE ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	7		
1.1 Definizioni	8	4.2 La Remunerazione del "Personale rilevante"	26
1.2 Principi di riferimento e linee guida	9	4.3 La Remunerazione di altri soggetti previsti dal regolamento e di altro personale dipendente soggetto a remunerazione variabile	30
1.3 Ambito di applicazione	10	4.4 I Trattamenti in caso di cessazione del rapporto di lavoro	32
1.4 Identificazione del "Personale rilevante"	10	4.5 La Comunicazione del Sistema di Remunerazione Variabile	33
		4.6 Le Verifiche sulle Politiche di Remunerazione	33
		4.7 L'Informativa all'Assemblea	34
2 - LA GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	13	SEZIONE 2	35
2.1 L'Assemblea	14	PREMESSA SEZIONE 2	35
2.2 Il Consiglio di Amministrazione	14	ALLEGATO 1	
2.3 Il Comitato per la Remunerazione	15	COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	36
2.4 Il Comitato Controllo e Rischi	16		
2.5 L'Alta Direzione	16	ALLEGATO 3	
2.6 La Funzione Risorse Umane (Human Resources - Organizzazione)	16	TABELLA PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	46
2.7 Le Funzioni Fondamentali	17		
2.8 Le Funzioni di Business Plan Review e Monitoraggio Piano, Amministrazione e bilancio, Attuariali valutazioni, Operazioni Straordinarie e Adempimenti Societari, Segreteria Societaria	18	ALLEGATO 3A	
		TABELLA 3A PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	47
3 - L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019	19	ALLEGATO 4	
3.1 I Principi dell'attuazione della Politica di Remunerazione 2019	20	PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	48
3.2 La Remunerazione degli Amministratori e dei componenti il Comitato per il Controllo sulla Gestione e del Direttore Generale	20		
3.3 La Remunerazione del "Personale" nel 2019	21		
3.4 La Remunerazione di altri soggetti nel 2019	22		
3.5 Le Verifiche svolte dalle Funzioni Fondamentali nel 2019	22		
4 - LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020	23		
4.1 La Remunerazione degli Amministratori e dei componenti il Comitato per il Controllo sulla Gestione e del Direttore Generale	24		

SEZIONE 1

PREMESSA SEZIONE 1

La Società Cattolica di Assicurazione, di seguito "la Società", con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione, con parere favorevole del Comitato Remunerazione, sottopone all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria dei Soci la Relazione sulla Remunerazione per l'anno 2019.

Il presente documento è predisposto in conformità alle normative e ai regolamenti vigenti, con particolare riferimento al Regolamento IVASS n. 38, 3 luglio 2018 (di seguito "Regolamento") e all'art. 275 del Regolamento UE 2015/35 relativo alle Politiche di Remunerazione nelle imprese di assicurazione, nonché in ottemperanza al Regolamento CONSOB 17221 riferito alle operazioni su parti correlate e al Regolamento Emittenti emanato da CONSOB in esecuzione di quanto previsto all'Art. 123-ter del Testo Unico per la Finanza così come modificato dall'art. 3 del D.Lgs. n. 49 del 10/5/2019.

Il documento è stato inoltre redatto considerando:

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

La Relazione segue altresì i principi indicati dal Codice di Corporate Governance 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 2019, 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 2020, oltre alle informazioni relative alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- **SEZIONE II:** è articolata in due parti. Nella prima è fornita la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione; nella seconda sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio trascorso, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle allegate alla stessa Relazione, che formano parte integrante della stessa.

Si sottolinea - ai sensi di quanto previsto dal Regolamento - che le presenti Politiche sono state aggiornate rispetto alla versione approvata dall'Assemblea nel 2019, anche alla luce delle indicazioni condivise con le Funzioni Fondamentali.

1

INTRODUZIONE ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

1 INTRODUZIONE ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

1.1 DEFINIZIONI

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

- **Alta Direzione** - identifica le figure dell'Amministratore Delegato ove presente, del Direttore Generale e del Condirettore Generale;
- **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 Corporate Governance** - il vigente Codice di Corporate Governance delle società quotate alla Borsa Valori di Milano;
- **Differimento** - posticipazione, in un arco temporale pre-stabilito, della corresponsione di parte della componente variabile della remunerazione rispetto alla data di maturazione dell'incentivo, la cui erogazione può essere soggetta al regime di *malus* e *claw back*;
- **Dirigenti con Responsabilità strategica** - si identificano i Dirigenti con compiti strategici tra cui oltre al Direttore Generale e al Condirettore Generale, si intendono le figure dei Vice Direttori Generali;
- **Funzioni Fondamentali** - Funzioni Revisione Interna (Audit), Risk Management, Compliance e Funzione Attuariale, di cui al Regolamento IVASS n. 38, 03 Luglio 2018 oltre alle ulteriori Funzioni che potranno essere istituite nell'ambito delle policy della Società;
- **Gate (o cancello)** - obiettivo base da raggiungere per attivare il piano incentivante; al di sotto della soglia stabilita, il piano non permette l'erogazione di alcun incentivo;
- **Key Performance Indicators (KPI)** - misure quali-quantitative identificate e definite in sede di costruzione dei piani d'incentivazione (sia di breve periodo che di lungo periodo) e volte a rendere misurabile il raggiungimento effettivo degli obiettivi assegnati;
- **Long Term Incentive (LTI)** - sistema incentivante basato sui risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati di lungo periodo;
- **Malus** - clausola contrattuale che prevede la possibilità di non erogare in tutto o in parte la retribuzione variabile differita eventualmente maturata, qualora, trascorso il periodo di differimento, sia verificato il non raggiungimento degli *obiettivi fissati* ovvero qualora si sia verificato un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria dell'impresa;
- **Management by Objectives (MBO)** - sistema incentivante correlato ai risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati annuali;
- **Organo di Controllo** - identifica il Collegio Sindacale o il Comitato per il Controllo sulla Gestione;
- **Personale rilevante** - identifica l'insieme dei soggetti definiti alla lettera m) dell'Art. 2, comma 1 del Regolamento;
- **Prodotto di investimento assicurativo (IBIP)** - un prodotto assicurativo che presenta una scadenza o un valore di riscatto e in cui tale scadenza o valore di riscatto è esposto in tutto o in parte, in modo diretto o indiretto, alle fluttuazioni del mercato;
- **Remunerazione** - ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, anche con strumenti finanziari o beni in natura ("*fringe benefits*"), a fronte delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dai destinatari delle Politiche alla Compagnia. Sono esclusi comunque i pagamenti che si riferiscono a istituti previsti da contratti collettivi nazionali e integrativi quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, le prestazioni previdenziali integrative e i premi variabili aziendali;
- **Retribuzione Annuale Lorda (RAL)** - la somma della retribuzione annua fissa (pari alla somma delle quattordici mensilità ex CCNL e di eventuali remunerazioni tipiche che possano essere considerate fisse);
- **Soggetto rilevante** - identifica l'insieme dei soggetti definiti all'art. 2 co. 1 n. 1 del Regolamento delegato (UE) 2017/235.

1.2 PRINCIPI DI RIFERIMENTO E LINEE GUIDA

Tutti coloro che svolgono un ruolo importante nella gestione ovvero nel controllo dell'impresa devono essere remunerati coerentemente con i principi generali posti all'Art. 40, "Principi generali delle politiche di Remunerazione" del Regolamento, che recita *"Le imprese adottano Politiche di Remunerazione in forma scritta coerenti con la sana e prudente gestione del rischio e in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine. Le imprese evitano Politiche di Remunerazione basate in modo esclusivo o prevalente sui risultati di breve termine, tali da incentivare un'eccessiva esposizione al rischio o una assunzione di rischi che eccede i limiti di tolleranza al rischio fissati dall'Organo Amministrativo"*.

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

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

- non adotta disposizioni in materia di compenso, obiettivi di vendita o d'altro tipo che potrebbero incentivare i suoi dipendenti o la sua rete distributiva a offrire o raccomandare ai clienti un particolare prodotto assicurativo nel caso in cui esista un prodotto assicurativo differente che risponda meglio alle loro esigenze;
- ha introdotto all'interno del proprio sistema di incentivazione criteri qualitativi di valutazione della performance che consentono sia di tenere conto della qualità del servizio reso al cliente in un'ottica di miglioramento continuo sia di incoraggiare la raccolta di informazioni utili per ideare e offrire prodotti sempre più in linea con le esigenze del cliente, secondo una visione integrata con il processo POG.

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

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

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

- trattamenti economici uniformi in presenza di ruoli e responsabilità equivalenti e nella salvaguardia delle differenze di origine e di genere;
- equilibrio del livello retributivo aziendale con quello del mercato di riferimento;
- gradualità nell'applicazione del sistema premiante che orienti i risultati e i comportamenti agiti nel lungo periodo.

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

- contribuire a creare valore nel lungo termine per tutti gli *stakeholders*;
- favorire la realizzazione delle strategie di business di lungo termine, declinate nei piani strategici/industriali;
- salvaguardare l'immagine e la reputazione della Società, in linea con quanto disposto nel proprio Codice di Comportamento;
- motivare amministratori, manager e collaboratori a rispondere con professionalità adeguata agli obiettivi che la Società si è posta, favorendone il pieno raggiungimento;
- migliorare la qualità del servizio reso al cliente, accrescendo il livello di fiducia nella Compagnia e nella rete per creare una relazione sana, solida e duratura.

1.3 AMBITO DI APPLICAZIONE

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

In linea generale si conferma inoltre che, come per gli anni scorsi, il Personale delle Società del Gruppo rientra nel perimetro delle sole Politiche di Remunerazione della Società di cui è direttamente dipendente anche con riferimento ai casi di nomina o incarico ricoperto presso altre Società del Gruppo o nella quali il Gruppo fosse finanziariamente interessato.

Nella fattispecie di Personale dipendente con contestuale carica in un organo sociale o altro tipo di nomina o incarico 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 asse-

gnata in quanto gli eventuali compensi per le cariche ricoperte nell'ambito degli organi sociali o eventuali compensi relativi ad altro incarico, sono devoluti alla Società presso la quale il dipendente intrattiene il rapporto di lavoro.

Le presenti Politiche di Remunerazione e le Politiche di Gruppo costituiscono lo strumento d'indirizzo e coordinamento per tutte le Società controllate del Gruppo, confermando con tale aspetto il ruolo della Capogruppo nel definire, formulare e identificare linee guida e criteri di applicazione e di valutazione, validi per l'intero Gruppo, coerentemente con quanto disposto, in termini generali, dall'Art. 2497 e ss. del Codice Civile, e in conformità con quanto stabilito Regolamento anche con riferimento alla strategia e politica di gestione del rischio del Gruppo garantendo al contempo che esse siano calibrate rispetto alle caratteristiche peculiari delle Società del Gruppo.

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

1.4 IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE RILEVANTE"

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

- Direttore Generale;
- Dirigenti con Responsabilità strategica: si identificano i Dirigenti con compiti strategici tra cui oltre al Direttore Generale e al Condirettore Generale, si intendono le figure dei Vice Direttori Generali;
- Titolari delle Funzioni Fondamentali: Funzioni Revisione Interna (Audit), Risk Management, Compliance e Funzione Attuariale oltre alle ulteriori Funzioni che potranno essere istituite nell'ambito delle policy della Società;
- le altre categorie del personale opportunamente identificato.

Questa ultima categoria, diversamente dalle altre che automaticamente rientrano nella definizione di "Personale rilevante", in quanto la norma espressamente le include, deve essere identificata dalle imprese secondo criteri oggettivi. La Società identifica quindi, con periodicità almeno annuale, i ruoli e le categorie di soggetti che rientrano in tale categoria in coerenza con le normative interne.

Ai sensi dell'Art. 59, comma I, lettera b), del Regolamento, con le presenti Politiche si dichiara che il processo di individuazione del Personale Rilevante è stato condotto unitamente alle Funzioni Fondamentali e deliberato dal Consiglio di Amministrazione della società, tenuti in considerazione, tra gli altri, gli indicatori relativi alla posizione rivestita, al grado di responsabilità, al livello gerarchico, all'attività svolta, alle deleghe conferite, alla possibilità di generare profitti o incidere su poste contabili per importi rilevanti e di assumere posizioni di rischio.

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

2

LA GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

2 LA GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

In conformità alla normativa vigente, la determinazione e approvazione delle Politiche di Remunerazione e le attività di controllo della corretta attuazione delle stesse implicano responsabilità precise e comportamenti attivi per una serie di soggetti, coinvolti a vario titolo nel sistema generale di *governance* in materia di remunerazione.

2.1 L'ASSEMBLEA

È di competenza dell'Assemblea ordinaria:

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

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

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

2.2 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione, conformemente a quanto previsto all'Art. 42 del Regolamento, è responsabile della definizione e revisione delle Politiche di Remunerazione della Società, ai fini dell'approvazione dell'Assemblea ordinaria.

Inoltre il Consiglio di Amministrazione:

- delibera in merito alla ripartizione del compenso complessivamente approvato dall'Assemblea per i componenti del Consiglio di Amministrazione nonché delle modalità relative ai rimborsi spese loro spettanti;
- delibera, sentito il parere dell'Organo di Controllo e del Comitato per la Remunerazione, la remunerazione degli Amministratori investiti della carica di Presidente, Vice Presidente, Segretario ove nominato, e dell'Amministratore Delegato e di altre particolari cariche, quali in particolare quelle previste da codici di autodisciplina;
- presenta annualmente un documento costituente l'informativa all'Assemblea dei Soci ex Art. 59 del Regolamento;

assicura, anche grazie al supporto del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Controllo e Rischi, la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione, avvalendosi per gli aspetti attuativi generali dell'Alta Direzione e per quelli operativi della funzione Risorse Umane e delle altre Funzioni coinvolte nel processo, nonché acquisendo gli esiti delle verifiche condotte dalle Funzioni Fondamentali;

cura che i processi decisionali relativi alle Politiche di Remunerazione siano chiari, documentati e trasparenti e includano misure atte a evitare conflitti d'interesse;

determina i compensi e le indennità di presenza e rimborso spese dei membri dell'Organismo di Vigilanza ex legge 231/2001;

definisce il compenso spettante al Dirigente Preposto ai documenti contabili;

definisce il rimborso spese spettante ai Proviviri.

2.3 IL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Il Comitato per la Remunerazione¹ ha funzioni istruttorie, consultive e propositive riguardo alle Politiche di Remunerazione e ai compensi degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ferme le attribuzioni riconosciute all'Amministratore Delegato e/o ad altri Comitati istituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione della Società.

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

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

Il Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione sull'attività e sull'efficace funzionamento delle politiche di remunerazione svolta con cadenza annuale.

Al Comitato spettano inoltre i seguenti compiti:

- svolge funzioni di consulenza e di proposta nell'ambito della definizione delle politiche di remunerazione e formula proposte in materia di compensi di ciascuno degli amministratori investiti di particolari cariche;
- verifica la congruità del complessivo schema retributivo, nonché la proporzionalità delle remunerazioni dell'amministratore esecutivo rispetto al personale rilevante dell'impresa;
- sottopone periodicamente a verifica le politiche di remunerazione al fine di garantirne l'adeguatezza anche in caso di modifiche all'operatività dell'impresa o del contesto di mercato in cui la stessa opera;
- individua i potenziali conflitti di interesse e le misure adottate per gestirli;
- accerta il verificarsi delle condizioni per il pagamento degli incentivi del personale rilevante;
- fornisce adeguata informativa al Consiglio di Amministrazione sull'efficace funzionamento delle politiche di remunerazione;

- supporta il Consiglio di Amministrazione, nel caso si avvalga di consulenti esterni per la determinazione delle politiche di remunerazione, nella verifica preventiva che tali soggetti non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio;
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine al compenso da riconoscere ai componenti di comitati e organismi;
- formula 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;
- secondo quanto previsto dalla procedura per la gestione delle operazioni con le parti correlate, esprime 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 (come definito nel Regolamento CONSOB), diversi da quelli deliberati dall'Assemblea dei Soci;
- valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione degli organi sociali delle società controllate e formula al Consiglio di Amministrazione pareri e raccomandazioni in materia;
- nel caso di remunerazioni variabili o basate su strumenti finanziari a favore dei responsabili delle funzioni di controllo della Società, esprime un parere al CdA sulla loro coerenza con i compiti assegnati, avendo cura di accertare che esse siano indipendenti dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al controllo di tali funzioni e legati al raggiungimento di obiettivi connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo, e che non siano fonte di conflitti di interesse.

In base all'Art. 13, 3° comma, lett. b), del Regolamento CONSOB n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, le decisioni relative all'assegnazione di remunerazioni e benefici economici, sotto qualsiasi forma, ai componenti degli organi di amministrazione e ai dirigenti con responsabilità strategiche, sono state escluse dall'applicazione della procedura per la gestione delle operazioni con parti correlate approvata dal Consiglio, ove coerenti con le Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea dei Soci.

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

2.4 IL COMITATO CONTROLLO E RISCHI

Il Comitato Controllo e Rischi², costituisce una modalità attraverso cui il Consiglio di Amministrazione accresce l'efficacia delle proprie funzioni in materia di sistema di controlli interni e di gestione dei rischi. Esso presta particolare attenzione alle attività strumentali affinché il Consiglio di Amministrazione possa addivenire a una corretta ed efficace determinazione del Risk Appetite Framework (RAF) e delle politiche di governo dei rischi.

Fermo restando le competenze del Comitato per la Remunerazione, il Comitato Controllo e Rischi supporta il Consiglio di Amministrazione nell'accertare che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il RAF e tengano conto in generale dei rischi. Esprime, inoltre, parere sugli obiettivi dei responsabili delle funzioni di controllo della Società.

2.5 L'ALTA DIREZIONE

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

2.6 LA FUNZIONE RISORSE UMANE (HUMAN RESOURCES – ORGANIZZAZIONE)

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

Pertanto, nei confronti del Personale interessato dal Regolamento e nel rispetto delle indicazioni ricevute dal Consiglio di Amministrazione e delle disposizioni del Regolamento, la Funzione Risorse Umane tra l'altro:

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

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

- verifica il raggiungimento degli obiettivi di performance per il calcolo della retribuzione variabile, sulla base dei dati forniti e validati, secondo i relativi ambiti di attività, dalle Funzioni Compliance, Risk Management, Pianificazione e Controllo di Gestione, Amministrazione, Attuariato Valutazioni e Funzione Attuariale;
- comunica ai destinatari dell'MbO e del LTI i criteri di calcolo della retribuzione variabile, attraverso la consegna del regolamento e della scheda di assegnazione degli obiettivi e, al termine del periodo, e secondo i tempi di differimento fissati, liquida il bonus sulla scheda di consuntivazione del livello di obiettivi raggiunto.

² Istituito come Comitato Controllo Interno con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società Cattolica di Assicurazione in data 23 marzo 2001 e rinominato nella seduta consiliare del 19 dicembre 2012, in adeguamento a quanto previsto dall'edizione 2011 del Codice di Autodisciplina.

2.7 LE FUNZIONI FONDAMENTALI

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

In particolare, riferendo al Consiglio di Amministrazione verifica:

- che l'individuazione del "Personale rilevante" sia avvenuta secondo i criteri previsti nelle Politiche;
- la corretta applicazione dei criteri e dei processi definiti nelle Politiche sulla base degli indirizzi definiti in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio;
- anche con tecnica campionaria, che le componenti variabili della retribuzione siano state erogate nel rispetto delle Politiche di Remunerazione;
- che i flussi informativi relativi agli indicatori, utilizzati ai fini della determinazione della componente variabile, siano corretti e integri e sottoposti ad adeguate procedure di validazione;
- che le Funzioni Risorse Umane, Compliance e Risk Management abbiano rilasciato parere non negativo alla revisione delle Politiche proposte dal Consiglio di Amministrazione all'Assemblea pianifica annuali verifiche, anche parziali, sui processi di definizione ed erogazione della remunerazione;
- comunica il risultato delle proprie verifiche, oltre che al Comitato per la Remunerazione, agli usuali destinatari dei rapporti di audit tra i quali il Comitato Controllo e Rischi, e specificatamente al Consiglio di Amministrazione.

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

- A.1 *Politiche vigenti*: la Funzione Compliance verifica *ex ante* che il processo sia conforme alle politiche adottate.
- che la struttura degli obiettivi proposti sia coerente con quanto previsto dalle Politiche vigenti;
 - che il Regolamento del Sistema e la documentazione accessoria che saranno consegnati ai destinatari del

sistema incentivante siano completi e riflettano i principi attuativi previsti nelle Politiche vigenti.

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

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

→ **Funzione Risk Management** - Riferendo al Consiglio di Amministrazione, nel rispetto dei principi d'indipendenza della Funzione, contribuisce in modo sostanziale alla definizione del perimetro del Personale rilevante e concorre alla definizione d'indicatori di rischio, così che gli obiettivi di performance tengano conto dei rischi. Inoltre, valuta i rischi connessi all'adozione delle Politiche di Remunerazione e la coerenza complessiva delle Politiche rispetto alla propensione al rischio definita dal Consiglio di Amministrazione. In particolare:

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

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

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

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

che 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 BUSINESS PLAN REVIEW E MONITORAGGIO PIANO, AMMINISTRAZIONE E BILANCIO, ATTUARIATO VALUTAZIONI, OPERAZIONI STRAORDINARIE E ADEMPIMENTI SOCIETARI, SEGRETERIA SOCIETARIA

Le Funzioni di cui sopra sono coinvolte, ciascuna per le proprie competenze, nel processo di verifica del raggiungimento degli obiettivi, certificando alla Funzione Risorse Umane il dato relativo a ciascun indicatore quantitativo dei sistemi di remunerazione variabile sia per il Personale Rilevante che per tutti gli altri sistemi di incentivazione variabile. I dati elaborati dall'Attuarialo Valutazioni sono previamente certificati dalla Funzione Attuariale. La Funzione Business Plan Review e Monitoraggio Piano è inoltre coinvolta nel processo di de-

terminazione degli indicatori di performance di competenza e dei relativi valori target di cui certifica la coerenza con gli obiettivi di budget.

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

3

L'ATTUAZIONE
DELLE POLITICHE
DI REMUNERAZIONE 2019

3 L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019

3.1 I PRINCIPI DELL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2019

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

In relazione alle delibere approvate nell'ultima Assemblea dei Soci, nel corso del 2019 è stato adottato il sistema monistico e la contemporanea riduzione del numero dei Consiglieri.

3.2 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI COMPONENTI IL COMITATO PER IL CONTROLLO SULLA GESTIONE E DEL DIRETTORE GENERALE

3.2.1 Gli Amministratori (diversi dai componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione)

La remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione del 2019 è in linea con quanto approvato dall'Assemblea. Per il dettaglio dei compensi relativi all'esercizio 2019, scomposti per tipologia di remunerazione, si rimanda alle tabelle, predisposte in ottemperanza alla Delibera CONSOB n. 18049, allegate al presente documento.

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

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

La struttura retributiva dell'Amministratore Delegato è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione ed era 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, in virtù della delibera del Consiglio di Amministrazione della Società, riunitosi in data 31 ottobre 2019 che ha revocato le deleghe operative all'Amministratore Delegato dott. Alberto Minali, il compenso a lui riservato in qualità di Amministratore Delegato è stato erogato fino alla data del 31 ottobre 2019. Il trattamento economico riconosciutogli è descritto in dettaglio nelle apposite tabelle allegate al presente documento. Il dott. Alberto Minali mantiene la carica di Consigliere all'interno del Consiglio di Amministrazione della Società, alla data di approvazione del presente documento da parte dello stesso Consiglio.

3.2.2 Direttore Generale

A seguito della revoca delle deleghe operative dell'Amministratore Delegato dott. Alberto Minali come già sopra citato, il Consiglio di Amministrazione del 31 ottobre 2019 ha conferito tutti i poteri al Direttore Generale Area Mercati e Canali Distributivi dott. Carlo Ferraresi che assume quindi dalla medesima data il ruolo di Direttore Generale.

Il Consiglio di Amministrazione ha previsto per il Direttore Generale, nominato a far data dal 1° novembre 2019, la suddivisione della remunerazione in una componente fissa pari a € 900.000 (novecentomila) 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 di natura monetaria corrisponde al 40% della retribuzione annua lorda riconosciutagli.
- b) la componente di lungo periodo (LTI) di natura azionaria corrisponde al 60% della retribuzione annua lorda riconosciutagli per ciascun anno di durata del Piano.

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

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

In virtù della oggettiva esigenza di garantire una proficua e serena continuità gestionale, tenuto conto anche del particolare contesto aziendale e delle correlate significative re-

sponsabilità in capo alla nomina del dott. Carlo Ferraresi a Direttore Generale, gli viene inoltre riconosciuto un importo Una tantum di natura straordinaria di € 800.000 (ottocentomila) lordi da corrispondere in due tranches di pari importo. La prima tranche è di competenza del 2019 mentre l'altra tranche sarà corrisposta all'esito positivo della Assemblea di Bilancio del 2020 che approvi anche la distribuzione di un utile per i Soci.

Il dettaglio della retribuzione relativa all'esercizio 2019 è riportato nelle tabelle predisposte in ottemperanza alla Delibera CONSOB n. 18049, allegata al presente documento.

3.2.3 Comitato per il Controllo sulla Gestione

La remunerazione dei componenti il Comitato per il Controllo sulla Gestione è in linea con quanto definito nella relativa sezione delle Politiche di Remunerazione. Per il dettaglio dei compensi di competenza dell'esercizio 2019, 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 2019

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

Il perimetro dei dirigenti appartenenti al Personale Rilevante del Gruppo alla fine dell'esercizio è composto da:

- *Dirigenti Strategici*: Direttore Generale - dott. Carlo Ferraresi (nominato dal 1 novembre 2019 - già Direttore Generale Mercati e Canali Distributivi); Direttore Generale Area Tecnica e Operations - Dott. Valter Trevisani e 2 Vice Direttori Generali;
- *Altro personale*: in quest'area sono rientrati complessivamente 19 Dirigenti di Cattolica Assicurazioni;
- *Funzioni Fondamentali*: in quest'area sono rientrati i quattro Dirigenti responsabili delle Funzioni Fondamentali.

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

Per il restante personale rientrante nel sistema di incentivazione del 2019 la componente variabile assegnata è strutturata in un sistema di incentivazione di breve termine, monetario, basato sul modello tradizionale di *MbO (Management by Objectives)*, con percentuali calcolate in funzione del livello di responsabilità ricoperta con un livello target ricompreso da un minimo di 25% ad un massimo di 30% della Ral.

Il sistema d'incentivazione adottato prevede:

- clausole (Gate) di stabilità patrimoniale del Gruppo - limite soft del Solvency II Ratio come definito dal CdA calcolato dopo aver tenuto conto del valore relativo all'utile distribuito - e la presenza di un utile distribuibile agli azionisti, come condizioni base per la corresponsione del premio;
- quattro scenari di *performance*:
 - 1) una *performance* complessiva insufficiente e conseguentemente un livello di premio pari a zero;
 - 2) una *performance* complessiva soglia (minimo accettabile - per la maggior parte degli indicatori pari al 90% del livello target) e un livello di premio pari al 50% del valore target;
 - 3) una *performance* complessiva pari al raggiungimento completo degli obiettivi con un livello di premio pari al 100% del valore target;
 - 4) una *performance* complessiva che supera gli obiettivi fissati (overperformance) con un livello di premio fino al massimo del 150% del valore target.

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

Allo scopo di sostenere il raggiungimento degli obiettivi relativi al nuovo Piano Industriale e per rispondere alle sollecitazioni degli investitori, che richiedono un allineamento del rischio

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

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

3.4 LA REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI NEL 2019

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 2019.

Al fine di valorizzare il capitale umano della Società, anche nel 2019, una parte del Piano incentivazione LTI è stato riservato a collaboratori che, seppur non appartenenti alla categoria di Personale rilevante, sono risultati in possesso di elevate competenze organizzative e digitali e che hanno dimostrato una continuità di performance superiore. A queste persone è stato riservato un incentivo variabile pari al 25% della Ral.

Per completezza di informazione si segnala che, in conformità alle vigenti Politiche, nel corso del 2019 è stato attivato un

sistema di remunerazione variabile di breve periodo di natura monetaria anche per il personale Dirigente non appartenente al Personale Rilevante.

Si evidenzia inoltre che, a seguito dell'applicazione del nuovo sistema di valutazione delle performance, nel corso del 2019 è stato attivato uno specifico sistema di incentivazione a favore di tutta la popolazione aziendale non Dirigente, collegato ad obiettivi e a progetti precedentemente assegnati e alla valutazione di comportamenti organizzativi riconosciuti come guida fondamentale delle attività di ciascun collaboratore.

I summenzionati sistemi incentivanti sono improntati ai principi generali e ove applicabili ai criteri di applicazione già presenti nelle Politiche in vigore.

3.5 LE VERIFICHE SVOLTE DALLE FUNZIONI FONDAMENTALI NEL 2019

Le Funzioni Fondamentali della Società, in particolare le funzioni Revisione Interna, Risk Management e Compliance, hanno svolto, ciascuna per il proprio ambito di competenza e in coerenza con le Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea dei Soci nell'Aprile 2019, verifiche in merito alla definizione ed applicazione delle politiche stesse.

4

LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020

4 LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020

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

4.1.1 Gli Amministratori (diversi dai componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione)

Gli Amministratori sono distinti tra esecutivi (titolari di deleghe gestionali) e non esecutivi; in Cattolica è qualificato come esecutivo il solo Amministratore Delegato ove nominato. La remunerazione degli Amministratori è conforme a quanto previsto dallo Statuto della Società.

Amministratori non esecutivi

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

Detta remunerazione, che - fatto salvo sotto quanto precisato - costituisce la remunerazione degli amministratori non esecutivi, tiene conto dell'impegno profuso anche in ragione del tempo richiesto per la preparazione delle riunioni di consiglio, lo studio della documentazione di supporto alle sedute e le attività di aggiornamento normativo - regolamentare, nonché delle responsabilità assunte con l'incarico e non è espressamente legata ai risultati economici futuri della Società e/o al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati rispettivamente dal Consiglio o dagli organi delegati.

Inoltre, per gli Amministratori che svolgono particolari cariche all'interno del Consiglio - Presidente, Vice Presidenti e Segretario del Consiglio - è prevista una remunerazione aggiuntiva deliberata dal Consiglio di Amministrazione, anch'essa stabilita in cifra fissa.

Per la partecipazione alle attività dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione costituiti dalla Società può essere prevista, in capo ai membri nominati del singolo Comitato, una remunerazione determinata in cifra fissa - eventualmente maggiorata per l'Amministratore che copre il ruolo di Presidente del Comitato - oltre all'indennità di presenza individuale per la partecipazione alle sedute del Comitato stesso.

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

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

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

Nel caso in cui venisse nominato un Amministratore Delegato, la struttura retributiva riconosciutagli terrà conto delle pattuizioni individuali e di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, in coerenza delle normative e delle migliori prassi di mercato vigenti

4.1.2 Il Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione ha previsto per il Direttore Generale, nominato a far data dal 1° novembre 2019, la suddivisione della remunerazione in una componente fissa e una variabile di uguale importo. La struttura della componente variabile della retribuzione è composta da una componente legata al raggiungimento di risultati annuali di breve periodo (MbO) e la restante componente correlata, invece, a risultati triennali del Piano Industriale (LTI) nei termini sotto riassunti:

- la componente variabile di breve periodo MbO di natura monetaria corrisponde al 40% della retribuzione annua lorda riconosciutagli.
- la componente di lungo periodo (LTI) di natura azionaria corrisponde al 60% della retribuzione annua lorda riconosciutagli per ciascun anno di durata del Piano.

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

Per entrambe le componenti:

- la percentuale effettivamente erogabile dipenderà, oltre che dal conseguimento del livello di stabilità patrimoniale previsto come Gate calcolato dopo aver tenuto conto del valore relativo all'utile distribuito e di un ulteriore Gate relativo alla presenza di un utile distribuibile agli azionisti, dal livello di effettivo raggiungimento degli obiettivi;
- in ogni caso il riconoscimento è subordinato al superamento di una soglia di risultato minima (pari ad una performance minima del 90% ed un pay out pari al 50% del target) e potrà assumere valori superiori alla percentuale massima definita con un massimo comunque previsto al 150% del target ipotizzato;
- sono previsti degli indicatori di carattere finanziario, solidali e individuali.

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

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

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

MBO

kpi	peso
Utile Operativo come da Piano Industriale	30%
Group Net Profit adjusted	25%
Rorac come da Piano Industriale	30%
Obiettivi di sostenibilità - predeterminati e misurabili	15%

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 nei successivi punti dedicati.

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

Si evidenzia inoltre come già anticipato precedentemente che, in virtù della oggettiva esigenza di garantire una proficua e serena continuità gestionale, tenuto conto anche del particolare contesto aziendale e delle correlate significative responsabilità in capo alla nomina a Direttore Generale, è stato inoltre riconosciuto al dott. Carlo Ferraresi un importo *Una tantum* di natura straordinaria di € 800.000 (ottocentomila) lordi da corrispondere in due tranches di pari importo. La prima tranche è di competenza del 2019 mentre l'altra tranche sarà corrisposta all'esito positivo della Assemblea di Bilancio del 2020 che approvi anche la distribuzione di un utile per i Soci.

4.1.3 L'indennità di cessazione del Direttore Generale

Nei confronti del Direttore Generale 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 e/o di porvi fine se già proposto, la Società, 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 dall'interessato 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.

In caso di risoluzione del rapporto con il Direttore Generale, in qualità di membro permanente del Comitato di Direzione, l'ammontare complessivo delle somme oggetto dell'accordo sarà pari a ventiquattro mensilità di retribuzione con l'integrazione del preavviso di dodici mesi calcolato secondo quanto previsto dall'art. 2121 c.c. con la parte relativa all'MbO calcolata al valore teorico target.

Ai fini del calcolo del predetto importo relativo all'accordo transattivo, per retribuzione si intende la retribuzione annua lorda così come previsto dall'art. 2121 c.c., incrementata del valore target riconosciuto per le componenti di retribuzione variabile di breve periodo (Mbo).

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

4.1.4 Le altre componenti del pacchetto retributivo

Completano il pacchetto retributivo del Direttore Generale oltre agli strumenti opportuni e/o utili per l'esercizio dell'incarico, alcuni benefits tra cui, autovettura aziendale, Welfare aziendale, polizze assicurative per le coperture di assistenza sanitaria, vita malattia e infortunio oltre che un trattamento pensionistico complementare così come previsti dal vigente

CCNL per i Dirigenti da Imprese di Assicurazione e dal Regolamento Aziendale valido per i Dirigenti del Gruppo.

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).

4.1.5 Componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione

Gli emolumenti per i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione sono determinati dall'Assemblea in misura fissa e in ugual misura capitaria ma con apposita maggiorazione per la carica di Presidente del Comitato stesso. È altresì statutariamente prevista la corresponsione di una indennità di presenza per ogni adunanza del Consiglio di Amministrazione, del Comitato per il Controllo sulla Gestione e di ogni eventuale ulteriore Comitato costituito dal Consiglio di Amministrazione di cui facciano parte. Non sono previste né componenti di remunerazione variabile o comunque legate ai risultati, né forme di remunerazione basate su strumenti finanziari. È prevista, come per gli Amministratori, la copertura assicurativa per la responsabilità civile degli stessi.

4.2 LA REMUNERAZIONE DEL "PERSONALE RILEVANTE"

4.2.1 Parte generale

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

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

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

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

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

4.2.1a) Il Piano MBO

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

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

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

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

Il processo determina, per ogni ruolo destinatario del sistema, una scheda in cui sono assegnati, per ciascuna tipologia di obiettivo, un indicatore (KPI), l'unità di misura di questo indicatore, il peso dell'indicatore, il valore target, e - ove

necessario - le rispettive soglie, la curva di valutazione. La percentuale effettivamente erogabile dipenderà oltre che dal superamento dei gate precedentemente definiti, dal livello di effettivo raggiungimento degli obiettivi.

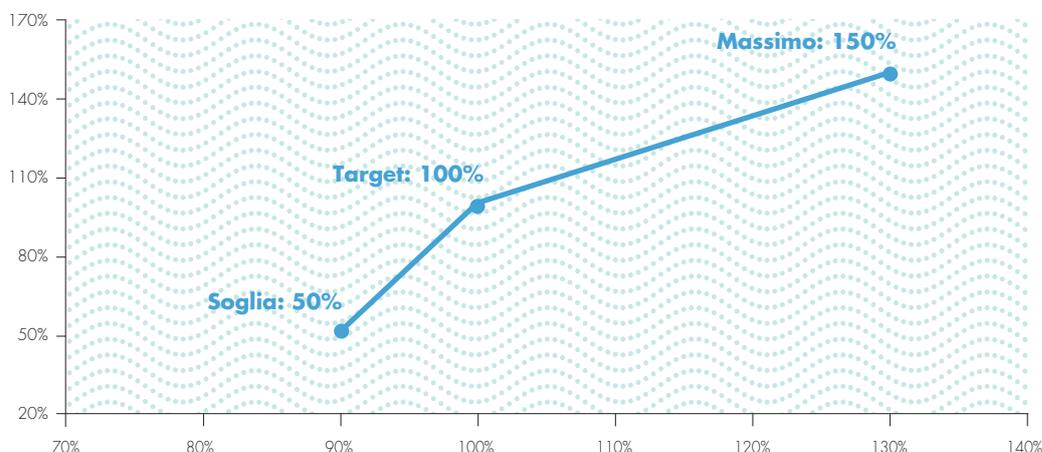
Inoltre, nel rispetto della normativa in materia, sono previsti correttivi *ex-post* di *malus* e *claw back* applicabili su quanto erogato o erogabile a titolo di retribuzione variabile.

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

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 (%)



Payout (% del premio a target)

Premio a target: minimo di 25% e massimo di 40% della retribuzione annua lorda

Performance (% di raggiungimento del target)

4.2.1b) Il Piano LTI 2018 - 2020

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

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

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

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

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

La componente variabile di lungo periodo si sostanzia in un piano triennale - dal 2018 al 2020 - al termine del quale, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi predeterminati, verranno assegnate azioni a titolo gratuito (performance share) della Capogruppo con le modalità previste dall'apposito Regolamento del Piano.

In dettaglio il numero di azioni potenzialmente assegnabili a ciascun destinatario è stato determinato all'inizio del Piano come rapporto tra l'importo di premio incentivo target (definito come percentuale della RAL) ed il valore dell'azione calcolato così come previsto dal Regolamento del Piano.

Gli indicatori del sistema LTI sono:

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

Il sistema d'incentivazione adottato prevede:

- clausole (Gate) di stabilità patrimoniale del Gruppo - limite soft del Solvency II Ratio come definito dal CdA calcolato dopo aver tenuto conto del valore relativo all'utile distribuito; e la presenza di un utile distribuibile agli azionisti, come condizioni base per la corresponsione del premio;
- quattro scenari di *performance*:
 - 1) una *performance* complessiva insufficiente e conseguentemente un livello di premio pari a zero;
 - 2) una *performance* complessiva soglia (minimo accettabile - per la maggior parte degli indicatori pari al 90% del livello target) e un livello di premio pari al 50% del valore target;
 - 3) una *performance* complessiva pari al raggiungimento completo degli obiettivi con un livello di premio pari al 100% del valore target;
 - 4) una *performance* complessiva che supera gli obiettivi fissati (overperformance) con un livello di premio fino al massimo del 150% del valore target.

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

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

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

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

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

4.2.2 Le altre componenti il pacchetto retributivo per tutto il personale

Nell'ambito di ciascun perimetro di competenza è facoltà degli Organi Sociali - Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale, Comitato per la Remunerazione nonché della Direzione Organizzazione e Risorse - in funzione delle deleghe agli stessi assegnate e secondo i processi attuativi in essere all'interno del Gruppo, di definire a favore del personale dipendente compreso il personale non rilevante, l'erogazione di corrispettivi a titolo di una tantum specifici in fase di assunzione (ad esempio entry bonus/stay bonus/bonus garantiti, benefit aggiuntivi, altre componenti di remunerazione), a titolo di compensazione di eventuali perdite di incentivi maturati presso il precedente datore di lavoro o per favorire l'inserimento in azienda, nonché per attrarre nuovi talenti e acquisire professionalità presenti sul mercato.

Sarà inoltre possibile accordare ulteriori trattamenti integrativi e migliorativi della struttura retributiva individuale a favore di alcune tipologie di Personale, anche non rilevante. Tali trattamenti saranno accordati in funzione di specifici criteri e valutazioni inerenti, a titolo esemplificativo, le particolari posizioni organizzative rivestite, il raggiungimento del livello di performance degli obiettivi assegnati, la partecipazione a progetti di sviluppo o a percorsi di crescita, le azioni di retention, il livello di esperienza e competenza maturato, la capacità di utilizzare e sviluppare altre leve gestionali o altri motivi di carattere straordinario.

I trattamenti integrativi e migliorativi potranno assumere a titolo esemplificativo, le seguenti forme:

- trattamenti "una tantum";
- trattamenti integrativi da corrispondere in virtù di eventi di natura non ordinaria;
- corrispettivi per azioni di *retention*;
- altri motivi di carattere straordinario;

- stipula di un patto di non concorrenza o di stabilità secondo le migliori prassi di mercato;
- componenti della parte variabile della retribuzione breve o lungo termine, anche con possibilità di prevedere una "garanzia" di corresponsione per un determinato periodo;
- pacchetti retributivi annuali o pluriennali;
- trattamenti migliorativi e/o integrativi degli istituti previsti dalle normative vigenti;
- assegnazione di fringe benefit;
- adeguamenti ai livelli retributivi in funzione del benchmark di mercato o per allineamento alle mediane retributive interne;
- ulteriori trattamenti da valutarsi secondo i casi specifici e comunque in conformità alle migliori prassi di mercato, mediante un adeguamento o integrazione dei sistemi retributivi e benefits in essere al fine anche di valorizzare elevati livelli di performance non previsti dai normali sistemi premianti.

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

Inoltre, i trattamenti di cui sopra potranno essere accordati azioni per particolari finalità di retention di personale "qualificato", o altri motivi di carattere straordinario.

Completano il pacchetto retributivo per il Personale anche non appartenente al Personale Rilevante: indennità alloggio, autovettura aziendale a uso promiscuo, così come definito dalla "Car Policy" della Società, e un trattamento supplementare, rispetto a quello previsto da CCNL, in tema di assistenza sanitaria e assistenza sociale nonché un trattamento migliorativo in merito alla previdenza integrativa mediante riconoscimento di una percentuale di contribuzione carico azienda più elevata rispetto a quella prevista dal CCNL fatte salve eventuali pattuizioni individuali di miglior favore. Inoltre, in virtù della crescente complessità dei compiti che spettano alla dirigenza, specie in società quotate, nonché dei potenziali rischi riconducibili a tale condizione, è prevista anche un'appropriata copertura assicurativa della responsabilità civile. È prevista inoltre la possibilità di integrare il pacchetto con forme dedicate di welfare aziendale.

Anche per il Personale non Dirigente e non appartenente al Personale rilevante, possono essere riconosciuti alcuni istituti sopradescritti e sono inoltre previste delle condizioni di miglior favore rispetto al CCNL di categoria in ambito di assistenza sanitaria e sociale e di previdenza complementare. All'interno del Contratto integrativo di Gruppo sono infatti disciplinati

tali istituti che integrano le prestazioni e le coperture previste dal CCNL e incrementano le percentuali di contribuzione a carico azienda a favore delle forme pensionistiche complementari riconosciute attraverso un Fondo Pensione di Gruppo.

4.2.3 I Titolari delle Funzioni Fondamentali

Per i Titolari delle Funzioni Fondamentali - Revisione interna, Compliance, Risk Management, Funzione Attuariale e per i titolari delle altre Funzioni opportunamente identificate all'interno della Società - è previsto uno schema d'incentivazione che, in considerazione del loro ruolo nella fase di consuntiva-

zione dei risultati conseguiti, ha caratteristiche particolari tali da garantire l'assenza di ogni possibile conflitto di interessi.

La parte di retribuzione variabile riconosciuta è composta dal sistema MbO, come specificato al punto dedicato legato al raggiungimento di risultati connessi alle responsabilità dei destinatari nell'ambito del Sistema dei Controlli Interni a fronte di obiettivi stabiliti annualmente e svincolati dai risultati economico-finanziari delle aree sottoposte alle loro attività di controllo. L'assegnazione di tali obiettivi e la successiva verifica del livello di raggiungimento degli stessi, saranno effettuati dal Consiglio di Amministrazione delle Società.

4.3 REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI PREVISTI DAL REGOLAMENTO E DI ALTRO PERSONALE DIPENDENTE SOGGETTO A REMUNERAZIONE VARIABILE

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 Altro personale dipendente soggetto a remunerazione variabile

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

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

I summenzionati sistemi incentivanti sono improntati ai principi generali e ove applicabili ai criteri di applicazione già presenti nelle Politiche in vigore e potranno essere costituiti da re-

munerazione di natura economica o azionaria nonché tramite riconoscimento di Welfare aziendale dedicato o altri benefit.

4.3.3 I Proviviri

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

4.3.4 L'Organismo di Vigilanza

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

4.3.5 Gli Intermediari Assicurativi e Riassicurativi

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

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

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

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

Si riportano nel prosieguo:

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

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

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

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

COMPONENTI QUANTITATIVE DELLA REMUNERAZIONE DELLA RETE DISTRIBUTIVA

Le componenti quantitative della remunerazione della rete distributiva sono differenziate in base alla tipologia di rete:

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

- Remunerazione degli affari assicurativi acquisiti secondo aliquote provvigionali ricomprese in tabelle standard;
- Piani d'incentivazione personalizzati pluriennali, legati alla realizzazione di obiettivi;
- *Rappel/Contest*;
- Contributi ed incentivazioni (per la gestione dei sinistri, inserimento di collaboratori neofiti, incentivazioni auto ecc.) riconducibili ad Accordi Integrativi stipulati con le rappresentanze dei Gruppi Agenti.

Broker - Remunerati coerentemente con le previsioni normative vigenti. In particolare si tiene conto delle previsioni dell'Art. 2, comma 1, lett. t), del Regolamento ISVAP n. 5, 16 Ottobre 2006 che definisce: «*mediatori o broker: gli intermediari che agiscono su incarico del cliente e che non hanno poteri di rappresentanza di imprese di assicurazione o di riassicurazione*».

In virtù di tale ruolo del broker le forme di remunerazione sono standard, ossia basate su tabelle provvigionali e sono in linea con quelle di mercato.

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

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

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

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

Resta inteso che la Società, nel definire, integrare o modificare le componenti quantitative della remunerazione della rete, si impegna ad effettuare tutte le valutazioni necessarie

ad assicurarsi che le stesse risultino in concreto idonee a garantire il rispetto dell'obbligo di agire in modo onesto, equo e professionale nel migliore interesse del cliente da parte della rete. In particolare, la Società si impegna a considerare i principi definiti dal Regolamento delegato (UE) 2017/2359, ove applicabile.

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

4.3.6 I Fornitori di servizi esternalizzati

In caso di esternalizzazione, la società adotta politiche di remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione e in linea con i suoi obiettivi strategici, redditività ed equilibrio. Evita peraltro politiche di remunerazione basate in modo

esclusivo o prevalente su risultati di breve termine, tali da incentivare un'eccessiva esposizione al rischio.

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

L'unità organizzativa in questione agisce nel rispetto delle disposizioni espressamente previste dal Regolamento IVASS vigente e dalla relativa politica di esternalizzazione e scelta dei fornitori della Società.

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

4.4 I TRATTAMENTI IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nei confronti del personale anche non rilevante 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 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 dall'interessato 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 il Condirettore Generale e gli altri Componenti del Comitato di Direzione (per il Direttore Generale vedi la disciplina specifica soprariportata). 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 (Mbo). Per quanto concerne la retribuzione variabile di lungo periodo saranno applicate le disposizioni previste dal Regolamento del Piano.

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

4.5 LA COMUNICAZIONE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE VARIABILE

In virtù delle molteplici funzioni aziendali coinvolte, è necessario predisporre adeguati canali e flussi informativi.

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

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

- si coordina con la Funzione Pianificazione e Controllo di Gestione per gli obiettivi e i relativi indicatori di *performance*, la Funzione Risk Management per l'individuazione del Personale rilevante e per assicurare che gli obiettivi di *performance* tengano conto del rischio e con la Funzione Compliance per gli obiettivi e i relativi indicatori di *compliance*;

- propone il sistema incentivante complessivo, così come il relativo regolamento, per la verifica *ex ante* da parte delle Funzioni Risk Management e Compliance. Dopo le verifiche e approvazioni, la Funzione Risorse Umane comunica ai destinatari del sistema incentivante le caratteristiche dello stesso (ad esempio i criteri utilizzati per l'attribuzione degli obiettivi, la ratio degli obiettivi stessi, le modalità di calcolo della retribuzione variabile e le modalità di verifica ed erogazione), attraverso la consegna della scheda obiettivi, dell'apposito regolamento e della relativa lettera accompagnatoria ed esplicativa;
- al termine del periodo di osservazione di ogni sistema incentivante, riceve adeguati flussi informativi sul raggiungimento o meno del cancello d'ingresso e delle soglie dei singoli obiettivi dalle seguenti funzioni, ciascuna per la propria area di competenza: Pianificazione e Controllo di Gestione, Amministrazione, Attuariale (previa certificazione della Funzione Attuariale), Risk Management e Compliance;
- calcola, per ciascun destinatario, la componente variabile, ove effettivamente maturata.

4.6 LE VERIFICHE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Le Politiche di Remunerazione, così come le procedure per mezzo delle quali esse sono attuate, sono oggetto, come peraltro espressamente previsto dall'Art. 58 del Regolamento, di verifiche da parte delle Funzioni Fondamentali.

Tali verifiche avvengono di norma *ex ante* per la Funzione Risk Management e la Funzione Compliance, e, tipicamente, *ex post*, su base campionaria, per la Funzione Revisione Interna.

Le Funzioni Fondamentali riferiscono, nell'ambito della propria reportistica periodica, riguardo agli esiti delle veri-

fiche svolte, ciascuna secondo le proprie competenze e modalità, al Comitato per la Remunerazione, al Comitato Controllo e Rischi, nonché successivamente al Consiglio di Amministrazione.

Si sottolinea inoltre che, ai sensi di quanto previsto dal Regolamento, le presenti Politiche sono state aggiornate rispetto alla versione approvata dall'Assemblea nel 2019, tenendo in considerazione i suggerimenti e le indicazioni condivisi con le Funzioni Fondamentali, che hanno espresso parere favorevole alla presente versione mediante apposita relazione inoltrata 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 rilevante, inclusi gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, l'informativa verso l'Assemblea deve essere tale da consentire decisioni consapevoli in sede di approvazione delle Politiche di Remunerazione.

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

- un'illustrazione delle linee generali, delle motivazioni e delle finalità che l'impresa intende perseguire attraverso la politica retributiva;
- le informazioni relative al processo decisionale utilizzato per definire la politica retributiva, comprese quelle sui soggetti coinvolti;
- i criteri utilizzati per definire l'equilibrio tra componente fissa e variabile;
- i parametri, le motivazioni e i relativi periodi di differimento per il riconoscimento delle componenti variabili, nonché la politica in materia di trattamento di fine rapporto;
- la descrizione delle circostanze in presenza delle quali la società ricorre alla mancata erogazione di tutta o parte della componente variabile e alla richiesta di restituzione di tutta o parte della retribuzione corrisposta;
- la descrizione delle principali caratteristiche della previdenza complementare o dei piani di prepensionamento per coloro che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo e per i titolari delle funzioni fondamentali;
- le informazioni sulle modifiche proposte rispetto alle Politiche già approvate.

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

SEZIONE 2

PREMESSA SEZIONE 2

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2019). L'illustrazione delle voci e le ulteriori informazioni sono reperibili nella Sezione I della presente Relazione.

In particolare la Politica retributiva 2019 è stata attuata mediante il riconoscimento delle seguenti voci, ove applicabili:

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

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

ALLEGATO 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALE 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) rimborsi spese	(v) compensi per lo svolgimento di cariche particolari							
Bedoni Paolo	Presidente C.d.A. Membro C.E. Consigliere Presidente C.d.A. Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	31/12/2018	94.788 €	42.600 €	9.513 €	800.000 €	-	49.192 €	-	-	-	996.093 €	-	-
		01/01/2019 - 13/04/2019	31/12/2018	22.685 €	10.400 €	3.917 €	57.918 €	-	-	-	-	-	94.920 €	-	-
		01/01/2019 - 13/04/2019	31/12/2018	117.473 €	53.000 €	13.430 €	857.918 €	-	49.192 €	-	-	-	1.091.013 €	-	-
		13/04/2019 - 31/12/2019	31/12/2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(1) Compensi nella società che redige il bilancio															
(1) Compensi da controllate e collegate (Cantolca Beni Immobili, TUA ASS.NI)															
(0) Totale															
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:				8.384											
Comitato Investimenti				€											
Comitato per il Governo Societario				€											
Comitato Nomine				€											
				€											
				€											

(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) rimborsi spese	(v) compensi per lo svolgimento di cariche particolari							
Blasovich Barbara	Membro C.E. Vice Presidente Consigliere Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	31/12/2018	94.788 €	39.600 €	10.157 €	122.493 €	-	51.616 €	-	-	-	318.654 €	-	-
		13/04/2019 - 31/12/2019	31/12/2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		01/01/2019 - 13/04/2019	31/12/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		13/04/2019 - 31/12/2019	31/12/2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(1) Compensi nella società che redige il bilancio															
(1) Compensi da controllate e collegate															
(0) Totale															
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:				21.616											
Comitato per il Governo Societario				€											
Comitato Rischi e Controllo Interno				€											
				€											
				€											

(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) rimborsi spese	(v) compensi per lo svolgimento di cariche particolari							
Caldana Pier Giuseppe	Consigliere	13/04/2019 - 31/12/2019	31/12/2021	53.418 €	14.400 €	4.549 €	-	-	14.411 €	-	-	-	86.778 €	-	-
		01/01/2019 - 13/04/2019	31/12/2018	5.000 €	3.120 €	1.733 €	-	-	-	-	-	-	9.853 €	-	-
		13/04/2019 - 31/12/2019	31/12/2021	58.418 €	17.520 €	6.282 €	-	-	14.411 €	-	-	-	96.631 €	-	-
		01/01/2019 - 13/04/2019	31/12/2018	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(1) Compensi nella società che redige il bilancio															
(1) Compensi da controllate e collegate (Abc Assicura)															
(0) Totale															
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:				14.411											
Comitato Parti Correlate				€											

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rioccupata 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 lorda da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Campeledelli Betina	Consigliere Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019	31/12/2018 31/12/2021	€ 71.501	€ 49.200	€ 2.340	€ -	€ -	€ 89.411	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 212.452	€ -	€ -	
(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 Parti Correlate € 5.589
 Comitato Nomine € 13.603
 Comitato per il Governo Societario € 21.616
 Comitato Controllo Rischi € 48.603
 € 89.411

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rioccupata 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 lorda da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati		Bonus e altri incentivi	Partecipazione					
Castellotti Luigi	Consigliere	13/04/2019 - 31/12/2019	31/12/2021	€ 53.418	€ 13.800	€ 780	€ -	€ -	€ 21.616	€ -	€ -	€ -	€ 10.057	€ 99.671	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate (Bce Asasi, Bertica via, Tua asasi e Vera Via)																	
(III) Totale																	

* (5) altri compensi relativi alla carica all'interno dell'Organismo di vigilanza fino al 31/04/2019

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:
 Comitato Parti Correlate € 21.616

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rioccupata 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 lorda da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Chernello Nerino	Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	31/12/2018	€ 18.082	€ 10.200	€ 2.878	€ -	€ -	€ 2.795	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 33.955	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate (BCC Via - Cattolica Immobiliare)																	
(III) Totale																	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:
 Comitato Nomine € 2.795

(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 lorda da lavoro dipendente	Benefici non monetari		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
de' Stefani Chiara	Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019	31/12/2018 31/12/2021	€ 71.501	€ 31.800	€ 8.395	€ -	€ -	€ 35.219	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 146.915	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 5.000	€ 1.440	€ 1.476	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 7.916	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate (Lombarda Vini)				€ 76.501	€ 33.240	€ 9.872	€ -	€ -	€ 35.219	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 154.831	€ -	€ -	
(III) Totale																	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato Remunerazione	€ 21.616
Comitato Nome	€ 13.603
	€ 35.219

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorda da lavoro dipendente	Benefici non monetari		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ferrari Lisa	Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	31/12/2018	€ 18.082	€ 3.600	€ 1.421	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 23.103	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 18.082	€ 3.600	€ 1.421	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 23.103	€ -	€ -	
(III) Totale																	

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorda da lavoro dipendente	Benefici non monetari		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ferolfi Paola	Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	31/12/2018	€ 18.082	€ 6.000	€ 273	€ -	€ -	€ 5.589	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 29.944	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 18.082	€ 6.000	€ 273	€ -	€ -	€ 5.589	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 29.944	€ -	€ -	
(III) Totale																	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato Pari Correlate	€ 5.589
-------------------------	---------

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rioperta 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	Bonus e altri incentivi						
Grosi Paola	Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	31/12/2018	€ 18.082	€ 9.000	€ 6.175	€ -	€ -	€ 5.589	€ -	€ -	€ -	€ 38.846	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 18.082	€ 9.000	€ 6.175	€ -	€ -	€ 5.589	€ -	€ -	€ -	€ 38.846	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(III) Totale				€ 18.082	€ 9.000	€ 6.175	€ -	€ -	€ 5.589	€ -	€ -	€ -	€ 38.846	€ -	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato Remunerazioni € 5.589

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rioperta 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	Bonus e altri incentivi						
Giacometti Rosella	Consigliere	13/04/2019 - 31/12/2019	31/12/2021	€ 53.418	€ 17.400	€ 8.107	€ -	€ -	€ 21.616	€ -	€ -	€ -	€ 100.541	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 53.418	€ 17.400	€ 8.107	€ -	€ -	€ 21.616	€ -	€ -	€ -	€ 100.541	€ -	
(III) Totale				€ 53.418	€ 17.400	€ 8.107	€ -	€ -	€ 21.616	€ -	€ -	€ -	€ 100.541	€ -	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato Controllo Rischi € 21.616

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rioperta 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	Bonus e altri incentivi						
Lai Alessandro	Segretario Membro C.E. Consigliere	01/01/2019 - 31/12/2019 01/01/2019 - 13/04/2019 01/01/2019 - 13/04/2019	31/12/2021 31/12/2018 31/12/2018	€ 94.788	€ 58.200	€ 12.374	€ 140.000	€ -	€ 47.205	€ -	€ -	€ -	€ 352.567	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 94.788	€ 58.200	€ 12.374	€ 140.000	€ -	€ 47.205	€ -	€ -	€ -	€ 352.567	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate (Tua Assicurazioni)				€ 9.945	€ 6.000	€ 3.182	€ 9.110	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 28.237	€ -	
(III) Totale				€ 104.733	€ 64.200	€ 15.556	€ 149.110	€ -	€ 47.205	€ -	€ -	€ -	€ 380.804	€ -	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato per il Governo Societario € 27.205
Comitato Remunerazione € 20.000
€ 47.205

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Mascagnani Giovanni	Consigliere	01/01/2019 - 31/04/2019	31/12/2018	€ 18.082	€ 6.600	€ 390	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 18.082	€ 6.600	€ 390	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 18.082	€ 6.600	€ 390	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:
 Comitato Parti Correlate € 8.384
 Comitato Investimenti € 5.589
 € 13.973

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio *	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Minali Alberto	Amministratore Delegato Membro C.E. Consigliere	01/01/2019 - 31/10/2019 01/01/2019 - 13/04/2019 01/01/2019 - 13/04/2019	31/12/2021 31/12/2018 31/12/2018	€ 678.365	€ 2.400	€ 156	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 678.365	€ 2.400	€ 156	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate CattAgricola, Cnt Beni Immobili, Cantolica Services				€ 3.109	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 681.474	€ 2.400	€ 156	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

* (i) comprende la quota corrisposta per il compenso da Amministratore Delegato pari a € 666.667 fmo 31/10/19 e la quota corrisposta per il ruolo di Consigliere per il periodo 01/11/19 - 31/12/19 pari a € 11.698.

** quota non ancora corrisposta relativa al Trattamento di Fine Mandato (TFM) maturato nel corso del mandato come Amministratore Delegato e corrispondente al 15% del totale delle remunerazioni lorde percepite, a qualunque titolo, nel corso dell'esercizio delle cariche esercitate.

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Mion Luigi	Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	31/12/2018	€ 18.082	€ 9.000	€ 507	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 18.082	€ 9.000	€ 507	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 18.082	€ 9.000	€ 507	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:
 Comitato Remunerazione € 8.384

(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 di equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	(i) Bonus e altri incentivi		(ii) Partecipazione agli utili						
Napoleoni Carlo	Consigliere Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019	31/12/2018 31/12/2021	€ 71.501	€ 13.800	€ 12.548	€ -	€ -	€ -	€ 5.589	€ -	€ -	€ -	€ 103.438	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.569	€ 1.800	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 22.369	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate (Bcc vita e Bcc assm)				€ 92.069	€ 15.600	€ 12.548	€ -	€ -	€ -	€ 5.589	€ -	€ -	€ -	€ 125.806	€ -	€ -	
(III) Totale																	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:
 Comitato Investimenti € 5.589
 Nota: è stato rivenuto a ICCREA HOLDING S.p.A. l'importo di € 26.348 e quello delle controllate per € 22.369

(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 di equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	(i) Bonus e altri incentivi		(ii) Partecipazione agli utili						
Nardi Angelo	Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	31/12/2018	€ 18.082	€ 9.600	€ 4.332	€ -	€ -	€ -	€ 8.384	€ -	€ -	€ -	€ 40.398	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 18.082	€ 9.600	€ 4.332	€ -	€ -	€ -	€ 8.384	€ -	€ -	€ -	€ 40.398	€ -	€ -	
(III) Totale																	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:
 Comitato Controllo Rischi € 8.384

(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 di equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	(i) Bonus e altri incentivi		(ii) Partecipazione agli utili						
Poli Aldo	Vice Presidente Vicario Vice Presidente Vicario Membro C.E. Consigliere Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019 01/01/2019 - 13/04/2019 01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019	31/12/2018 31/12/2021 31/12/2018 31/12/2018 31/12/2021	€ 94.788	€ 33.000	€ 14.877	€ 170.000	€ -	€ -	€ 46.397	€ -	€ -	€ -	€ 359.062	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 2.521	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 2.521	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate (Tua Ass m)				€ 97.309	€ 33.000	€ 14.877	€ 170.000	€ -	€ -	€ 46.397	€ -	€ -	€ -	€ 361.583	€ -	€ -	
(III) Totale																	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:
 Comitato per il Governo Societario € 27.205
 Comitato Investimenti € 5.589
 Comitato Nomine € 13.603
 Comitato Rischi € 46.397

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	(vi) Bonus e altri incentivi		(vii) Partecipazione agli utili						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 53.418	€ 12.000	€ 2.357	-	€ -	€ 14.411	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 82.186	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(III) Totale				€ 53.418	€ 12.000	€ 2.357	€ -	€ -	€ 14.411	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 82.186	€ -	€ -	
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati: Comitato Remunerazione € 14.411																	
(A)	(B)	(C)	(D)	(1) Compensi fissi						(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
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 forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	(2)	(vi) Bonus e altri incentivi	(vii) Partecipazione agli utili	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Riello Pilade	Membro C.E. Consigliere	01/01/2019 - 31/04/2019 01/01/2019 - 31/12/2018	31/12/2018 31/12/2018	€ 41.370	€ 7.800	€ 312	€ -	€ -	€ 5.589	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 41.370	€ 7.800	€ 312	€ -	€ -	€ 5.589	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 55.071	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 41.370	€ 7.800	€ 312	€ -	€ -	€ 5.589	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 55.071	€ -	€ -	€ -
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati: Comitato Investimenti € 5.589																	

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	(vi) Bonus e altri incentivi		(vii) Partecipazione agli utili						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 53.418	€ 14.400	€ 6.693	€ -	€ -	€ 14.411	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 88.922	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Vera Assicurazioni - Vera Protezione)				€ 5.123	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 5.123	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 58.541	€ 14.400	€ 6.693	€ -	€ -	€ 14.411	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 94.045	€ -	€ -	€ -
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati: Comitato Parti Correlate € 14.411																	
(A)	(B)	(C)	(D)	(1) Compensi fissi						(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
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 forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	(2)	(vi) Bonus e altri incentivi	(vii) Partecipazione agli utili	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Strazzeria Anna	Consigliere	13/04/2019 - 31/12/2019	31/12/2021	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	(vi) rimborsi spese forfettari		(vii) Bonus e altri incentivi	(viii) Partecipazione agli utili					
Turelletti Manfredo	Vice Presidente Vicario Membro C.E. Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019 01/01/2019 - 13/04/2019 01/01/2019 - 13/04/2019	31/12/2018 31/12/2018 31/12/2018	€ 41.370	€ 8.400	€ 1.689	€ 47.507	€ -	€ 11.178	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 110.144	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(III) Totale				€ 41.370	€ 8.400	€ 1.689	€ 47.507	€ -	€ 11.178	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 110.144	€ -	€ -	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:
 Comitato per il Governo Societario € 5.589
 Comitato Investimenti € 5.589
 € 11.178

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	(vi) rimborsi spese forfettari		(vii) Bonus e altri incentivi	(viii) Partecipazione agli utili					
Vanda Eugenio	Consigliere Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019	31/12/2018 31/12/2021	€ 71.501	€ 22.800	€ 13.049	€ -	€ -	€ 10.808	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 118.158	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(III) Totale				€ 71.501	€ 22.800	€ 13.049	€ -	€ -	€ 10.808	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 118.158	€ -	€ -	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:
 Comitato Nomine € 10.808

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	(vi) rimborsi spese forfettari		(vii) Bonus e altri incentivi	(viii) Partecipazione agli utili					
Glisenti Giovanni	Presidente Collegio Sindacale Consigliere - Presidente Comitato Controllo Gestione	01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019	31/12/2018 31/12/2021	€ 165.000	€ 78.000	€ 3.354	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 246.354	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate (Abc assicurata)				€ 3.781	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 3.781	€ -	€ -	
(III) Totale				€ 168.781	€ 78.000	€ 3.354	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 250.135	€ -	€ -	

Note: il compenso quale Presidente del Comitato Controllo Gestione è stato inserito nella colonna (i) emolumenti di competenza

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	(vi) compensi per lo svolgimento di cariche particolari							
Bonato Federica	Sindaco Effettivo Consigliere - componente del Comitato Controllo Gestione	01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019	31/12/2018 31/12/2021	€ 110.000	€ 45.000	€ 2.418	€	€	€	€	€	€	€	€	€	
				€	-	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	
				€ 110.000	€ 45.000	€ 2.418	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale																
Nota: il compenso quale Componente del Comitato Controllo Gestione è stato inserito nella colonna (i) emolumenti di competenza																
Benea Cesare	Sindaco Effettivo Consigliere - componente del Comitato Controllo Gestione	01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019	31/12/2018 31/12/2021	€ 110.000	€ 45.600	€ 2.418	€	€	€	€	€	€	€	€	€	
				€	2.014	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€
				€ 112.014	€ 45.600	€ 2.418	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Agricola)																
(III) Totale																
Nota: il compenso quale Componente del Comitato Controllo Gestione è stato inserito nella colonna (i) emolumenti di competenza																
Mirari Carlo Alberto	Sindaco Supplente	01/01/2019 - 13/04/2019	31/12/2018	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	
				€	-	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	
				€ 13.007	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Agricola, Cattolica 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						(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	Bonus e altri incentivi *						
Ferraresi Carlo	Direttore Generale Mercati e Canali Distribuitivi Direttore Generale	01/01/2019 01/11/2019	31/10/2019 FINO A REVOC.									1.196.806 €	263.528 €		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio								608.333 €				407.051 €	263.528 €		
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale								608.333 €				407.051 €	263.528 €		

* Importo indicato in colonna 3 - "sez" "Bonus e altri incentivi" comprende il valore dell'MBO di competenza del 2019 stimato sulla base dei dati di consuntivazione disponibili alla data di redazione.

** Importo indicato in colonna 5 - "Altri Compensi" comprende l'importo di € 400.000 di competenza 2019, e non comprende l'importo di ulteriori € 400.000, accantonati a Bilancio, che saranno corrisposti all'esito positivo della Assemblea di Bilancio che approvi anche la distribuzione di un utile per i Soci.

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(3) Compensi variabili non equity	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lordo da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi *						
Travisani Valter	Direttore Generale Area Techna e Operations	01/01/2019	FINO A REVOC.												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio								550.000 €				7.051 €	212.108 €		
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale								550.000 €				7.051 €	212.108 €		

* Importo indicato in colonna 3 - Bonus e altri incentivi - comprende il valore dell'MBO di competenza del 2019 stimato sulla base dei dati di consuntivazione disponibili alla data di redazione.

Compensi corrisposti ad altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(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	Bonus e altri incentivi *						
2	DIRIGENTI STRATEGICI	01/01/2019	FINO A REVOC.												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio								850.000 €				10.897 €	306.522 €		
(II) Compensi da controllate e collegate															
(III) Totale								850.000 €				10.897 €	306.522 €		

* Importo indicato in colonna 3 - Bonus e altri incentivi - comprende il valore dell'MBO di competenza del 2019 stimato sulla base dei dati di consuntivazione disponibili alla data di redazione.

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

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(a) Erogabile/Erogato*	(b) Differito	(c) Periodo di differimento	(a) Non più erogabili	(b) Erogabile/Erogati	(c) Ancora differiti	
Ferraresi Carlo	Direttore Generale (fino al 31/10 Direttore Generale Area Mercati e Canali Distribuitivi)	Piano A	177.750,00 €						
		OBIEETTIVI BREVE MBO Piano B							
		Piano C							
		Piano A							
		Piano B							
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			177.750,00 €	- €	- €	- €	- €	- €	

* Importo indicato in colonna 2 - Bonus dell'anno - comprende il valore dell'MBO di competenza del 2019 stimato sulla base dei dati di consuntivazione disponibili alla data di redazione

(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	
Trevisani Valter	Direttore Generale Area Tecnica e Operazioni	Piano A	168.300,00 €						
		OBIEETTIVI BREVE MBO Piano B							
		Piano C							
		Piano A							
		Piano B							
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			168.300,00 €	- €	- €	- €	- €	- €	

* Importo indicato in colonna 2 - Bonus dell'anno - comprende il valore dell'MBO di competenza del 2019 stimato sulla base dei dati di consuntivazione disponibili alla data di redazione

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(a) Erogabile/Erogato*	(b) Differito	(c) Periodo di differimento	(a) Non più erogabili	(b) Erogabile/Erogati	(c) Ancora differiti	
N 2	DIRIGENTI STRATEGICI	Piano A	257.700,00 €						
		OBIEETTIVI BREVE MBO Piano B							
		Piano C							
		Piano A							
		Piano B							
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			257.700,00 €	- €	- €	- €	- €	- €	

* Importo indicato in colonna 2 - Bonus dell'anno - comprende il valore dell'MBO di competenza del 2019 stimato sulla base dei dati di consuntivazione disponibili alla data di redazione

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 2018	azioni acquistate nel corso dell'esercizio 2019	azioni vendute nel corso dell'esercizio 2019	azioni possedute alla fine dell'esercizio 2019
Paolo Bedoni <i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	70.000	10.000	-	80.000
		Cattolica Assicurazioni	24.500	3.749	-	28.249
Barbara Blasevich <i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	13.000	3.000	-	16.000
		Cattolica Assicurazioni	12.025	-	-	12.025
Piergiuseppe Caldana <i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	(2) consigliere	Cattolica Assicurazioni	651	2.360	-	3.011
		Cattolica Assicurazioni	900	-	-	900
Bettina Campedelli	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.168	-	-	3.168
Luigi Castelletti	(2) consigliere	Cattolica Assicurazioni	301	2.750	-	3.051
Nerino Chemello	(1) consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.110	-	-	3.110
Chiara de Stefani	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.100	-	-	3.100
Lisa Ferrarini	(1) consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.100	-	-	3.100
Paola Feroli	(1) consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.101	-	-	3.101
Giacometti Rossella	(2) consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.000	-	-	3.000
Grossi Paola	(1) consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.010	-	-	3.010
Alessandro Lai <i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	68.528	-	-	68.528
		Cattolica Assicurazioni	2.915	-	-	2.915
Giovanni Maccagnani	(1) consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.262	-	-	3.262
Alberto Minali <i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	403.000	47.000	-	450.000
		Cattolica Assicurazioni	-	3.000	-	3.000
Luigi Mion <i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	(1) consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.725	-	-	3.725
		Cattolica Assicurazioni	905	-	-	905
Carlo Napoleoni	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.100	-	-	3.100
Angelo Nardi <i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	(1) consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.415	-	-	3.415
		Cattolica Assicurazioni	300	-	-	300
Aldo Poli	consigliere	Cattolica Assicurazioni	150.000	25.000	-	175.000
Pilade Riello <i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	(1) consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.410	-	-	3.410
		Cattolica Assicurazioni	682	-	-	682
Pierantonio Riello	(2) consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.200	-	-	3.200
Anna Strazzerà	(2) consigliere	Cattolica Assicurazioni	321	3.000	-	3.321
Manfredo Turchetti	(1) 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 del CCG	Cattolica Assicurazioni	3.753	-	-	3.753
		Cattolica Assicurazioni	315	-	-	315
Federica Bonato	consigliere, membro CCG	Cattolica Assicurazioni	454	2.700	-	3.154
Cesare Brena <i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	consigliere, membro CCG	Cattolica Assicurazioni	5.492	-	-	5.492
		Cattolica Assicurazioni	2.265	-	-	2.265
Carlo Alberto Murari	(1) sindaco supplente	Cattolica Assicurazioni	100	-	-	100
Massimo Babbi <i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	(1) sindaco supplente	Cattolica Assicurazioni	341	-	-	341
		Cattolica Assicurazioni	341	-	-	341
Carlo Ferraresi	direttore generale	Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
Valter Trevisani	direttore generale	Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
Nazareno Cerni	vice direttore generale	Cattolica Assicurazioni	1.000	-	-	1.000
Mattioli Enrico	vice direttore generale	Cattolica Assicurazioni	10.000	-	-	10.000

(1) I Consiglieri Feroli, Ferrarini, Grossi, Maccagnani, Mion, Pilade Riello e i sindaci Babbi e Murari non sono stati confermati dall'Assemblea del 13 aprile 2019 Collegio Sindacale; il relativo possesso azionario è quindi indicato sino a tale data.

(2) I Consiglieri Castelletti, Caldana, Giacometti, Strazzerà e Pierantonio Riello sono stati nominati dall'Assemblea del 13 aprile 2019.



GRUPPO
CATTOLICA
ASSICURAZIONI

IL TUO MONDO,
A TUTTO TONDO.

RAPPORTO
DI SOSTENIBILITÀ

BILANCIO
CONSOLIDATO

ORIENTAMENTO
AL RISULTATO

INTEGRA

CORAGGIO
DI FARE E
DI IMPARARE

COESIONE

MERITO-CRAZIA

RELAZIONE
SUL GOVERNO SOCIETARIO
E GLI ASSETTI PROPRIETARI

RELAZIONI E BILANCIO

2019

RELAZIONE SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

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

INDICE

SEZIONE 1

PREMESSA

1 - INTRODUZIONE ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

2 - LA GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

- 2.1 L'Assemblea
- 2.2 Il Consiglio di Amministrazione
- 2.3 Il Comitato per la Remunerazione
- 2.4 Il Comitato Controllo e Rischi e Consigliere incaricato di monitorare il sistema di gestione dei rischi
- 2.5 L'Alta Direzione
- 2.6 La Funzione Risorse Umane (Human Resources - Organizzazione)
- 2.7 Le Funzioni Fondamentali
- 2.8 Le Funzioni di Business Plan Review e Monitoraggio Piano, Amministrazione e bilancio, Attuariato valutazioni, Operazioni Straordinarie e Adempimenti Societari, Segreteria Societaria

55 3 - L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019

- 55 3.1 I Principi dell'attuazione delle Politiche di Remunerazione 2019
- 57 3.2 La Remunerazione degli Amministratori e Organi di Controllo nel 2019
- 58 3.3 La Remunerazione del "Personale rilevante" nel 2019
- 59 3.4 La Remunerazione nel 2019 di altri soggetti previsti dal regolamento e altro personale dipendente
- 60 3.5 Le Verifiche svolte dalle Funzioni Fondamentali nel 2019

61 4 - LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020

- 62 4.1 La Remunerazione degli Amministratori e degli Organi di Controllo e del Direttore Generale della Capogruppo
- 63 4.2 La Remunerazione del "Personale rilevante"
- 64 4.3 Remunerazione di altri soggetti previsti dal regolamento e di altro personale dipendente soggetto a remunerazione variabile
- 64 4.4 I Trattamenti in caso di cessazione del rapporto di lavoro
- 65 4.5 La Comunicazione del Sistema di Remunerazione Variabile
- 66 4.6 Le Verifiche sulle Politiche di Remunerazione
- 66 4.7 L'Informativa all'Assemblea

SEZIONE 1

PREMESSA

La presente Relazione sulla Remunerazione (di seguito “Relazione”) è predisposta in conformità alle normative e ai regolamenti vigenti, con particolare riferimento al Regolamento IVASS n. 38, 3 luglio 2018 (di seguito “Regolamento”) e all’art. 275 del Regolamento UE 2015/35 relativo alle Politiche di Remunerazione nelle imprese di assicurazione, nonché, ove applicabile in ottemperanza al Regolamento CONSOB 17221 riferito alle operazioni su parti correlate e al Regolamento Emittenti emanato da CONSOB in esecuzione di quanto previsto all’Art.123-ter del Testo Unico per la Finanza così come modificato dall’art. 3 del D.lgs. n. 49 del 10/5/2019.

Il documento è stato inoltre redatto considerando:

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

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

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

Con riferimento agli Amministratori, agli Organi di Controllo, ai Direttori Generali e altri Dirigenti, delle Società del Gruppo Cattolica Assicurazione (di seguito “Gruppo”) la Relazione illustra sull’attuazione delle Politiche 2019, in merito alle remunerazioni dei soggetti disciplinati dal Regolamento e contiene informazioni circa i principi e le linee guida con i quali la Società Cattolica di Assicurazione in qualità di Capogruppo determina la Politica sulle Remunerazioni per l’esercizio 2020, oltre alle informazioni relative alle procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica.

1

INTRODUZIONE ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

1 INTRODUZIONE ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

1.1 DEFINIZIONI

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

- **Alta Direzione** - identifica le figure dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e del Condirettore Generale, ove presenti;
- **Bonus** - valore della remunerazione variabile, calcolata in percentuale sulla RAL, erogata al raggiungimento degli obiettivi previsti dai piani d'incentivazione;
- **Capogruppo** - Società Cattolica di Assicurazioni - Società Cooperativa;
- **Claw-back** - clausola contrattuale che prevede la possibilità di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, dei compensi erogati sulla base di risultati che si siano rivelati non duraturi o effettivi per effetto di condotte dolose o gravemente colpose;
- **Codice di Corporate Governance** - il vigente Codice di Corporate Governance delle società quotate alla Borsa Valori di Milano;
- **Differimento** - posticipazione, in un arco temporale pre-stabilito, della corresponsione di parte della componente variabile della remunerazione rispetto alla data di maturazione dell'incentivo, la cui erogazione può essere soggetta al regime di *malus* e *claw back*;
- **Dirigenti con Responsabilità strategica** - si intendono i Dirigenti con compiti strategici identificati nel Direttore Generale il Condirettore Generale, i Vice Direttori Generali, ove presenti e che risultino in forza presso le singole Società;
- **Funzioni Fondamentali** - Funzioni Revisione Interna (Audit), Risk Management, Compliance e Funzione Attuariale, di cui al Regolamento IVASS n. 38, 03 Luglio 2018 oltre alle ulteriori Funzioni che potranno essere istituite nell'ambito delle policy della Società;
- **Gate (o cancello)** - obiettivo base da raggiungere per attivare il piano incentivante; al di sotto della soglia stabilita, il piano non permette l'erogazione di alcun incentivo;
- **Key Performance Indicators (KPI)** - misure quali-quantitative identificate e definite in sede di costruzione dei piani d'incentivazione (sia di breve periodo che di lungo periodo) e volte a rendere misurabile il raggiungimento effettivo degli obiettivi assegnati;
- **Long Term Incentive (LTI)** - sistema incentivante basato sui risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati di lungo periodo;
- **Malus** - clausola contrattuale che prevede la possibilità di non erogare in tutto o in parte la retribuzione variabile differita eventualmente maturata, qualora, trascorso il periodo di differimento, sia verificato il non raggiungimento degli *obiettivi fissati* ovvero qualora si sia verificato un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria dell'impresa;
- **Management by Objectives (MbO)** - sistema incentivante correlato ai risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati annuali;
- **Personale Rilevante** - identifica l'insieme dei soggetti definiti alla lettera m) dell'Art. 2, comma 1 del Regolamento;
- **Prodotto di investimento assicurativo (IBIP)** - un prodotto assicurativo che presenta una scadenza o un valore di riscatto e in cui tale scadenza o valore di riscatto è esposto in tutto o in parte, in modo diretto o indiretto, alle fluttuazioni del mercato;
- **Organo di Controllo** - identifica il Collegio Sindacale o, ove previsto, il Comitato per il Controllo sulla Gestione;
- **Remunerazione** - ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, anche con strumenti finanziari o beni in natura ("fringe benefits"), a fronte delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dai destinatari delle Politiche alla Compagnia. Sono esclusi comunque i pagamenti che si riferiscono a istituti previsti da contratti collettivi nazionali e integrativi quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, le prestazioni previdenziali integrative e i premi variabili aziendali;
- **Retribuzione Annuale Lorda (RAL)** - la somma della retribuzione annua fissa (pari alla somma delle quattordici mensilità ex CCNL e di eventuali remunerazioni tipiche che possano essere considerate fisse);
- **Società del Gruppo** - la Capogruppo e le società controllate;
- **Società Controllate** - le società del Gruppo soggette al controllo della Capogruppo secondo le vigenti disposizioni normative;
- **Società Controllate Assicurative** - società del Gruppo che esercitano attività assicurativa sotto il controllo della Capogruppo;
- **Società Controllate non Assicurative** - società del Gruppo che non esercitano attività assicurativa e che sono sotto controllo della Capogruppo;
- **Soggetto rilevante** - identifica l'insieme dei soggetti definiti all'art. 2 co. 1 n. 1 del Regolamento delegato (UE) 2017/235.

1.2 PRINCIPI DI RIFERIMENTO E LINEE GUIDA

Tutti coloro che svolgono un ruolo importante nella gestione ovvero nel controllo dell'impresa devono essere remunerati coerentemente con i principi generali del Regolamento, che recitano tra l'altro «*Le imprese adottano Politiche di Remunerazione in forma scritta coerenti con la sana e prudente gestione del rischio e in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine. Le imprese evitano Politiche di Remunerazione basate in modo esclusivo o prevalente sui risultati di breve termine, tali da incentivare un'eccessiva esposizione al rischio o una assunzione di rischi che eccede i limiti di tolleranza al rischio fissati dall'Organo Amministrativo*».

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

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

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

- non adottano disposizioni in materia di compenso, obiettivi di vendita o d'altro tipo che potrebbero incentivare i suoi dipendenti o la sua rete distributiva a offrire o raccomandare ai clienti un particolare prodotto assicurativo nel caso in cui esista un prodotto assicurativo differente che risponda meglio alle loro esigenze;
- hanno introdotto all'interno del proprio sistema di incentivazione criteri qualitativi di valutazione della performance che consentono sia di tenere conto della qualità del servizio reso al cliente in un'ottica di miglioramento continuo sia di incoraggiare la raccolta di informazioni utili per ideare e offrire prodotti sempre più in linea con le esigenze del cliente, secondo una visione integrata con il processo POG.

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

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

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

- trattamenti economici uniformi in presenza di ruoli e responsabilità equivalenti e nella salvaguardia delle differenze di origine e di genere;
- equilibrio del livello retributivo aziendale con quello del mercato di riferimento;
- gradualità nell'applicazione del sistema premiante che orienti i risultati e i comportamenti agiti nel lungo periodo.

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

- contribuire a creare valore nel lungo termine per tutti gli *stakeholders*;
- favorire la realizzazione delle strategie di business di lungo termine, declinate nei piani strategici/industriali;
- salvaguardare l'immagine e la reputazione delle Società del Gruppo, in linea con quanto disposto nel proprio Codice di Comportamento;
- motivare amministratori, manager e collaboratori a rispondere con professionalità adeguata agli obiettivi che il Gruppo si è posto, favorendone il pieno raggiungimento;
- migliorare la qualità del servizio reso al cliente, accrescendo il livello di fiducia nelle società del Gruppo e nella rete per creare una relazione sana, solida e duratura.

1.3 AMBITO DI APPLICAZIONE

Le presenti Politiche di Remunerazione costituiscono lo strumento d'indirizzo e coordinamento per tutte le Società controllate del Gruppo, confermando con tale aspetto il ruolo della Capogruppo nel definire, formulare e identificare linee guida e criteri di applicazione e di valutazione, validi per l'intero Gruppo, coerentemente con quanto disposto, in termini generali, all'Art. 2497 e ss. del Codice Civile, e in conformità con quanto stabilito dal Regolamento anche con riferimento alla strategia e politica di gestione del rischio del Gruppo garantendo al contempo che esse siano calibrate rispetto alle caratteristiche peculiari delle Società del Gruppo.

In linea generale si conferma inoltre che, come per gli anni scorsi, il Personale delle Società del Gruppo rientra nel perimetro delle sole Politiche di Remunerazione della Società di cui è direttamente dipendente, anche con riferimento ai casi di nomina o incarico ricoperto presso altre Società del Gruppo o nella quali il Gruppo fosse finanziariamente interessato.

Nella fattispecie di Personale dipendente con contestuale carica in un organo sociale o altro tipo di nomina o incarico 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 assegnata in quanto gli eventuali compensi per le cariche ricoperte

nell'ambito degli organi sociali o eventuali compensi relativi ad altro incarico, sono devoluti alla Società presso la quale il dipendente intrattiene il rapporto di lavoro.

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

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

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

1.4 IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE RILEVANTE"

Il Personale rilevante, *la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa*, è costituito dalle seguenti figure che risultino in forza presso la singola Società di riferimento:

- Direttori Generali;
- Dirigenti con Responsabilità strategica: si intendono i Dirigenti con compiti strategici identificati nel Direttore Generale, nel Condirettore Generale, nei Vice Direttori Generali, ove presenti e che risultino in forza presso le singole Società;
- Titolari delle Funzioni Fondamentali (Funzioni Revisione Interna (Audit), Risk Management, Compliance e Funzione Attuariale);
- *le altre categorie del personale opportunamente identificato.*

Quest'ultima categoria, differentemente dalle altre che automaticamente rientrano nella definizione di "Personale Rilevante", in quanto la norma espressamente le include, deve essere identificata dalle imprese secondo criteri oggettivi. La Società identifica quindi, con periodicità almeno annuale, i ruoli e le categorie di soggetti che rientrano in tale categoria in coerenza con le normative interne.

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

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

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

2

LA GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

2 LA GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

In conformità alla normativa Italiana vigente, la determinazione e approvazione delle Politiche di Remunerazione e le attività di controllo della corretta attuazione delle stesse implicano responsabilità precise e comportamenti attivi per una serie di soggetti, coinvolti a vario titolo nel sistema generale di governance in materia di remunerazione con riferimento alle Società di diritto italiano. Si precisa che alcuni dei soggetti indicati nel presente capitolo sono istituiti solo a livello della Capogruppo.

2.1 L'ASSEMBLEA

È di competenza dell'Assemblea ordinaria:

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

2.2 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione, conformemente a quanto previsto all'Art. 42 del Regolamento, è responsabile della definizione e revisione delle Politiche di Remunerazione della Società, ai fini dell'approvazione dell'Assemblea ordinaria.

Inoltre il Consiglio di Amministrazione:

delibera in merito alla ripartizione del compenso complessivamente approvato dall'Assemblea per i componenti del Consiglio di Amministrazione nonché delle modalità relative ai rimborsi spese loro spettanti;

delibera, sentito il parere dell'Organo di Controllo e del Comitato per la Remunerazione, la remunerazione degli Amministratori di investiti di particolari cariche ove presenti;

presenta annualmente un documento costituente l'informativa all'Assemblea dei Soci ex Art. 59 del Regolamento;

assicura, anche grazie al supporto del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Controllo e Rischi della Capogruppo, la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione, avvalendosi per gli aspetti attuativi generali dell'Alta Direzione e per quelli operativi della funzione Risorse Umane, nonché acquisendo gli esiti delle verifiche condotte dalle Funzioni Fondamentali di Gruppo;

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

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, inoltre:

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

2.3 IL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Il Comitato per la Remunerazione¹ ha funzioni istruttorie, consultive e propositive riguardo alle Politiche di Remunerazione e ai compensi degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ferme le attribuzioni riconosciute all'Amministratore Delegato e/o ad altri Comitati istituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

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

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

Il Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo sull'attività svolta e sull'efficace funzionamento delle politiche di remunerazione con cadenza annuale.

Al Comitato spettano inoltre i seguenti compiti:

- svolge funzioni di consulenza e di proposta nell'ambito della definizione delle politiche di remunerazione e formula proposte in materia di compensi di ciascuno degli amministratori investiti di particolari cariche;
- verifica la congruità del complessivo schema retributivo, nonché la proporzionalità delle remunerazioni dell'amministratore esecutivo rispetto al personale rilevante dell'impresa;
- sottopone periodicamente a verifica le politiche di remunerazione al fine di garantirne l'adeguatezza anche in caso di modifiche all'operatività dell'impresa o del contesto di mercato in cui la stessa opera;
- individua i potenziali conflitti di interesse e le misure adottate per gestirli;
- accerta il verificarsi delle condizioni per il pagamento degli incentivi del personale rilevante;
- fornisce adeguata informativa al Consiglio di Amministrazione sull'efficace funzionamento delle politiche di remunerazione;

- supporta il Consiglio di Amministrazione, nel caso si avvalga di consulenti esterni per la determinazione delle politiche di remunerazione, nella verifica preventiva che tali soggetti non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio;
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine al compenso da riconoscere ai componenti di comitati e organismi;
- formula 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;
- secondo quanto previsto dalla procedura per la gestione delle operazioni con le parti correlate, esprime 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 (come definito nel Regolamento CONSOB), diversi da quelli deliberati dall'Assemblea dei Soci;
- valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione degli organi sociali delle società controllate e formula al Consiglio di Amministrazione pareri e raccomandazioni in materia;
- nel caso di remunerazioni variabili o basate su strumenti finanziari a favore dei responsabili delle funzioni di controllo della Società, esprime un parere al Consiglio di Amministrazione sulla loro coerenza con i compiti assegnati, avendo cura di accertare che esse siano indipendenti dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al controllo di tali funzioni e legati al raggiungimento di obiettivi connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo, e che non siano fonte di conflitti di interesse.

In base all'Art. 13, 3° comma, lett. b), del Regolamento CONSOB n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, le decisioni relative all'assegnazione di remunerazioni e benefici economici, sotto qualsiasi forma, ai componenti degli organi di amministrazione e ai dirigenti con responsabilità strategiche, sono state escluse dall'applicazione della procedura per la gestione delle operazioni con parti correlate approvata dal Consiglio, ove coerenti con le Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea dei Soci.

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

2.4 IL COMITATO CONTROLLO E RISCHI E CONSIGLIERE INCARICATO DI MONITORARE IL SISTEMA DI GESTIONE DEI RISCHI

Il Comitato Controllo e Rischi, ove presente, costituisce una modalità attraverso cui il Consiglio di Amministrazione accresce l'efficacia delle proprie funzioni in materia di sistema di controlli interni e di gestione dei rischi. Esso presta particolare attenzione alle attività strumentali affinché il Consiglio di Amministrazione possa addivenire a una corretta ed efficace determinazione del Risk Appetite Framework (RAF) e delle politiche di governo dei rischi.

Fermo restando le competenze del Comitato per la Remunerazione della Capogruppo, il Comitato Controllo e Rischi, ove presente, supporta il Consiglio di Amministrazione nell'accertare che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il RAF e tengano conto in generale dei rischi.

Si evidenzia inoltre che, come previsto dal Regolamento, nelle Società con regime semplificato è stato nominato il Consigliere incaricato di monitorare il sistema di gestione del rischio.

2.5 L'ALTA DIREZIONE

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

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

2.6 LA FUNZIONE RISORSE UMANE (HUMAN RESOURCES – ORGANIZZAZIONE)

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

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

- partecipa al processo d'identificazione del "Personale rilevante" curandone la formalizzazione;
- definisce la struttura della retribuzione variabile e le modalità di erogazione con apposito regolamento;
- contribuisce all'identificazione dei KPI e dei relativi livelli target, con il supporto delle Funzioni Compliance, Risk Management e Pianificazione e Controllo di Gestione, ciascuna per la parte di competenza;
- verifica il raggiungimento degli obiettivi di performance per il calcolo della retribuzione variabile, sulla base dei dati forniti e validati, secondo i relativi ambiti di attività, dalle Funzioni Compliance, Risk Management, Pianificazione e Controllo di Gestione, Amministrazione, Attuariato Valutazioni e Funzione Attuarial;
- 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 di differimento fissati, liquida il bonus sulla scheda di consuntivazione del livello di obiettivi raggiunto;
- trasmette formalmente la Politica alla società di diritto estero perché formulino le proprie in coerenza alla Capogruppo.

2.7 LE FUNZIONI FONDAMENTALI

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

In particolare, riferendo al Consiglio di Amministrazione verifica:

- che l'individuazione del "Personale rilevante" sia avvenuta secondo i criteri previsti nelle Politiche;
- la corretta applicazione dei criteri e dei processi definiti nelle Politiche sulla base degli indirizzi definiti in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio;
- anche con tecnica campionaria, che le componenti variabili della retribuzione siano state erogate nel rispetto delle Politiche di Remunerazione;
- che i flussi informativi relativi agli indicatori, utilizzati ai fini della determinazione della componente variabile, siano corretti e integri e sottoposti ad adeguate procedure di validazione;
- che le Funzioni Risorse Umane, Compliance e Risk Management abbiano rilasciato parere non negativo alla revisione delle Politiche proposte dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo all'Assemblea;
- pianifica annuali verifiche, anche parziali, sui processi di definizione ed erogazione della remunerazione;
- comunica il risultato delle proprie verifiche, oltre che al Comitato per la Remunerazione, agli usuali destinatari dei rapporti di audit tra i quali il Comitato Controllo e Rischi, e specificatamente al Consiglio di Amministrazione;

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

- A.1 *Politiche vigenti*: la Funzione Compliance verifica ex ante che il processo sia conforme alle politiche adottate:
- che la struttura degli obiettivi proposti sia coerente con quanto previsto dalle Politiche vigenti;

- che il Regolamento del Sistema e la documentazione accessoria che saranno consegnati ai destinatari del sistema incentivante siano completi e riflettano i principi attuativi previsti nelle Politiche vigenti.

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

- verifica ex ante la conformità normativa delle modifiche proposte rispetto alle normative *pro tempore* vigenti, formulando - ove ritenuto opportuno - suggerimenti di modifica prima della delibera del Consiglio di Amministrazione di proposta all'Assemblea;
- formula specifiche valutazioni sull'idoneità delle Politiche di Remunerazione proposte al fine di evitare situazioni di conflitto d'interesse.

→ **Funzione Risk Management** - Riferendo al Consiglio di Amministrazione, nel rispetto dei principi d'indipendenza della Funzione, contribuisce in modo sostanziale alla definizione del perimetro del Personale rilevante e concorre alla definizione d'indicatori di rischio, così che gli obiettivi di performance tengano conto dei rischi. Inoltre, valuta i rischi connessi all'adozione delle Politiche di Remunerazione e la coerenza complessiva delle Politiche rispetto alla propensione al rischio del Gruppo definita dal Consiglio di Amministrazione. In particolare:

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

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

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

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

che 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 BUSINESS PLAN REVIEW E MONITORAGGIO PIANO, AMMINISTRAZIONE E BILANCIO, ATTUARIATO VALUTAZIONI, OPERAZIONI STRAORDINARIE E ADEMPIMENTI SOCIETARI, SEGRETERIA SOCIETARIA

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

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

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

3

L'ATTUAZIONE
DELLE POLITICHE
DI REMUNERAZIONE 2019

3 L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019

3.1 I PRINCIPI DELL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019

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

3.2 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E ORGANI DI CONTROLLO NEL 2019

La remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione del 2019 delle Società del Gruppo di diritto italiano e dei rispettivi Organi di Controllo è in linea con quanto definito nella relativa sezione delle Politiche di Remunerazione approvate dalle Assemblee.

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

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

Per quanto concerne la Capogruppo e la Società Tua Assicurazioni si evidenzia che, in relazione alle delibere approvate nelle rispettive Assemblee dei Soci, nel corso del 2019 è stato adottato per entrambe il sistema monistico.

Si precisa che, in virtù della delibera del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, riunitosi in data 31 ottobre 2019 che ha revocato le deleghe operative all'Amministratore Delegato dott. Alberto Minali, la struttura retributiva a lui riservata in qualità di Amministratore Delegato è stata quindi corrisposta fino alla data del 31 ottobre 2019. Il trattamento economico riconosciutogli è descritto in dettaglio nelle apposite tabelle allegate alla Relazione sulla Remunerazione della Capogruppo. Il dott. Alberto Minali mantiene la carica di Consigliere all'interno del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, alla data di approvazione del presente documento da parte dello stesso Consiglio.

A seguito della revoca delle deleghe operative dell'Amministratore Delegato Dott. Alberto Minali come già sopra citato, Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo del 31 ottobre 2019 ha conferito tutti i poteri al Direttore Generale Area Mercati e Canali Distributivi Dott. Carlo Ferraresi che assume quindi, dalla medesima data, il ruolo di Direttore Generale della Capogruppo.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha previsto per il Direttore Generale, nominato a far data dal 1 novembre 2019, 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 di natura monetaria corrisponde al 40% della retribuzione annua lorda riconosciutagli;
- b) la componente di lungo periodo (LTI) di natura azionaria corrisponde al 60% della retribuzione annua lorda riconosciutagli per ciascun anno di durata del Piano.

Il pay mix del Direttore Generale della Capogruppo è pertanto suddiviso per il 50% del compenso come componente fissa, il 20% come componente variabile di breve periodo e il rimanente 30% come componente variabile di lungo periodo.

In virtù della oggettiva esigenza di garantire una proficua e serena continuità gestionale, tenuto conto anche del particolare contesto aziendale e delle correlate significative responsabilità in capo alla nomina del dott. Carlo Ferraresi a Direttore Generale, gli viene inoltre riconosciuto un importo Una tantum di natura straordinaria di € 800.000 (ottocento-

mila) lordi da corrispondere in due tranches di pari importo. La prima tranche è di competenza del 2019 mentre l'altra tranche sarà corrisposta all'esito positivo della Assemblea di Bilancio del 2020 che approvi anche la distribuzione di un utile per i Soci.

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

3.3 LA REMUNERAZIONE DEL "PERSONALE RILEVANTE" NEL 2019

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

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

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

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

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

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

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

Solo al termine del periodo di performance verranno assegnate e rese disponibili, se raggiunti gli obiettivi previsti e fermo restando il superamento delle soglie di accesso definite all'inizio del piano, il 60% delle azioni inizialmente previste mentre il restante 40% sarà assegnato al termine di un ulteriore periodo di differimento di due anni.

Per ulteriori informazioni circa l'attuazione delle Politiche di Remunerazione del 2019, si rimanda alle rispettive documentazioni di ciascuna Società.

3.4 LA REMUNERAZIONE NEL 2019 DI ALTRI SOGGETTI PREVISTI DAL REGOLAMENTO E ALTRO PERSONALE DIPENDENTE

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 2019.

Al fine di valorizzare il capitale umano del Gruppo, anche nel 2019, una parte del Piano incentivazione LTI è stato riservato a collaboratori che, seppur non appartenenti alla categoria di Personale rilevante, sono risultati in possesso di elevate competenze organizzative e digitali e che hanno dimostrato una continuità di performance superiore. A queste persone è stato riservato un incentivo variabile pari al 25% della Ral.

Per completezza di informazione si segnala che, in conformità alle vigenti Politiche, nel corso del 2019 è stato attivato un sistema di remunerazione variabile di breve periodo di natura

monetaria anche per il personale Dirigente non appartenente al Personale rilevante.

Si evidenzia inoltre che, a seguito dell'applicazione del nuovo sistema di valutazione delle performance, nel corso del 2019 è stato attivato uno specifico sistema di incentivazione a favore di tutta la popolazione aziendale non Dirigente, collegato ad obiettivi e a progetti precedentemente assegnati e alla valutazione di comportamenti organizzativi riconosciuti come guida fondamentale delle attività di ciascun collaboratore.

I summenzionati sistemi incentivanti sono improntati ai principi generali e ove applicabili ai criteri di applicazione già presenti nelle Politiche in vigore.

3.5 LE VERIFICHE SVOLTE DALLE FUNZIONI FONDAMENTALI NEL 2019

Le Funzioni Fondamentali di Gruppo, in particolare le funzioni Revisione Interna, Risk Management e Compliance, hanno svolto, ciascuna per il proprio ambito di competenza e in coerenza con le Politiche di Remunerazione delle singole Società del Gruppo di diritto italiano approvate dall'Assemblea dei Soci, verifiche in merito alla definizione ed applicazione delle politiche stesse.

4

LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020

4 LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020

4.1 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEGLI ORGANI DI CONTROLLO E DEL DIRETTORE GENERALE DELLA CAPOGRUPPO

4.1.1 Gli Amministratori

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

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

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

Inoltre, per gli Amministratori che svolgono particolari cariche all'interno del Consiglio può essere prevista una remunerazione aggiuntiva, anch'essa stabilita in cifra fissa.

Per la partecipazione alle attività dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, ove presenti, è prevista una remunerazione determinata in cifra fissa - eventualmente maggiorata per l'Amministratore che copre il ruolo di Presidente del Comitato - oltre all'indennità di presenza individuale per la partecipazione a ogni seduta del Comitato stesso.

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

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

L'Amministratore Delegato della Capogruppo: nel caso in cui venisse nominato un Amministratore Delegato la struttura retributiva riconosciutagli terrà conto delle pattuizioni individuali e di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, in coerenza delle normative e delle migliori prassi di mercato vigenti.

Il Direttore Generale della Capogruppo: il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha previsto per il Direttore Generale, nominato a far data dal 1° novembre 2019, la suddivisione della remunerazione in una componente fissa e una variabile di uguale importo. La struttura della componente variabile della retribuzione è composta da una componente legata al raggiungimento di risultati annuali di breve periodo (MbO) e la restante componente correlata, invece, a risultati triennali del Piano Industriale (LTI) nei termini sotto riassunti:

- la componente variabile di breve periodo MbO di natura monetaria corrisponde al 40% della retribuzione annua lorda riconosciutagli;
- la componente di lungo periodo (LTI) di natura azionaria corrisponde al 60% della retribuzione annua lorda riconosciutagli per ciascun anno di durata del Piano.

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

Per entrambe le componenti:

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

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

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

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

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

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

Si evidenzia inoltre come già anticipato precedentemente che, in virtù della oggettiva esigenza di garantire una proficua e serena continuità gestionale, tenuto conto anche del particolare contesto aziendale e delle correlate significative responsabilità in capo alla nomina a Direttore Generale, è stato inoltre riconosciuto al dott. Carlo Ferraresi un importo *Una tantum* di natura straordinaria da corrispondere in due tranches di pari importo. La prima tranche è di competenza del 2019 mentre l'altra tranche sarà corrisposta all'esito positivo della Assemblea di Bilancio del 2020 che approvi anche la distribuzione di un utile per i Soci.

Completano il pacchetto retributivo del Direttore Generale, oltre agli strumenti opportuni e/o utili per l'esercizio dell'incarico, alcuni benefits tra cui, autovettura aziendale, Welfare aziendale, polizze assicurative per le coperture di assistenza sanitaria, vita malattia e infortunio oltre che un trattamento pensionistico complementare così come previsti dal vigente CCNL per i Dirigenti da Imprese di Assicurazione e dal Regolamento Aziendale valido per i Dirigenti del Gruppo.

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

In ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro ed al fine di prevenire un contenzioso e/o di porvi fine se già proposto, la Società, 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 dall'interessato 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.

In caso di risoluzione del rapporto con il Direttore Generale, in qualità di membro permanente del Comitato di Direzione, l'ammontare complessivo delle somme oggetto dell'accordo sarà pari a ventiquattro mensilità di retribuzione con l'integrazione del preavviso di dodici mesi calcolato secondo quanto previsto dall'art. 2121 c.c. con la parte relativa all'MbO calcolata al valore teorico target.

Ai fini del calcolo del predetto importo relativo all'accordo transattivo, per retribuzione si intende la retribuzione annua lorda così come previsto dall'art. 2121 c.c., incrementata del valore target riconosciuto per le componenti di retribuzione variabile di breve periodo (Mbo).

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

L'Amministratore Delegato delle controllate di diritto italiano: percepisce un compenso fisso in qualità di amministratore esecutivo. Qualora l'Amministratore Delegato sia un dirigente della Capogruppo, si precisa che tale soggetto non percepisce alcun compenso in qualità di Amministratore, poiché tale compenso è contrattualmente ricompreso nella sua remunerazione di Dirigente della Capogruppo, trovando quindi applicazione il sistema di retribuzione variabile previsto per i

Dirigenti della Capogruppo. Pertanto, la sua remunerazione è definita e corrisposta dalla Capogruppo stessa. Gli emolumenti riconosciuti agli Amministratori Delegati che intrattengono rapporti di lavoro subordinato nell'ambito dei Gruppi di riferimento dei Soci della Società, saranno riversati a questi ultimi in coerenza con le politiche di ribaltamento costi in essere.

In linea generale nel caso in cui tale ruolo sia ricoperto da personale appartenente a Gruppi di riferimento dei Soci della Società, la struttura retributiva di tali soggetti sarà regolamentata dalle Politiche di Remunerazione delle rispettive Società di appartenenza. Potranno comunque essere confermati eventuali diversi accordi individuali, o stabilite diverse modalità di composizione della struttura retributiva variabile in funzione di pattuizioni intercorse tra le Società appartenenti ai Gruppi di riferimento dei Soci della Società, sempre nel rispetto delle normative vigenti.

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

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

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

4.1.2 Gli Organi di Controllo

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

Gli emolumenti per i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione della Capogruppo e della Società Tua Assicurazioni sono determinati dall'Assemblea in misura fissa e in ugual misura capitaria ma con apposita maggiorazione per la carica di Presidente del Comitato stesso. È altresì statutariamente prevista la corresponsione di una indennità di presenza per ogni adunanza del Consiglio di Amministrazione, del Comitato per il Controllo sulla Gestione e di ogni eventuale ulteriore Comitato costituito dal Consiglio di Amministrazione di cui facciano parte. Non sono previste né componenti di remunerazione variabile o comunque legate ai risultati, né forme di remunerazione basate su strumenti finanziari. È prevista, come per gli Amministratori, la copertura assicurativa per la responsabilità civile degli stessi.

4.2 LA REMUNERAZIONE DEL “PERSONALE RILEVANTE”

4.2.1 Parte generale

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

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

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

Si precisa che è facoltà del Consiglio di Amministrazione, acquisito il parere dell’Organo di Controllo e del Comitato per la Remunerazione, di deliberare, secondo le relative procedure, di tener conto, ai fini della valutazione del grado di conseguimento dei gate e degli obiettivi, 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”).

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

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

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

- Gate di stabilità patrimoniale del Gruppo - limite soft del Solvency II Ratio come definito dal CdA calcolato dopo aver tenuto conto del valore relativo all’utile distribuito;
- Gate relativo alla presenza di utile distribuibile agli azionisti;

- Obiettivi solidali legati all’effettivo raggiungimento dell’utile operativo, che esclude le componenti più volatili (es. realizzazioni, svalutazioni, altre one-off) dal conto economico consolidato secondo i principi IAS/IFRS nell’ottica di dare maggior evidenza all’andamento del business, così come previsto dal budget, nonché al livello di Rorac previsto annualmente;
- Obiettivi di *performance*, di gestione dei rischi che tengano conto anche dei limiti operativi assegnati, di efficientamento e sviluppo progettualità, a seconda del ruolo ricoperto in azienda dall’assegnatario e comunque predeterminati, misurabili e collegati al Piano Industriale;
- Obiettivi individuali di conformità alle normative vigenti.

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

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

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

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

Gli indicatori del sistema LTI sono:

- Gate di stabilità patrimoniale del Gruppo - limite soft del Solvency II Ratio come definito dal CdA calcolato dopo aver tenuto conto del valore relativo all’utile distribuito;

- Gate relativo alla presenza di utile distribuibile agli azionisti;
- un obiettivo legato al titolo della Capogruppo: il Total Shareholder Return (TSR), la crescita del valore del titolo nel periodo 2018-20120 più i dividendi nell'ipotesi del loro reinvestimento, all'andamento dell'indice Eurostoxx Insurance nello stesso periodo;
- l'obiettivo di ROE previsto dal Piano Industriale (ROE).

Le modalità di erogazione e le relative tempistiche sono appositamente disciplinate nei Regolamenti del Piano.

Per entrambe le componenti la percentuale effettivamente erogabile dipenderà oltre che dal conseguimento del livello di stabilità patrimoniale precedentemente definito, dal livello di effettivo raggiungimento degli obiettivi. In particolare i sistemi adottati prevedono:

- clausole (Gate) di stabilità patrimoniale del Gruppo - limite soft del Solvency II Ratio come definito dal CdA della Capogruppo, calcolato dopo aver tenuto conto del valore relativo all'utile distribuito; e la presenza di un utile 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.

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.

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

In linea generale anche nel caso in cui all'interno del Personale Rilevante sia ricompreso del personale appartenente a Gruppi di riferimento dei Soci della Società, la struttura retributiva di tali soggetti sarà regolamentata dalle Politiche di Remunerazione delle rispettive Società di appartenenza. Potranno comunque essere confermati eventuali diversi accor-

di individuali, o stabilite diverse modalità di composizione della struttura retributiva variabile in funzione di pattuizioni intercorse tra le Società appartenenti ai Gruppi di riferimento dei Soci della Società, sempre nel rispetto delle normative vigenti. Tale modalità operativa potrà essere utilizzata anche nei confronti del Personale non rilevante.

4.2.2 Altre componenti del pacchetto retributivo per tutto il personale

Nell'ambito di ciascun perimetro di competenza è facoltà degli Organi Sociali dedicati nonché della Direzione Risorse Umane in funzione delle deleghe agli stessi assegnati e secondo i processi attuativi in essere all'interno del Gruppo, di definire a favore del personale dipendente compreso il personale non rilevante, l'erogazione di corrispettivi a titolo di una *tantum* specifici in fase di assunzione (ad esempio *entry bonus/stay bonus/bonus garantiti, benefit aggiuntivi*), a titolo di compensazione di eventuali perdite di incentivi maturati presso il precedente datore di lavoro o per favorire l'inserimento in azienda, nonché per attrarre nuovi talenti e acquisire professionalità presenti sul mercato.

Sarà inoltre possibile accordare ulteriori trattamenti integrativi e migliorativi della struttura retributiva individuale a favore di alcune tipologie di Personale, anche non rilevante. Tali trattamenti saranno accordati in funzione di specifici criteri e valutazioni inerenti, a titolo esemplificativo, le particolari posizioni organizzative rivestite, il raggiungimento del livello di *performance* degli obiettivi assegnati, la partecipazione a progetti di sviluppo o a percorsi di crescita, le azioni di *retention*, il livello di esperienza e competenza maturato, la capacità di utilizzare e sviluppare altre leve gestionali o altri motivi di carattere straordinario. I trattamenti integrativi e migliorativi potranno assumere a titolo esemplificativo, le seguenti forme:

- trattamenti "*una tantum*";
- trattamenti integrativi da corrispondere in virtù di eventi di natura non ordinaria;
- corrispettivi per azioni di *retention*;
- altri motivi di carattere straordinario;
- stipula di un patto di non concorrenza o di stabilità secondo le migliori prassi di mercato;
- componenti della parte variabile della retribuzione breve o lungo termine, anche con possibilità di prevedere una "*garanzia*" di corresponsione per un determinato periodo;
- pacchetti retributivi annuali o pluriennali;
- trattamenti migliorativi e/o integrativi degli istituti previsti dalle normative vigenti;
- assegnazione di *fringe benefit*;
- adeguamenti ai livelli retributivi in funzione del benchmark di mercato o per allineamento alle mediane retributive interne;

- ulteriori trattamenti da valutarsi secondo i casi specifici e comunque in conformità alle migliori prassi di mercato, mediante un adeguamento o integrazione dei sistemi retributivi e benefits in essere al fine anche di valorizzare elevati livelli di performance non previsti dai normali sistemi premianti.

Inoltre, i trattamenti di cui sopra potranno essere accordati azioni per particolari finalità di retention di personale “qualificato”, o altri motivi di carattere straordinario.

Completano il pacchetto retributivo per il Personale anche non appartenente al Personale rilevante: indennità alloggio, autovettura aziendale a uso promiscuo, così come definito dalla “Car Policy” della Società, e un trattamento supplementare, rispetto a quello previsto da CCNL, in tema di assistenza sanitaria e assistenza sociale nonché un trattamento migliorativo in merito alla previdenza integrativa mediante riconoscimento di una percentuale di contribuzione carico azienda più elevata rispetto a quella prevista dal CCNL fatte

salve eventuali pattuizioni individuali di miglior favore. Inoltre, in virtù della crescente complessità dei compiti che spettano alla dirigenza, specie in società quotate, nonché dei potenziali rischi riconducibili a tale condizione, è prevista anche un’appropriata copertura assicurativa della responsabilità civile. È prevista inoltre la possibilità di integrare il pacchetto con forme dedicate di welfare aziendale.

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

4.3 REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI PREVISTI DAL REGOLAMENTO E DI ALTRO PERSONALE DIPENDENTE SOGGETTO A REMUNERAZIONE VARIABILE

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

4.3.1 Altro personale dipendente soggetto a remunerazione variabile

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

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

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

4.3.2 L’organismo di Vigilanza

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

4.3.3 Gli intermediari assicurativi e riassicurativi

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

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

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

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

Si riportano nel prosieguo:

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

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

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

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

COMPONENTI QUANTITATIVE DELLA REMUNERAZIONE DELLA RETE DISTRIBUTIVA

Le componenti quantitative della remunerazione della rete distributiva sono differenziate in base alla tipologia di rete:

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

- Remunerazione degli affari assicurativi acquisiti secondo aliquote provvigionali ricomprese in tabelle standard;
- Piani d'incentivazione personalizzati pluriennali, legati alla realizzazione di obiettivi;
- *Rappel/Contest*;
- Contributi ed incentivazioni (per la gestione dei sinistri, inserimento di collaboratori neofiti, incentivazioni auto ecc..) riconducibili ad Accordi Integrativi stipulati con le rappresentanze dei Gruppi Agenti.

Broker - Remunerati coerentemente con le previsioni normative vigenti. In particolare si tiene conto delle previsioni dell'Art. 2, comma 1, lett. t), del Regolamento ISVAP n. 5, 16 Ottobre 2006 che definisce: «*mediatori o broker: gli intermediari che agiscono su incarico del cliente e che non hanno poteri di rappresentanza di imprese di assicurazione o di riassicurazione*».

In virtù di tale ruolo del *broker* le forme di remunerazione sono standard, ossia basate su tabelle provvigionali e sono in linea con quelle di mercato.

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

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

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

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

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

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

4.3.4 I fornitori di servizi esternalizzati

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

4.4 I TRATTAMENTI IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

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

In ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro ed al fine di prevenire un contenzioso 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 dall'interessato 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 il ConDirettore Generale della Capogruppo e Componenti del Comitato di Direzione di Capogruppo (escluso il Direttore Generale della Capogruppo per il quale valgono le disposizioni specifiche soprariportate). 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 (MbO). Per quanto concerne la retribuzione variabile di lungo periodo saranno applicate le disposizioni previste dal Regolamento del Piano.

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

4.5 LA COMUNICAZIONE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE VARIABILE

In virtù delle molteplici funzioni aziendali coinvolte, è necessario predisporre adeguati canali e flussi informativi.

Punto di partenza del processo di comunicazione interna è il Consiglio di Amministrazione di ogni Società assicurativa del Gruppo che rivede periodicamente le Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea, proponendo a essa le opportune modifiche, anche alla luce dell'esperienza applicativa maturata.

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

- si coordina con la Funzione Pianificazione e Controllo di Gestione per gli obiettivi e i relativi indicatori di *performance*, la Funzione Risk Management per l'individuazione del Personale e per assicurare che gli obiettivi di *performance* tengano conto del rischio e con la Funzione Compliance per gli obiettivi e i relativi indicatori di *compliance*;

- propone il sistema incentivante complessivo, così come il relativo regolamento, per la verifica ex ante da parte delle Funzioni Risk Management e Compliance. Dopo le verifiche e approvazioni, la Funzione Risorse Umane comunica ai destinatari del sistema incentivante le caratteristiche dello stesso (ad esempio i criteri utilizzati per l'attribuzione degli obiettivi, la ratio degli obiettivi stessi, le modalità di calcolo della retribuzione variabile e le modalità di verifica ed erogazione), attraverso la consegna della scheda obiettivi, dell'apposito regolamento e della relativa lettera accompagnatoria ed esplicativa;
- al termine del periodo di osservazione di ogni sistema incentivante, riceve adeguati flussi informativi sul raggiungimento o meno del cancello d'ingresso e delle soglie dei singoli obiettivi dalle seguenti funzioni, ciascuna per la propria area di competenza: Pianificazione e Controllo di Gestione, Amministrazione, Attuariato (previa certificazione della Funzione Attuariale), Risk Management e Compliance;
- calcola, per ciascun destinatario, la componente variabile, ove effettivamente maturata.

4.6 LE VERIFICHE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Le Politiche di Remunerazione, così come le procedure per mezzo delle quali esse sono attuate, sono oggetto, come peraltro espressamente previsto dall'Art. 58 del Regolamento, di verifiche da parte delle Funzioni Fondamentali di Gruppo.

Tali verifiche avvengono di norma ex ante per la Funzione Risk Management e la Funzione Compliance, e, tipicamente, ex post, su base campionaria, per la Funzione Revisione Interna.

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

4.7 L'INFORMATIVA ALL'ASSEMBLEA

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

Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione di ogni Società Assicurativa del Gruppo fornisce alla rispettiva Assemblea, distintamente per gli Organi Sociali e per il Personale rilevante e in maniera disaggregata per ruoli e funzioni:

- un'illustrazione delle linee generali, delle motivazioni e delle finalità che l'impresa intende perseguire attraverso la politica retributiva;
- le informazioni relative al processo decisionale utilizzato per definire la politica retributiva, comprese quelle sui soggetti coinvolti;
- i criteri utilizzati per definire l'equilibrio tra componente fissa e variabile;
- i parametri, le motivazioni e i relativi periodi di differimento per il riconoscimento delle componenti variabili, nonché la politica in materia di trattamento di fine rapporto;
- la descrizione delle circostanze in presenza delle quali la società ricorre alla mancata erogazione di tutta o parte della componente variabile e alla richiesta di restituzione di tutta o parte della retribuzione corrisposta;
- la descrizione delle principali caratteristiche della previdenza complementare o dei piani di prepensionamento per coloro che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo e per i titolari delle funzioni fondamentali;
- le informazioni sulle modifiche proposte rispetto alle Politiche già approvate.

