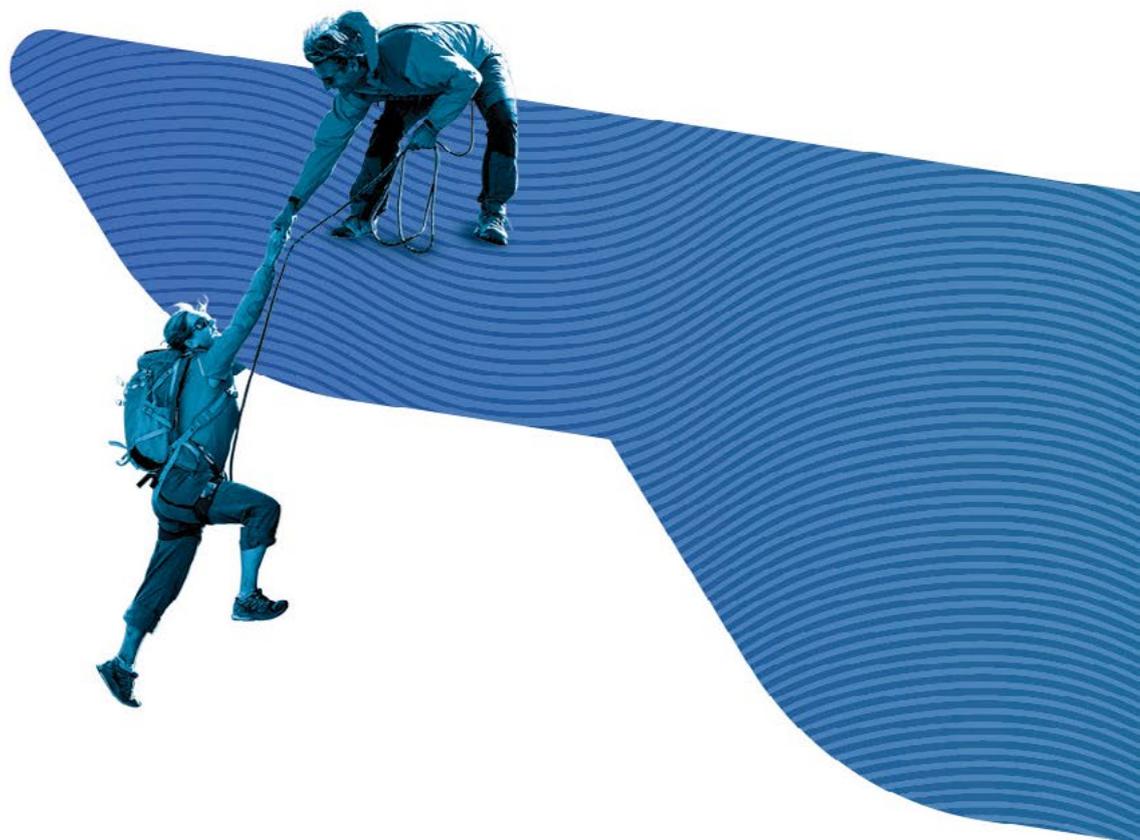
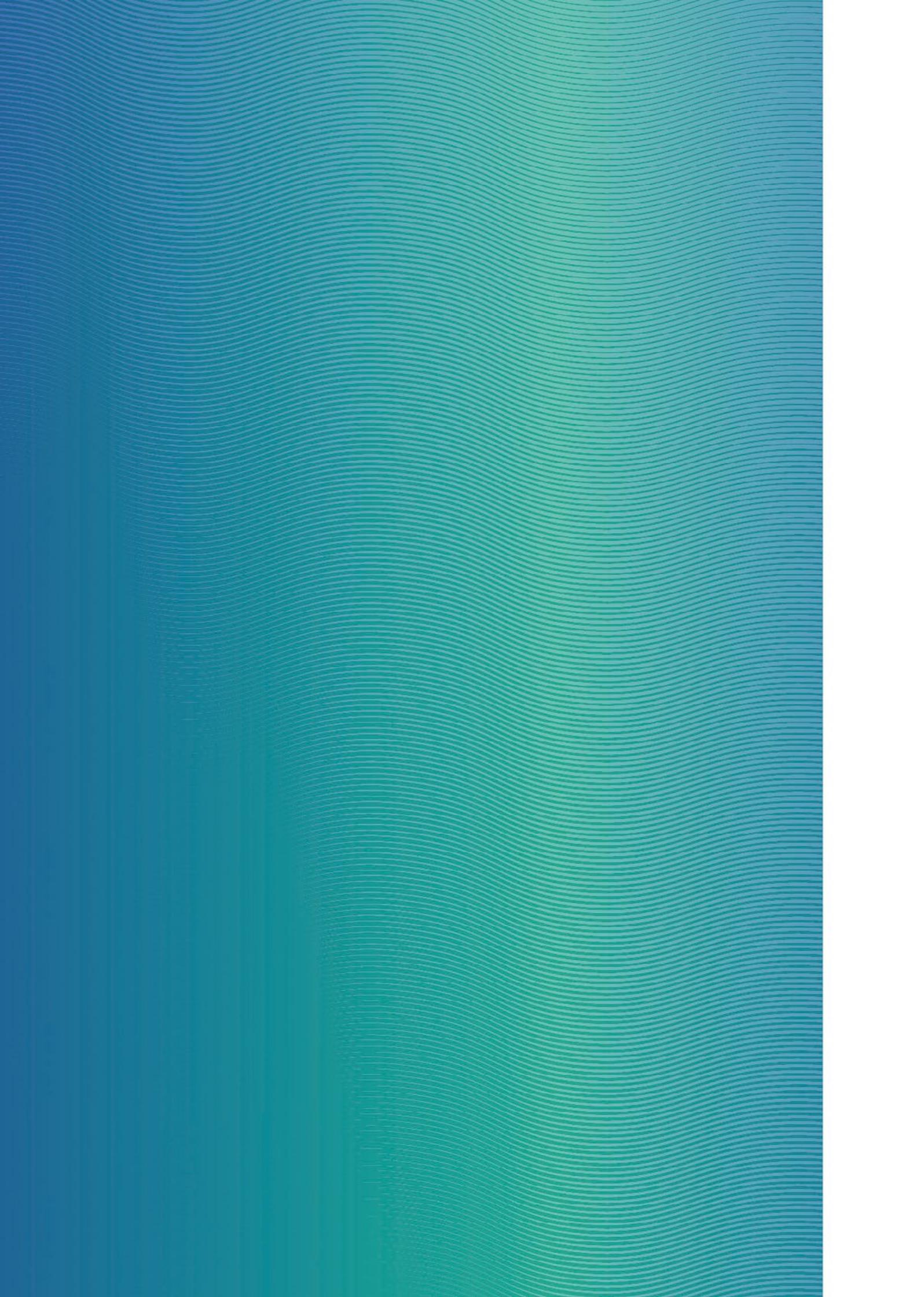


2021

RELAZIONE SULLA POLITICA
IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021





CATTOLICA ASSICURAZIONI

DAL 1896



**RELAZIONE SULLA
POLITICA IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE
2022 E SUI COMPENSI
CORRISPOSTI 2021**

**BILANCIO
CONSOLIDATO
DI CATTOLICA
ASSICURAZIONI
E DELLE SUE
CONTROLLATE**

**RELAZIONI
E BILANCIO**

**RAPPORTO DI
SOSTENIBILITÀ
DI CATTOLICA
ASSICURAZIONI
E DELLE SUE
CONTROLLATE**

**RELAZIONE SUL
GOVERNO
SOCIETARIO
E GLI ASSETTI
PROPRIETARI**

2021

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021

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

PREMESSA

SEZIONE 1

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022

1 - INTRODUZIONE ALLE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

- 1.1 Definizioni
- 1.2 Principi di riferimento e linee guida
- 1.3 Ambito di applicazione

2 - LA GOVERNANCE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

- 2.1 L'Assemblea
- 2.2 Il Consiglio di Amministrazione
- 2.3 Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione
- 2.4 Il Comitato Controllo e Rischi
- 2.5 L'Alta Direzione
- 2.6 La Funzione Risorse Umane (Human Resources - Organizzazione)
- 2.7 Le Funzioni Fondamentali e Funzione Antiriciclaggio
- 2.8 Le Altre Funzioni Aziendali

3 - LE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022

- 3.1 La Remunerazione degli Amministratori e dei componenti il Comitato per il Controllo sulla Gestione
- 3.2 Identificazione del "Personale rilevante"
- 3.3 Il Direttore Generale
- 3.4 La Remunerazione del "Personale rilevante"
- 3.5 Ulteriori componenti della remunerazione legate a determinate circostanze o eventi
- 3.6 Remunerazione di altri soggetti previsti dal Regolamento e di altro personale dipendente
- 3.7 I Trattamenti in caso di cessazione del rapporto di lavoro
- 3.8 La Comunicazione del Sistema di Remunerazione Variabile
- 3.9 Le Verifiche sulle Politiche di Remunerazione

5 SEZIONE 2

RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021

1 - PARTE PRIMA - COMPENSI CORRISPOSTI 2021

- 7 1.1 Premesse e Principi dell'attuazione della Politica di Remunerazione 2021 44
- 7 1.2 La Remunerazione degli Amministratori e dei componenti il Comitato per il Controllo sulla Gestione e del Direttore Generale 45
- 8 1.3 La Remunerazione del "Personale" nel 2021 46
- 9 1.4 La Remunerazione di altri soggetti nel 2021 46
- 10 1.5 Le Verifiche svolte dalle Funzioni Fondamentali nel 2021 47
- 13 1.6 Confronto con anni precedenti e altre informazioni 48

2 - PARTE SECONDA - TABELLE

ALLEGATO 1- TABELLA 1

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

56

ALLEGATO 2 - TABELLA 3B

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

64

ALLEGATO 3 - TABELLA 3A

TABELLA 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

65

ALLEGATO 4

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

67

PREMESSA

La Società Cattolica di Assicurazione, di seguito “la Società”, con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione con parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sottopone all’approvazione dell’Assemblea degli azionisti la “Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione per il 2022 e sui Compensi Corrisposti nel 2021”, di seguito “la Politica”. 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 21624 del 10 dicembre 2020 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 con Delibera 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche, con gli aggiornamenti apportati dalle delibere n. 21623 e n. 21625 del 10 dicembre 2020 e n. 21639 del 15 dicembre 2020.

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, integrato e modificato dal Provvedimento IVASS n. 97 del 04 agosto 2020;
- il Regolamento UE 2019/2088 relativo all’informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari.

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:** contiene le informazioni circa i principi e le linee guida con i quali la Società Cattolica di Assicurazione determina la Politica in materia di Remunerazione per l’esercizio 2022, oltre alle informazioni relative alle procedure utilizzate per l’adozione di tale politica e alla struttura generale dei sistemi di incentivazione;
- **SEZIONE II:** è articolata in due parti. Nella prima parte, si relaziona in merito alla attuazione delle Politiche di Remunerazione del 2021 con riferimento ai soggetti indicati dal Regolamento; nella seconda parte sono riportati analiticamente per i soggetti interessati 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 la presente Relazione è stata aggiornata rispetto alla versione approvata dall’Assemblea nel 2021 anche alla luce delle indicazioni condivise con le Funzioni Fondamentali.

Si evidenzia inoltre che, come noto, nel corso dell’anno 2021 si è conclusa positivamente l’offerta pubblica di acquisto (OPA) della Società da parte di Assicurazioni Generali. È stato quindi avviato un processo di progressivo allineamento per le Politiche di Remunerazione della Società e delle sue controllate con quelle del Gruppo Generali. Per tali ragioni, nella stesura del presente documento, sono stati altresì tenuti in debita considerazione il ruolo di indirizzo e coordinamento della Capogruppo Assicurazioni Generali S.p.A.¹ e le competenze in capo alla stessa previste dall’art. 93 del Regolamento IVASS n. 38/2018. La Politica², inoltre, è stata predisposta in base ai principi contenuti nella Group Remuneration Internal Policy, definita dalla Capogruppo Assicurazioni Generali S.p.A., al fine di assicurare la complessiva coerenza ed applicazione delle politiche di remunerazione e dei sistemi di incentivazione annuali e differiti all’interno del Gruppo Generali.

¹ Per quanto non espressamente specificato nella presente Politica, si rimanda alla Politica di Remunerazione della Capogruppo Assicurazioni Generali S.p.A..

² Si precisa che la presente Politica è stata elaborata in coerenza con la politica di remunerazione di Assicurazioni Generali, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali S.p.A. del 14/3/2022 e soggetta all’approvazione da parte dell’Assemblea degli azionisti di Assicurazioni Generali S.p.A. del 29/04/2022.

SEZIONE I
RELAZIONE SULLA
POLITICA IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE 2022

1

INTRODUZIONE ALLE
POLITICHE IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE

1 INTRODUZIONE ALLE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1.1 DEFINIZIONI

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

- **Alta Direzione** - identifica la figura dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Vice Direttori Generali;
- **Bonus** - valore della remunerazione variabile, calcolata in percentuale sulla RAL, erogata al raggiungimento degli obiettivi previsti dai piani d'incentivazione;
- **Claw-back** - clausola contrattuale che prevede la possibilità di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, dei compensi erogati sulla base di risultati che si siano rivelati non duraturi o effettivi per effetto di condotte dolose o gravemente colpose;
- **Codice di Corporate Governance** - il Codice approvato dal Comitato per la Corporate Governance nel gennaio 2020, rivolto a tutte le società con azioni quotate sul Mercato Telematico Azionario ("MTA") gestito da Borsa Italiana;
- **Differimento** - posticipazione, in un arco temporale prestabilito, della corresponsione di parte della componente variabile della remunerazione rispetto alla data di maturazione dell'incentivo, la cui erogazione può essere soggetta al regime di *malus* e *claw back*;
- **Dirigenti con Responsabilità strategica** - si identificano i Dirigenti con compiti strategici tra cui oltre al Direttore Generale, si intendono le figure dei Vice Direttori Generali;
- **Funzioni Fondamentali** - Funzioni Revisione Interna (Audit), Gestione dei Rischi (Risk Management), di verifica della conformità alle norme (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 Gate 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 previsti dal contratto integrativo aziendale;
- **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) 2017/2359.

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"*.

In linea con le previsioni normative e con le migliori prassi di mercato, le Politiche di Remunerazione sono state definite anche nel rispetto dei valori e dei principi della Responsabilità Sociale d'Impresa che da sempre caratterizzano la Società e le sue controllate.

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:

- 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.

Alla luce di quanto sopra, i piani d'incentivazione della Compagnia prevedono indicatori che hanno l'obiettivo di orientare sia i comportamenti dei destinatari 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 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;
- migliorare il corretto bilanciamento tra componenti di remunerazione fissa e variabile nel rispetto dei livelli di solvibilità e di attenzione al rischio.

I sistemi incentivanti di natura variabile della Società sono sempre più orientati a tener in considerazione, oltre agli aspetti legati alle strategie di business e dei risultati attesi dal Piano Industriale, anche le tematiche relative alla sostenibilità che diventa un elemento fondamentale anche nell'ambito del perseguimento degli obiettivi strategici.

Di conseguenza all'interno degli obiettivi utili al conseguimento di tali quote di remunerazione variabile, continua il percorso iniziato negli anni scorsi per affiancare, in maniera progressiva e graduale, agli indicatori di tipo industriale anche alcuni indicatori legati alla sostenibilità sia per gli aspetti legati alle tematiche ambientali, che per quelli relative ai temi sociali e di Governance.

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.

Fermo restando tutto quanto precedentemente esposto, si evidenzia che nella definizione delle linee guida per l'assegnazione degli obiettivi relativi alla Politica di Remunerazione del 2022 la Società ha ritenuto opportuno per la componente annuale monetaria della remunerazione variabile dare un

peso significativo al progetto di integrazione con il Gruppo Generali e ai KPIs strettamente collegati alle attività di business di ciascuna area di competenza.

Per quanto riguarda la componente differita in azioni della remunerazione variabile, gli indicatori legati alla sostenibilità, con particolare riferimento a tematiche di cambiamento climatico e diversity, sono presenti nel piano di Long Term Incentive di Assicurazioni Generali adottato nel 2022 in coerenza con il processo di progressivo allineamento con le Politiche di Remunerazione del Gruppo Generali.

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".

All'interno del documento viene inoltre data evidenza circa gli orientamenti relativi alle remunerazioni da corrispondere agli intermediari assicurativi e riassicurativi e, in generale, a tutti i soggetti coinvolti nelle attività di distribuzione (con particolare riguardo ai prodotti di investimento assicurativi) e ai fornitori di servizi esternalizzati.

In linea generale si conferma inoltre che, come per gli anni scorsi, il Personale di Cattolica e delle sue controllate 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 controllate o nella quali Cattolica o una sua controllata fossero finanziariamente interessate.

Nella fattispecie di Personale dipendente con contestuale carica in un organo sociale o altro tipo di nomina o incarico all'interno delle società controllate da Cattolica, il pacchetto retributivo 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.

Le presenti Politiche di Remunerazione e le Politiche di Gruppo Generali costituiscono lo strumento di coordinamento per tutte le Società controllate da Cattolica, confermandone con tale aspetto il ruolo nel formulare e identificare linee guida e criteri di applicazione, valide anche per le sue controllate, tenuto in debita considerazione il ruolo di indirizzo e coordinamento della Capogruppo Assicurazioni Generali S.p.A. e le competenze in capo alla stessa previste dall'art. 93 del Regolamento IVASS n. 38/2018.

SEZIONE I
RELAZIONE SULLA
POLITICA IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE 2022

2

LA GOVERNANCE DELLE
POLITICHE IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE

2 LA GOVERNANCE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

In conformità alla normativa vigente, la determinazione e approvazione delle Politiche in materia 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.

Si precisa che per la redazione della presente Relazione, la Società non si è avvalsa della consulenza di esperti esterni indipendenti.

I paragrafi che seguono fanno riferimento allo Statuto della Società attualmente vigente e ai relativi Regolamenti interni.

2.1 L'ASSEMBLEA

Secondo le previsioni dello Statuto della Società attualmente vigente rientrano, tra l'altro, tra i compiti dell'Assemblea:

- a) la nomina e la revoca dei componenti del Consiglio di Amministrazione con le modalità di cui agli articoli 22 e 23 dello Statuto;
- b) la nomina e la revoca, che deve essere debitamente motivata, dei componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione e l'elezione del suo Presidente, con le modalità di cui agli articoli 22, 23 e 30 dello Statuto;
- c) la determinazione, per l'intero periodo di durata del loro ufficio, del compenso complessivo spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per il Controllo sulla Gestione, inclusivo dei compensi per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari e per le cariche speciali determinate dal Consiglio di Amministrazione, fatta eccezione per l'eventuale carica di Amministratore

Delegato, la cui remunerazione è rimessa al Consiglio di Amministrazione, nonché dell'indennità di presenza di cui al paragrafo 29.4 dello Statuto, fatto salvo quanto previsto al successivo articolo 29 dello Statuto stesso;

d) le autorizzazioni per il compimento di atti del Consiglio di Amministrazione in materia di operazioni con parti correlate, in caso di parere negativo da parte del comitato per le operazioni con parti correlate secondo le modalità e nei termini di cui all'articolo 13 dello Statuto;

e) l'approvazione delle politiche di remunerazione a favore degli Organi della Società e del personale, inclusi i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;

f) l'adozione e le modifiche del regolamento assembleare;

g) ogni altra deliberazione attribuita alla competenza dell'Assemblea ordinaria dalla normativa pro tempore vigente.

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.

Il Consiglio di Amministrazione è investito di tutti i poteri per l'ordinaria e la straordinaria amministrazione della Società, fatto salvo quanto per legge e per Statuto è espressamente riservato all'Assemblea. Il Consiglio di Amministrazione guida ed indirizza la società e la sua gestione, nel rispetto e secondo le disposizioni, oltre che di legge, di regolamento dell'Autorità di vigilanza di settore.

Il nuovo Regolamento del Consiglio di Amministrazione, prevede che ogni Consigliere non possa avere più di due incarichi quale componente dei Comitati della Società.

In conformità con quanto previsto dallo Statuto, Il Presidente di uno dei Comitati endoconsiliari non può contemporaneamente assumere la presidenza di altri comitati. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione non possono assumere la presidenza di comitati endoconsiliari, né essere membro di essi ma hanno facoltà di assistere ai lavori degli stessi, previo accordo con i rispettivi presidenti, fatto salvo quanto per il Presidente del Comitato per il Controllo sulla Gestione eventualmente disposto in via di autodisciplina o di regolamento interno.

In linea con quanto previsto dal Regolamento e dallo Statuto attualmente vigente, 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;
- presenta annualmente un documento costituente l'informativa all'Assemblea dei Soci ex Art. 59 del Regolamento;
- assicura, anche grazie al supporto del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e del Comitato Controllo Rischi, la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione, avvalendosi per gli aspetti attuativi generali dell'Alta Direzione e per quelli operativi della funzione Risorse Umane e delle altre Funzioni coinvolte nel processo, nonché acquisendo gli esiti delle verifiche condotte dalle Funzioni Fondamentali;
- cura che i processi decisionali relativi alle Politiche di Remunerazione siano chiari, documentati e trasparenti e includano misure atte a evitare conflitti d'interesse;
- determina i compensi e le indennità di presenza e rimborso spese dei membri dell'Organismo di Vigilanza ex legge 231/2001;
- definisce il compenso spettante al Dirigente Preposto ai documenti contabili;
- definisce il rimborso spese spettante ai Proviviri.

Come previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF aggiornato nel 2019, e dall'aggiornamento del Regolamento Emissioni del dicembre 2020, in presenza di circostanze eccezionali - ovvero sia esclusivamente situazioni in cui la deroga

alla Politica di Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato - il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, può derogare temporaneamente alla Politica in materia di remunerazione, fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari, l'allineamento con gli indirizzi della Capogruppo Assicurazioni Generali e, con riferimento all'Amministratore Delegato, Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategica, coerentemente con la Procedura relativa alle operazioni con Parti Correlate.

Nell'ambito della successiva Relazione sui Compensi Corrisposti viene data informativa circa le eventuali deroghe applicate, con evidenza degli elementi oggetto di deroga, delle circostanze eccezionali, della funzionalità rispetto al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato sostenibilità nel lungo termine e, quindi della procedura seguita.

Come meglio precisato in seguito (Clausola Market Adverse Change) il Consiglio di Amministrazione, in linea con gli indirizzi della Capogruppo Assicurazioni Generali, si riserva inoltre di rivalutare, ove possibile, l'equità e la coerenza dei sistemi incentivanti in caso di cambiamenti non prevedibili delle condizioni macroeconomiche oppure di peggioramento della situazione finanziaria.

2.3 IL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione 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 da tre o cinque amministratori nominati con deliberazione del Consiglio di Amministrazione - che ne determina altresì il numero - tra i membri non esecutivi non facenti parte del Comitato per il Controllo sulla Gestione, la maggioranza dei quali dotati dei requisiti di indipendenza, come riconosciuti dalla Società ai sensi del Codice di Corporate Governance, comunque nel rispetto delle disposizioni legislative o regolamentari vigenti.

I componenti del Comitato devono possedere collettivamente adeguate conoscenze, competenze ed esperienza professionale in merito alle politiche e prassi di remunerazione e alle attività di gestione e controllo dei rischi, in particolare per quanto riguarda il meccanismo per allineare la struttura di remunerazione ai profili di rischio e di capitale. I componenti

del Comitato agiscono con indipendenza di giudizio al fine di formulare valutazioni sulla adeguatezza delle politiche e sulle loro implicazioni sulla assunzione e gestione dei rischi. Almeno un componente del Comitato deve possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria, accertata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Il Presidente del Comitato è nominato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto e dal Regolamento del Consiglio di Amministrazione ed è scelto tra i componenti in possesso dei requisiti di indipendenza.

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 o, comunque, da chi presiede la riunione.

Il Presidente del Comitato - o il suo sostituto - rende, al primo Consiglio di Amministrazione successivo a ciascuna riunione del Comitato, un'informativa circa le riunioni svolte dal Comitato e le sue determinazioni ed attività.

L'attività del Comitato sarà oggetto, con cadenza almeno annuale, di specifica informativa al Consiglio di Amministrazione con relazione approvata dal Comitato stesso. Il Presidente del Comitato riferisce comunque al Consiglio di Amministrazione in merito ad ogni richiesta o esigenza relativa all'attività del Comitato che venisse formulata in sede consiliare.

Al Comitato spettano i seguenti compiti:

- svolge funzioni di consulenza e di proposta nell'ambito della definizione delle politiche di remunerazione. A tal fine, si coordina con il Comitato controllo e rischi al fine di verificare la coerenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione con il Risk Appetite Framework;
- formula proposte o esprime pareri in materia di compensi di ciascuno degli amministratori investiti di particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- verifica la congruità del complessivo schema retributivo, nonché la proporzionalità delle remunerazioni dell'amministratore delegato, ove nominato, rispetto al personale rilevante dell'impresa;
- verifica come la Società ha tenuto conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti e/o dei dipendenti delle società controllate nella determinazione della politica delle remunerazioni;
- 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;
- monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento delle condizioni per il pagamento degli incentivi degli amministratori esecutivi, dei dirigenti con responsabilità strategiche e 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 e svolge le ulteriori funzioni ad esso eventualmente attribuite dalle procedure aziendali in materia di operazioni con parti correlate;
- 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 a favore dei responsabili delle Funzioni Fondamentali 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;
- svolge gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione, dalle procedure aziendali o da disposizioni normative o di autodisciplina.

2.4 IL COMITATO CONTROLLO E RISCHI

Il Comitato Controllo e Rischi, 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 le Nomine e la Remunerazione, il Comitato Controllo 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 Fondamentali della Società.

2.5 L'ALTA DIREZIONE

L'Alta Direzione, oltre a dare attuazione, per quanto di competenza, secondo le linee guida del Consiglio di Amministrazione, alle Politiche approvate dall'Assemblea dei Soci, assicura che i criteri e i principi per la definizione delle Politiche di Remunerazione siano in linea con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni normative, 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 in materia di Remunerazione del Personale Rilevante sono coordinate dalla Funzione Risorse Umane di Cattolica in allineamento con le competenti strutture della Funzione HR & Organization di Generali Italia.

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, in allineamento con le competenti strutture della Funzione HR & Organization di Generali Italia, 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 (componente annuale monetaria), sulla base dei dati forniti e validati, secondo i relativi ambiti di attività, dalle Funzioni Compliance, Risk Management, Pianificazione e Controllo di Gestione, Amministrazione e Attuariato Valutazioni e Funzione Attuariale;
- comunica ai destinatari dell'MbO i criteri di calcolo della retribuzione variabile, attraverso la consegna del regolamento e della scheda obiettivi individuale (scheda MbO). Al termine del periodo di performance, e secondo i tempi differimento fissati, liquida il bonus sulla base dei risultati raggiunti sugli obiettivi assegnati nella scheda MbO;
- garantisce ausilio tecnico - anche in termini di reportistica - e predisporre il materiale di supporto propedeutico alla definizione delle politiche.

2.7 LE FUNZIONI FONDAMENTALI E FUNZIONE ANTIRICICLAGGIO

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

In particolare, riferendo al Consiglio di Amministrazione verifica:

- che l'individuazione del "Personale 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 Compliance e Risk Management abbiano espresso un parere relativamente alla proposta di revisione annuale delle Politiche che il Consiglio di Amministrazione sottoporrà 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 le Nomine e 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*: nel caso 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 Corporate Governance, 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*: nel caso in cui si ritenga necessario proporre all'Assemblea modifiche alle Politiche di Remunerazione adottate dalla stessa e vigenti, la Funzione Risk Management verifica *ex ante*, compiendo le proprie valutazioni, la coerenza delle Politiche, così come eventualmente modificate, con le strategie aziendali di gestione dei rischi e il contesto generale, formulando - ove ritenuto opportuno - suggerimenti di modifica prima della delibera del Consiglio di Amministrazione di proposta all'Assemblea.

→ **Funzione Attuariale** - certifica i dati attuariali, coordina il calcolo delle riserve tecniche e garantisce l'adeguatezza dei metodi e dei modelli sottostanti; coordina la definizione di metodologiche e ipotesi per il calcolo delle riserve tecniche e verifica *ex post* la loro corretta applicazione; verifica e certifica il rispetto dei requisiti utilizzati nel calcolo delle riserve tecniche.

→ **Funzione Antiriciclaggio** - è coinvolta nel processo di controllo interno anche per presidiare il rischio di riciclaggio e per evitare politiche aziendali e prassi di remunerazione che contrastino con la finalità di prevenire il rischio di riciclaggio, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento IVASS n. 44/2019, di finanziamento del terrorismo e la violazione della normativa sulle sanzioni internazionali.

2.8 LE ALTRE FUNZIONI AZIENDALI

La Direzione P&C, CDG e Capital Management, e le Funzioni di Business Plan Review e Monitoraggio Piano, Amministrazione e Bilancio, Attuariato Valutazioni, Operazioni Straordinarie e Adempimenti Societari, Segreteria Societaria sono coinvolte, ciascuna per le proprie competenze e, qualora previsto, in allineamento con la rispettiva struttura di Capogruppo, 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'Attuariato Valutazioni sono previamente certificati dalla Funzione Attuariale. La Funzione Business Plan Review e Monitoraggio Piano 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 Straordinarie e Adempimenti Societari e la Segreteria Societaria gestiscono, assieme al Servizio Tax Affairs, la produzione dei dati relativi ai compensi degli organi sociali.

SEZIONE I
RELAZIONE SULLA
POLITICA IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE 2022

3

LE POLITICHE IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE 2022

3 LE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2022

Le principali variazioni della Politica in materia di Remunerazione per il 2022 riguardano:

- la definizione dei cluster del Personale Rilevante che sono stati rivisti anche alla luce della conclusione favorevole della offerta pubblica di acquisto (OPA) da parte di Assicurazioni Generali. Come meglio specificato in seguito, a valle delle analisi condotte con le Funzioni Risk Management e Compliance della Società, oltre al personale espressamente previsto dalla normativa vigente, è stata identificata come ulteriore categoria di personale rilevante quella relativa ai membri permanenti del Comitato di Direzione che, assieme ai Vice Direttori Generali, coadiuvano e contribuiscono a definire le strategie aziendali;
- l'introduzione, per la componente annuale monetaria della remunerazione variabile (MbO), di specifici gate di accesso e di indicatori solidali ed individuali, coerenti con le politiche di remunerazione del Gruppo Generali, mantenendo invariate le caratteristiche generali dello scorso anno;
- la revisione della componente differita azionaria della remunerazione variabile (LTI) che, coerentemente al nuovo assetto sociale, prevede l'assegnazione ai beneficiari del piano di Long Term Incentive di Assicurazioni Generali, secondo le modalità dettagliate al paragrafo 3.4.1;
- l'introduzione di uno specifico sistema di incentivazione monetario annuale differito (MbO) dedicato ai Titolari delle Funzioni Fondamentali, collegato a obiettivi di natura pluriennale connessi esclusivamente all'efficacia e qualità dell'azione di controllo escludendo qualunque forma di incentivazione basata su obiettivi economici e finanziari;
- la revisione in senso significativamente più restrittivo della politica sui "Trattamenti economici in caso di risoluzione del rapporto di lavoro" (severance) coerentemente a quanto previsto nel Gruppo Generali. Tale revisione rappresenta uno degli elementi maggiormente significativi della politica retributiva del 2022 e si concretizza non solo nella definizione di un nuovo cap pari a 24 mensilità di remunerazione ricorrente inclusivo sia della severance che del corrispettivo di eventuali patti di non concorrenza, ma anche e in particolare nell'introduzione di una formula predefinita per il calcolo della severance, che combina criteri predefiniti e oggettivi, in aggiunta all'anzianità di servizio.

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

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

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

Lo Statuto della Società prevede tra l'altro che:

- ai componenti il Consiglio di Amministrazione spetta il rimborso delle spese - anche predeterminabili dal Consiglio di Amministrazione in misura fissa convenzionale - nonché un compenso determinato dall'Assemblea, in via complessiva sia per i componenti del Consiglio di Amministrazione, sia per la partecipazione ai Comitati endoconsiliari sia per le cariche speciali determinate dal Consiglio di Amministrazione, fatta eccezione per l'eventuale carica di Amministratore Delegato la cui re-

munerazione è rimessa al Consiglio di Amministrazione, come pure è rimessa alla competenza del Consiglio di Amministrazione la ripartizione dell'importo complessivo determinato dall'Assemblea;

- l'Assemblea stabilisce un compenso specifico per i componenti del Comitato per il Controllo sulla Gestione, che è determinato in misura fissa ed uguale, ma con un'apposita maggiorazione per il Presidente dello stesso Comitato per il Controllo sulla Gestione;
- agli Amministratori spetta, altresì, una indennità di presenza il cui importo è determinato dall'Assemblea, ai sensi e con le modalità di cui all'articolo 12 dello Statuto, per ogni adunanza del Consiglio di Amministrazione, del Comitato per il Controllo sulla Gestione e di ogni altro Comitato costituito dal Consiglio di Amministrazione.

Detta remunerazione, che - fatto salvo sotto quanto precisato - costituisce la remunerazione complessiva 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.

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.

Si ricorda infine che l'Assemblea degli azionisti del 14 maggio 2021 ha approvato la proposta di revisione complessiva dei compensi per gli Amministratori a valere dal 2021 che è stata elaborata con riferimento alle migliori prassi del mercato e tenendo conto anche delle dimensioni della Società Cattolica e delle sue controllate e delle indicazioni riportate nel Piano di Rimedio predisposto dalla Società a fronte dei rilievi dell'Autorità di Vigilanza.

3.1.2 L'Amministratore Delegato

Si ricorda che in data 4 agosto 2020 il Consiglio di Amministrazione di Cattolica di Assicurazioni ha deliberato all'unanimità la nomina del dott. Carlo Ferraresi quale Amministratore

Delegato della Società, permanendo lo stesso nella qualità di Direttore Generale.

In qualità di Amministratore Delegato al dott. Carlo Ferraresi spettano le medesime componenti la struttura dei compensi valide per gli Amministratori della Società.

Il dettaglio dei compensi corrisposti nel corso del 2021 sulla base delle strutture retributive spettanti all'interessato è esplicitato nella Sezione II della presente relazione.

Si precisa che l'Amministratore Delegato attualmente in carica ricopre anche il ruolo di Direttore Generale ed è beneficiario dei sistemi di remunerazione variabile nell'ambito di tale distinto, seppur complementare, rapporto.

3.1.3 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.

3.2 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, si intendono le figure dei Vice Direttori Generali;
- Titolari delle Funzioni Fondamentali: 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.

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.

Il processo di individuazione del Personale Rilevante è stato condotto unitamente alle Funzioni Risk Management e Compliance 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" anche alla luce della positiva conclusione della operazione di Offer Publica di Acquisto (OPA) promossa da Assicurazioni Ge-

nerali ed in accordo con le relative Funzioni aziendali di Cattolica interessate nel processo di identificazione come sopra definite, ed in aggiunta al Personale Rilevante espressamente previsto dal Regolamento, sono stati identificati come "ulteriore categoria appartenente al personale rilevante" i membri permanenti del Comitato di Direzione della Società Cattolica di Assicurazione non già ricompresi negli altri cluster elencati.

Si precisa inoltre che, al momento della stesura della presente Politica, il personale di livello più elevato, primi riporti dei Titolari delle Funzioni Fondamentali, non è stato ricompreso all'interno del Personale Rilevante, a seguito del livello di rischio gestito con riferimento al modello organizzativo di Gruppo attualmente in essere. Eventuali future modifiche dell'assetto

organizzativo delle Funzioni Fondamentali potranno comportare anche la revisione dei livelli di responsabilità ricoperta dagli interessati con conseguente possibile variazione del perimetro del Personale Rilevante.

L'insieme del Personale Rilevante è quindi costituito da:

- Direttore Generale;
- Vice Direttori Generali;
- Titolari delle Funzioni Fondamentali e assimilabili: Revisione Interna (Audit), Risk Management, Compliance, Funzione Attuariale e Funzione Antiriciclaggio³;
- Membri del Comitato di Direzione di Cattolica Assicurazioni (non ricompresi nei cluster precedenti).

3.3 IL DIRETTORE GENERALE

Il Direttore Generale è destinatario di un pacchetto retributivo complessivo costituito da una remunerazione fissa, da una remunerazione variabile (annuale in denaro e differita in azioni) e da benefit.

La componente variabile della remunerazione viene definita attraverso piani di incentivazione annuali monetari e differiti in azioni, collegati ad indicatori di performance individuali, di Compagnia e di Gruppo Generali. Le strutture dei piani di incentivazione prevedono soglie di accesso legate alla situazione patrimoniale della Società (e del Gruppo Generali), alla gestione del rischio, oltre ad indicatori di rischio e meccanismi di malus e clawback. I dettagli delle strutture dei piani e dei meccanismi di malus e clawback sono riportati all'interno dei capitoli dedicati.

Il Consiglio di Amministrazione ha definito, per il Direttore Generale, che la retribuzione fissa e la retribuzione variabile siano di pari importo.

In particolare, per quanto attiene alla remunerazione variabile:

a) la componente annuale monetaria - corrisposta attraverso il piano di incentivazione monetario annuale (MBO) - corrisponde al 50% della retribuzione annua lorda e può arrivare fino ad un massimo del 75% (pari al 150% della percentuale target definita).

Il Piano prevede l'erogazione di un importo in denaro sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti. L'effettiva attivazione del piano di incentivazione è subordinata al raggiungimento di del limite Soft del Solvency II Ratio della Società e del livello minimo di Regulatory Solvency Ratio del Gruppo Generali ed, in ogni

caso, il riconoscimento del premio è subordinato al superamento di una soglia di risultato minima, come descritto nel capitolo dedicato.

b) La componente differita, corrisposta attraverso un piano di incentivazione differito basato su azioni di Assicurazioni Generali - Long Term Incentive di Gruppo (LTI), corrisponde al 50% della retribuzione annua lorda e può arrivare fino ad un massimo dell'87,5% con vincoli di indisponibilità sulle eventuali azioni maturate pari a due anni (pari al 175% della percentuale target definita).

Il Piano prevede l'assegnazione di Azioni alla conclusione di un periodo di performance triennale, subordinatamente alla verifica del raggiungimento di un livello minimo di Regulatory Solvency Ratio e in relazione al raggiungimento di condizioni di performance di Gruppo, come descritti di seguito e nel relativo Documento informativo. Si precisa che il nuovo piano 2022-2024 - sarà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti di Assicurazioni Generali.

Il pay mix, con i valori target della remunerazione variabile del Direttore Generale, è pertanto suddiviso per il 50 % del compenso come componente fissa, il 25% come componente variabile annuale monetaria e il rimanente 25% come componente variabile di lungo periodo differita in azioni.

Le altre componenti del pacchetto retributivo del Direttore Generale

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

³ La Funzione Antiriciclaggio è equiparata alle Funzioni Fondamentali ai fini dell'applicazione delle regole di remunerazione ed incentivazione.

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 della Società Cattolica e sue controllate.

Sarà inoltre possibile prevedere l'erogazione di ulteriori componenti della remunerazione secondo quanto specificato nei successivi paragrafi. Tutto ciò fermo restando che, come previsto dal Regolamento Emittenti, le relative deliberazioni saranno assunte dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e in coerenza con l'iter previsto per la procedura con Parti Correlate, ove applicabile.

Gli obiettivi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Gli indicatori previsti per il dott. Carlo Ferraresi in qualità di Amministratore Delegato e Direttore Generale sono:

MBO 2022

kpi	peso
Utile Operativo Cattolica e sue Controllate	20%
Rorac Società Cattolica	20%
Net Profit - dato aggregato Cattolica e sue Controllate	20%
Programma integrazione Cattolica/Generali	30%
NPS (Net Promoter Score) rete agenti Cattolica	10%

In particolare, si evidenzia che:

- l'Utile operativo di Cattolica e sue Controllate e Rorac della Società Cattolica sono degli obiettivi solidali validi per tutti i beneficiari il sistema di incentivazione annuale monetario e sono definiti dal Consiglio di Amministrazione;
- il Net Profit è riferito al dato aggregato di Cattolica e sue Controllate;
- il programma di integrazione Cattolica/Generali, in conformità con quanto assegnato ai referenti dei cantieri di integrazione del Gruppo Generali, concerne il rispetto di milestone di progetto e di cantiere relative alla integrazione di Cattolica con Assicurazioni Generali, sia in termini di qualità dell'output sia in termini di rispetto delle tempistiche di realizzazione;
- il valore di Nps (Net Promoter Score) della rete agenziale Cattolica è misurato da ente esterno indipendente.

3.4 LA REMUNERAZIONE DEL “PERSONALE RILEVANTE”

3.4.1 Parte generale

Componenti della Remunerazione - La remunerazione del Personale rilevante (ivi incluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale) 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 adeguatamente bilanciate per premiare la performance e il merito, in funzione

degli obiettivi strategici e della politica di gestione del rischio della Società.

In funzione delle percentuali assegnate a ciascun cluster per la componente di breve e di lungo termine, il pay mix con le percentuali delle componenti variabili a livello target e con percentuale massima di overperformance del Personale Rilevante, è così suddiviso:

PAY MIX PER CLUSTER CON PRESTAZIONE TARGET

	RAL	% MBO	% LTI	TOT
Vice Direttore Generale	100%	30%	50%	180%
	56%	17%	23%	100%
Ulteriori Membri del Comitato di Direzione	100%	30%	50%	180%
	56%	17%	23%	100%
Titolari Funzioni Fondamentali	100%	30%	0%	130%
	77%	23%	0%	100%

PAY MIX PER CLUSTER CON OVERPERFORMANCE MASSIMA

	RAL	% MBO (max 150% del target)	% LTI (max 175% del target)	TOT
Vice Direttore Generale	100%	45%	87,5%	233%
	43%	19%	38%	100%
Ulteriori Membri del Comitato di Direzione	100%	45%	87,5%	233%
	43%	19%	38%	100%
Titolari Funzioni Fondamentali	100%	45%	0%	145%
	69%	31%	0%	100%

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 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 le Nomine e la Remunerazione derogare, emendare e/o modificare in tutto o in parte il Piano e, di conseguenza, il Regolamento, al fine di conformarsi alle modifiche del quadro

giuridico/regolamentare o per rispondere a indicazioni e/o raccomandazioni formulate dalle autorità di regolamentazione. Inoltre, in caso di circostanze eccezionali non prevedibili, quali cambiamenti significativi del contesto macroeconomico e finanziario, il Consiglio di Amministrazione potrà rivalutare l'equità e la coerenza del piano, ponendo in essere i necessari correttivi (e ciò anche e in particolare con riferimento agli obiettivi di riferimento, le relative metriche e modalità di valutazione) in quanto funzionali a mantenere invariati - nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, e fermo il rispetto dei limiti e principi generali della Politica di Remunerazione della Società e in allineamento con le Linee Guida del Gruppo Generali - i contenuti sostanziali ed economici essenziali del piano, conservandone le principali finalità incentivanti (cd "Market Adverse Change").

Resta comunque inteso che, il sistema di remunerazione variabile nel suo complesso, ed in particolare la fase del processo relativa alla effettiva erogazione dei risultati della consuntivazione dei bonus a favore di ciascun beneficiario, sarà soggetta alle previsioni e raccomandazioni in materia, emanate dai competenti organi dell'Autorità di Vigilanza.

Tutti i piani di remunerazione variabile - annuali e differiti - prevedono meccanismi di malus e clawback, in linea con le Policy di Gruppo.

Nessun incentivo viene erogato in caso di condotte dolose, gravemente colpose o in caso di violazione del Codice di Comportamento, o di violazione delle disposizioni normative applicabili al perimetro di attività gestite, in particolar modo quelle a tutela degli assicurati, del trattamento dei dati personali e in materia di antiriciclaggio e contrasto al finanziamento del terrorismo, di sanzioni internazionali ovvero di mancato raggiungimento dei risultati prefissati o in caso di significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria della Compagnia e/o del Gruppo Generali.

Qualsiasi importo erogato è soggetto a clawback nel caso in cui emergano condotte dolose o gravemente colpose (incluso il caso in cui, per effetto delle stesse, le performance considerate si siano rivelate non durature o effettive) ovvero emergano violazioni del Codice di Comportamento o delle disposizioni normative applicabili al perimetro di attività gestite (incluse quelle sopra citate con riferimento al malus).

Le previsioni di malus e clawback trovano applicazione anche nel caso in cui i dati sulla cui base sia stato determinato l'incentivo dovessero rivelarsi manifestamente errati.

Con particolare riferimento ai piani di incentivazione, la valutazione finale del livello di raggiungimento degli obiettivi prende anche in considerazione una valutazione individuale di integrità dei comportamenti, di conformità alle disposizioni normative applicabili al perimetro di attività gestite e della risoluzione delle azioni di rimedio definite nell'ambito di attività di audit. Tale valutazione sarà effettuata e utilizzata come meccanismo di calibrazione o di malus/clawback dove necessario.

Al di là delle conseguenze previste in termini di remunerazione variabile, chiunque tenti di violare o violi le previsioni normative interne e/o esterne applicabili al perimetro di attività gestite, è soggetto a possibili conseguenze sanzionato-

rie sul piano disciplinare modulate a seconda della gravità della condotta e in coerenza con la normativa giuslavoristica localmente applicabile (es. dalla lettera di richiamo fino al licenziamento).

In linea con la regolamentazione europea (Solvency II), la Società richiede ai beneficiari dei piani di incentivazione, attraverso specifiche pattuizioni inserite nei documenti contrattuali che disciplinano i piani stessi, di **non avvalersi di strategie di copertura personale o assicurativa (c.d. hedging)** che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione variabile.

3.4.1 a) Il Piano MBO 2022

La componente variabile è strutturata in un sistema di incentivazione monetario annuale, basato sul modello di *MbO (Management by Objectives)*, con percentuali differenziate in funzione delle responsabilità assegnate e delle mansioni svolte.

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

→ **Raggiungimento di gate legati alla stabilità patrimoniale:**

- **Limite soft del Solvency II Ratio della Società di appartenenza⁴**, misurato trimestralmente in occasione della presentazione dei documenti finanziari, calcolato al netto dei nuovi aumenti di capitale ulteriori rispetto a quelli già approvati anche se non ancora realizzati e dopo aver tenuto conto dell'utile distribuito. Nel caso in cui si dovesse verificare uno sfioramento di tale limite, il Gate si riterrà comunque superato qualora tale sfioramento avvenga per un massimo di n. 1 volta nell'arco di ciascun anno del periodo di vesting e a condizione che lo stesso venga recuperato entro il trimestre successivo e comunque risulti raggiunto alla fine dell'esercizio di riferimento.
- **Livello minimo di Regulatory Solvency Ratio del Gruppo Generali, fissato al 130%⁵.**

Il raggiungimento di entrambi i Gate è la condizione minima necessaria per l'attivazione del Piano e la conseguente verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi di Performance. Il mancato raggiungimento anche solo di uno dei Gate determina la mancata erogazione dell'incentivo monetario, anche in presenza di performance positiva.

⁴ Per le Società strumentali, verrà considerato il dato di Cattolica Assicurazioni.

⁵ Soglia soggetta a possibile revisione in caso di cambiamenti eccezionali non prevedibili delle condizioni macroeconomiche o di un peggioramento del contesto finanziario. In caso di elevata discontinuità, il Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali S.p.A. rivaluterà l'equità e la coerenza dei sistemi di incentivazione (clausola «Market Adverse Change»).

→ **Obiettivi solidali (peso complessivo 40%):**

- **Utile operativo**⁶ di Cattolica e sue controllate (dato aggregato). All'utile Operativo sono applicati due gate:
 - Spese generali di Cattolica e sue controllate (dato aggregato);
 - Risultato Netto di Generali Country Italia.

Il mancato raggiungimento del target definito, anche solo per uno dei gate sopra riportati, determina il mancato raggiungimento dell'obiettivo, anche in presenza di performance positiva.

- **RORAC** della Società di appartenenza⁷ previsto annualmente.

→ **Obiettivi Individuali (peso complessivo 60%):**

- Obiettivi di performance individuali, di gestione dei rischi, di efficientamento e sviluppo progettualità, a seconda del ruolo ricoperto in azienda dall'assegnatario e comunque predeterminati e misurabili, come definiti nella Scheda MbO. Il peso di questi obiettivi viene definito individualmente per ogni Beneficiario.

Resta inteso che qualora, a seguito di eventuali operazioni straordinarie, non sia possibile effettuare il calcolo puntuale degli obiettivi assegnati o dei Gate (alla fine del Periodo di Vesting o alla data di erogazione), la Società potrà apportare - comunque nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile ed in conformità alla politica di remunerazione - i correttivi funzionali a mantenere il più possibile inalterati i contenuti economici, sostanziali e le finalità incentivanti del Piano. A titolo meramente esemplificativo, al fine del calcolo dei Gate e degli obiettivi potranno essere utilizzati gli ultimi dati disponibili più recenti, ovvero potrà essere modificato il periodo di relativa valutazione ovvero ancora (ad esempio in caso di fusioni) potranno essere utilizzati i dati di riferimento relativi al soggetto risultante dall'operazione, eccetera.

Inoltre la Società, in allineamento con le politiche di remunerazione vigenti nel Gruppo Generali si riserva la facoltà di:

- ridurre il pagamento del bonus nel caso il Regulatory Solvency Ratio del Gruppo Generali risulti inferiore al livello di "soft limit" previsto dal Risk Appetite Framework, pari al 150%, ma comunque superiore al 130%;
- ridurre o annullare il pagamento del Bonus in caso di risultati particolarmente negativi a livello di Gruppo (Cattolica o Generali)/Country Italy/Società.

Anche con riferimento a quanto previsto dai Regolamenti UE 2019/2088 e 2020/852 relativi all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari, si conferma che nell'individuazione degli obiettivi individuali del sistema MbO potranno essere inseriti in maniera progressiva e graduale alcuni indicatori legati alle tematiche inerenti il tema della sostenibilità e la responsabilità sociale di impresa.

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

Il sistema d'incentivazione di annuale adottato prevede:

- il superamento dei Gate, come sopra definiti, come condizioni base per la corresponsione del premio;
- che il livello di performance complessiva utile alla corresponsione del premio avvenga secondo gli scenari sotto specificati che valgono sia per la misurazione della percentuale di conseguimento di ogni singolo obiettivo, nonché per il calcolo della prestazione complessiva, fermo restando che, al di sotto della soglia minima non sarà conteggiato alcun valore né sui singoli indicatori né a livello complessivo, e che la percentuale di performance massima che verrà conteggiata sarà pari al 130% dei valori target assegnati sia a livello di singolo indicatore che a livello complessivo.

Gli scenari di performance potranno essere quindi:

- 1) una performance insufficiente al di sotto del livello soglia (nessun valore verrà quindi conteggiato);
- 2) una performance soglia (minimo accettabile - per la maggior parte degli indicatori pari al 90% del livello target);
- 3) una performance target pari al raggiungimento completo degli obiettivi;
- 4) una performance overperformance che supera gli obiettivi fissati.

⁶ Che esclude le componenti più volatili (es. realizzi, svalutazioni, altre one-off) dal conto economico consolidato secondo i principi IAS/IFRS nell'ottica di dare maggior evidenza all'andamento del business, così come previsto dal budget.

⁷ Per le Società strumentali, verrà considerato il dato di Cattolica Assicurazioni.

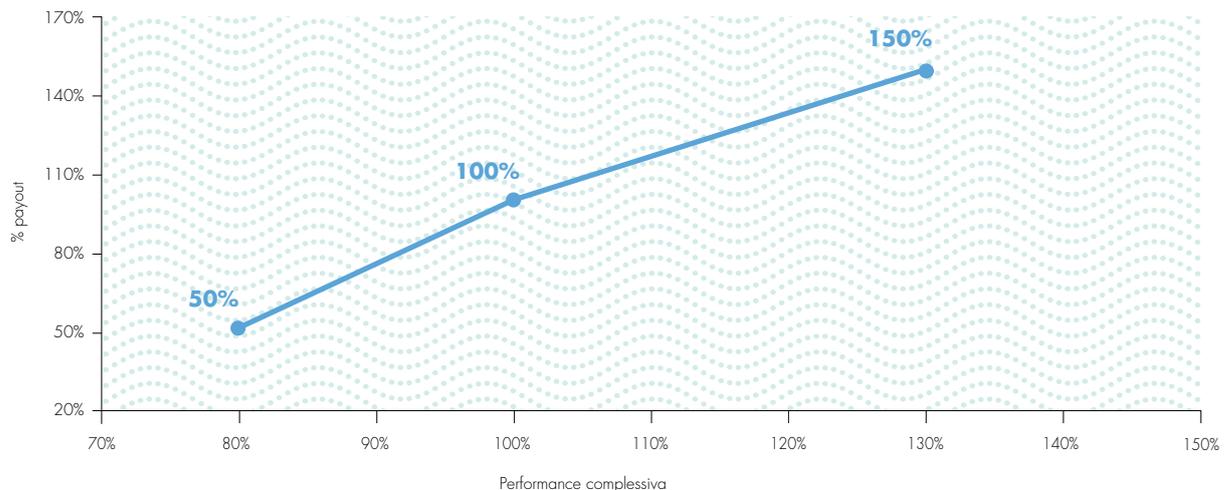
Livello di performance singolo indicatore	% performance
Inferiore a soglia minima	0%
Soglia minima	90%
Livello target	100%
Overperformance	130%

La curva di pay out, calcolata in funzione delle performance complessive, data dalla somma della percentuale dei singoli indicatori opportunamente pesati (come sopra definite), è così determinata:

- 1) una performance **complessiva** insufficiente e conseguentemente un livello di premio pari a zero;
- 2) una performance **complessiva** soglia 80% con un livello di premio pari al 50% del valore target;
- 3) una performance **complessiva** target 100% pari al raggiungimento completo degli obiettivi con un livello di premio pari al 100% del valore target;
- 4) una performance **complessiva** 130% che supera gli obiettivi fissati (overperformance) con un livello di premio fino al massimo del 150% del valore target.

Livello di performance complessiva	% di performance complessiva (somma delle performance pesate singoli indicatori)	% pay out
Inferiore a soglia minima	< 80%	0%
Soglia minima	80%	50%
Livello target	100%	100%
Overperformance	130%	150%

% payout su performance complessiva (%)



In ogni caso, l'effettiva erogazione dell'incentivo monetario avverrà, oltre che nel rispetto di eventuali disposizioni e raccomandazioni da parte dell'Autorità di Vigilanza o altre Autorità competenti, anche a condizione che alla data prevista per l'erogazione sia rispettato il limite soft del Solvency II ratio della Società di appartenenza; nel caso di sfioramento di tale limite, l'importo dell'incentivo monetario verrà assegnato nel mese successivo alla prima relazione finanziaria che certifichi il rientro del limite soft del Solvency II ratio della Società.

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

3.4.1b) Il Piano LTI 2022 - 2024

A seguito della positiva conclusione della Offerta Pubblica di Acquisto (OPA) promossa da Assicurazioni Generali e del

conseguente ingresso di Cattolica nel Gruppo Generali, la **remunerazione variabile differita** si sostanzierà nella partecipazione del personale di Cattolica (come sotto indicato) al nuovo piano di incentivazione pluriennale (c.d. Long Term Incentive Plan - LTI), sottoposto all'approvazione dell'Assemblea di Assicurazioni Generali.

La **remunerazione variabile differita** ricopre un ruolo particolarmente significativo al fine di rafforzare il collegamento con la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo per gli Azionisti. Ha un impatto proporzionato al livello di influenza diretta sui risultati di Gruppo che ciascun soggetto può potenzialmente produrre e **si sostanzia in piani pluriennali** (c.d. Long Term Incentive Plan - LTI) di tempo in tempo approvati dagli organi competenti.

Tali piani LTI vengono di norma strutturati secondo un sistema c.d. rolling, con l'avvio di un nuovo piano con performance complessiva triennale in ciascun esercizio per tutti i beneficiari c.d. eligible, salva la diversa possibilità per la Società di valutare, specie nel caso di rapporti o incarichi a tempo determinato, la partecipazione di specifici beneficiari ad un unico piano per tutto il periodo di riferimento, che riassume e concentra in sé gli incentivi potenziali che deriverebbero dai diversi piani avviati nel medesimo periodo di riferimento, e fermo dunque il rispetto, complessivamente, del Pay-Mix Annualizzato (target e massimo) previsto dalla Politica retributiva.

Il Piano prevede l'**assegnazione di Azioni alla conclusione di un periodo di performance triennale**, subordinatamente alla verifica del raggiungimento di un livello minimo di Regulatory Solvency Ratio e in relazione al raggiungimento di condizioni di performance di Gruppo, come descritti di seguito e nel relativo Documento informativo.

Beneficiari

Il perimetro dei beneficiari del piano di Long Term Incentive (LTI), coerentemente con le politiche di remunerazione del Gruppo Generali, comprende: il personale rilevante⁸, talenti e altri ruoli chiave di Gruppo, selettivamente individuati sulla base del ruolo ricoperto, della performance espressa e del potenziale di crescita, con finalità di "attraction" e "retention". Al fine di garantire la massima coerenza, equità e omogeneità nell'individuazione dei beneficiari, come primo requisito viene verificato il raggiungimento di elevati standard di performance costanti nel tempo e il possesso di alto potenziale di crescita che, congiuntamente a consolidate capacità manageriali, possano consentire alle persone identificate di raggiungere sfidanti obiettivi di carriera e arrivare a ricoprire posizioni di leadership all'interno del Gruppo. Altri criteri rilevanti al fine di identificare tali beneficiari sono, tra l'altro, il possesso di solide competenze tecniche, il rispetto e la promozione dei valori del Gruppo e l'aspirazione a crescere ricoprendo nel breve termine ruoli strategici a livello internazionale.

Struttura del piano e funzionamento

Per il Personale Rilevante della Compagnia, i talenti e gli altri ruoli chiave di Gruppo selettivamente individuati, la struttura del piano di incentivazione differito prevede un sistema di erogazione in un arco temporale complessivo distribuito su 6 anni di calendario, secondo le previsioni normative⁹.

In ciascun anno del piano ed alla fine del periodo di performance triennale, il Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali effettua una valutazione circa il livello di raggiungimento della **soglia di accesso**, definita in termini di **Regulatory Solvency Ratio pari al 130%**¹⁰ - limite fissato considerando il livello di "hard limit" definito nel Risk Appetite Framework di Gruppo - o la diversa percentuale di tempo in tempo fissata dal Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali.

Tale valutazione rappresenta un meccanismo di malus in base al quale il numero di azioni da attribuire definitivamente potrà essere ridotto o azzerato dal Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali qualora il valore di Regulatory Solvency Ratio dovesse risultare inferiore alla soglia definita.

È inoltre prevista la facoltà del Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali di prevedere una **eventuale riduzione del numero di azioni** da attribuire definitivamente nel caso in cui il Regulatory Solvency Ratio risultasse inferiore al livello di "soft limit" previsto dal RAF, pari al 150% - ma comunque superiore al 130%.

Appurato il conseguimento del livello soglia di Regulatory Solvency Ratio, viene quindi verificato nel triennio complessivo il raggiungimento degli obiettivi e degli indicatori di performance definiti a livello di Gruppo.

Il Piano LTI 2022-2024, prevede una struttura e meccanismi del piano in linea con lo scorso anno, con una revisione degli indicatori di performance, delle relative soglie e livelli target e del peso percentuale alla luce del contesto di riferimento e in allineamento e a supporto della strategia di Gruppo, considerando in particolare:

- il mantenimento del **relative Total Shareholder Return¹¹ (rTSR) triennale (con peso 45%)** come **indicatore fondamentale di ritorno per gli azionisti**, confermando il livello soglia e target per l'attribuzione delle azioni a partire dal posizionamento di **mediana** rispetto al panel di peer assicurativi di confronto, in linea con le aspettative di mercato;
- il mantenimento del **Net Holding Cash Flow (NHCF)¹² cumulato triennale (con peso 35%)** come **principale driver della generazione di cassa**, selezionato tenendo in considerazione anche i maggiori impatti su altri indicatori di bilancio derivanti dalla prospettiva introduzione dei nuovi principi contabili internazionali (IFRS 9 e 17);

⁸ Ad eccezione dei titolari e dei dirigenti di primo riporto delle Funzioni Fondamentali.

⁹ Fatta eccezione per i soggetti la cui remunerazione variabile rappresenti almeno il 70% di quella complessiva per il quale è previsto un sistema di erogazione distribuito su 7 anni di calendario.

¹⁰ Tale percentuale verrà applicata a tutti i Piani di incentivazione outstanding.

¹¹ Ritorno complessivo dell'investimento per l'azionista calcolato come variazione del prezzo di mercato delle azioni, ivi inclusi le distribuzioni o i dividendi reinvestiti in azioni rispetto a una lista selezionata di peer.

¹² Flussi di cassa netti disponibili a livello della capogruppo in un dato periodo, dopo le spese di holding e i costi per interessi. Le sue principali componenti, considerate in un'ottica di cassa, sono: le rimesse delle controllate; il risultato della riassicurazione centralizzata; gli interessi sul debito finanziario, le spese e le tasse pagate o rimborsate a livello di Capogruppo.

- l'introduzione di **obiettivi ESG interni e misurabili (con peso del 20%)** collegati alla strategia Generali 2022-2024 relativamente a tematiche di cambiamento climatico e diversity (**New Green & Sustainable Bond Investments e % Women**

in strategic positions) a conferma della forte impronta culturale che il Gruppo vuole imprimere alle sue politiche sottolineando il **ruolo strategico della sostenibilità in ogni decisione di business**.

	45%	+	35%	+	20%
					ESG
	% LTI Vesting con interpolazione lineare	rTSR	Net Holding Cash Flow	New Green & Sustainable Bond Investments (10%)	% Women in strategic positions (10%)
	0%	< 50° perc.	≤ 8 bln	< 5.2 bln	< 35%
	Target Vesting	≥ 50° perc.	≥ 8.5 bln	≥ 5.2 bln	40%*
	Maximum Vesting	≥ 90° perc.	≥ 9.5 bln	≥ 5.8 bln	> 40%

* Tra il 35% e il 40%, la % di vesting dell'LTI è determinata con interpolazione lineare tra 80% e 100% del target

Gli indicatori sono individuati e fissati all'avvio del ciclo triennale del piano e mantenuti nel tempo coerenti con le priorità di business del Gruppo.

Per il Personale Rilevante della Compagnia, i talenti e altri ruoli chiave di Gruppo beneficiari del Piano il **livello di performance massimo¹³ può raggiungere fino all'87,5%** complessivo della remunerazione fissa del beneficiario.

Il livello di performance è espresso in percentuale rispetto al livello di raggiungimento dei singoli indicatori, i cui risultati finali sono definiti con calcolo indipendente e utilizzando la metodologia di interpolazione lineare.

Al termine del triennio di performance, il Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali avrà la facoltà, a valle della consuntivazione matematica in base alla scala predefinita, di effettuare una valutazione sul livello di raggiungimento degli indicatori finanziari economici e operativi tenendo conto, in particolare, della coerenza dell'indicatore Net Holding Cash Flow con l'Utile Netto in termini di composizione ed evoluzione e della distribuzione dei flussi di Net Holding Cash Flow nel periodo.

Attribuzione delle azioni

Il numero massimo di azioni assegnabili viene determinato all'inizio del piano. Per il Personale Rilevante della Compagnia, il bonus massimo potenziale da erogarsi in azioni può corrispondere fino all'87,5% della remunerazione fissa come

per gli altri beneficiari di Gruppo (talenti e altri ruoli chiave)¹⁴.

Pertanto, il numero massimo di azioni assegnabili è dato dal rapporto fra l'importo massimo di incentivo e il valore dell'azione, quest'ultimo calcolato come media del prezzo dell'azione stessa nei tre mesi precedenti la seduta del Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali chiamato a deliberare in merito al progetto di bilancio di esercizio della Capogruppo e al bilancio consolidato relativi all'esercizio precedente a quello di avvio del piano.

Al termine del triennio di performance, quando viene effettuata la valutazione finale sul raggiungimento effettivo degli obiettivi definiti su base triennale complessiva, è prevista l'attribuzione delle azioni - sempreché sia ancora in essere, alla conclusione del triennio di riferimento, il rapporto con la Società ovvero con altra società del Gruppo - salvo condizioni espressamente previste dal regolamento del piano¹⁵ (e illustrate nel relativo documento informativo) e salva diversa determinazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali o soggetto da esso delegato.

Al termine del triennio di performance è prevista l'attribuzione del 100% delle azioni maturate, di cui il 50% è immediatamente disponibile, (per permettere ai beneficiari di sostenere gli oneri fiscali collegati all'assegnazione), mentre il restante 50% è sottoposto ad un vincolo di indisponibilità della durata di ulteriori due anni¹⁶.

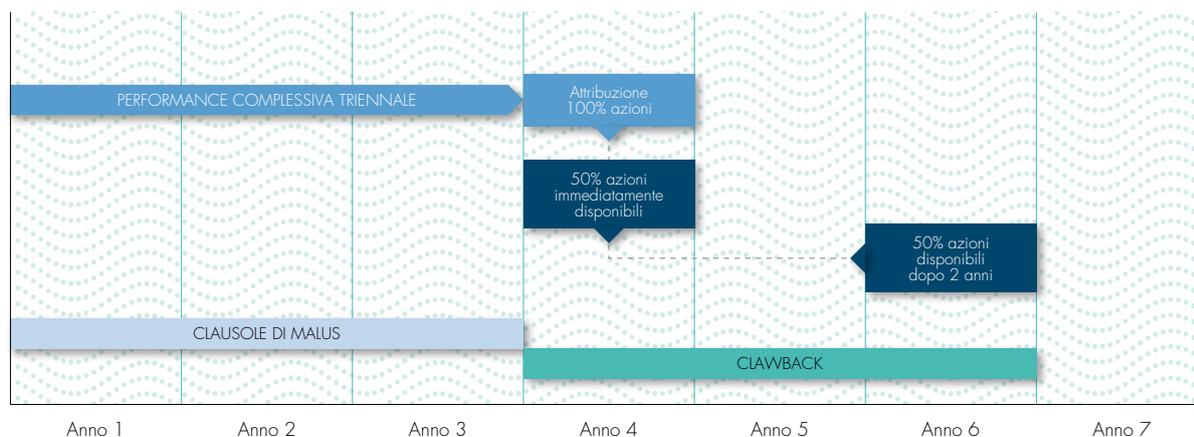
13 Con target di performance fino al 50% complessivo della remunerazione fissa del beneficiario, per il personale rilevante, talenti e altri ruoli chiave.

14 Salva la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali di determinare, all'esito dei processi di governance previsti in materia di remunerazione, misure differenti dell'incentivo a favore di singoli beneficiari o di categorie di beneficiari anche in ottemperanza alla normativa locale/di business vigente. Tali percentuali sono applicabili nell'ipotesi di piani LTI di norma strutturati secondo un sistema c.d. rolling, con l'avvio di un nuovo piano con performance complessiva triennale in ciascun esercizio per tutti i beneficiari c.d. eligible, salva la diversa possibilità per la Società di valutare, specie nel caso di rapporti o incarichi a tempo determinato, la partecipazione di specifici beneficiari ad un unico piano per tutto il periodo di riferimento, che riassume e concentra in sé gli incentivi potenziali che deriverebbero dai diversi piani avviati nel medesimo periodo di riferimento, e fermo dunque il rispetto, complessivamente, del Pay-Mix Annualizzato (target e massimo) previsto dalla Politica retributiva.

15 Specifiche ipotesi di cessazione del rapporto quali i casi di morte, invalidità permanente, pensionamento, cessazione ad iniziativa della società per motivi oggettivi/organizzativi, risoluzione consensuale e/o altre ipotesi contrattualmente predeterminate.

16 Fatta eccezione per i soggetti la cui remunerazione variabile rappresenti almeno il 70% di quella complessiva, cui si applica quanto segue: al termine del triennio di performance, è prevista l'attribuzione del 50% delle azioni maturate (di cui il 25% immediatamente disponibile e il restante 25% sottoposto ad un vincolo di indisponibilità della durata di un anno). Il restante 50% delle azioni maturate è soggetto ad ulteriori due anni di differimento (alle medesime condizioni precedentemente descritte).

Personale Rilevante, talenti e altri ruoli chiave



I vincoli di indisponibilità sulle azioni, come sopra indicati, permangono anche successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro con il/la beneficiario/a, salva la facoltà del Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali, o di un suo componente appositamente delegato, di ridefinire i termini e le modalità di tutti i vincoli di indisponibilità sopra indicati, eventualmente anche valutando nel complesso la remunerazione a favore del/la beneficiario/a, ovvero anche con riferimento ad azioni assegnate in esecuzione di diversi piani di incentivazione.

Inoltre, il piano prevede - in continuità con i piani precedenti - un meccanismo di **riconoscimento dei dividendi distribuiti durante il triennio di riferimento**¹⁷ (cd. *dividend equivalent*).

In particolare, qualora l'Assemblea degli Azionisti di Assicurazioni Generali procedesse alla distribuzione di dividendi a favore degli Azionisti nel corso del triennio di riferimento¹⁸, alla scadenza del medesimo, verrà corrisposto ai beneficiari un numero di azioni aggiuntive determinato in base all'importo dei dividendi complessivamente distribuiti nel triennio di riferimento. Le azioni aggiuntive saranno attribuite contestualmente e in relazione alle altre azioni attribuite a ciascun/a beneficiario/a, saranno anch'esse sottoposte ai vincoli di indisponibilità (*holding period*) sopra descritti e verranno determinate considerando il valore dell'azione al momento dell'attribuzione, calcolato come la media dei tre mesi precedenti la seduta del Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali chiamato a deliberare in merito al progetto di bilancio di esercizio della Capogruppo e al bilancio consolidato relativi all'esercizio precedente a quello di avvio del piano.

Ai fini dell'attuazione del piano, le azioni oggetto di attribuzione gratuita ai destinatari del piano, alle condizioni sopra indicate, riverranno da apposita provvista di azioni proprie

acquisite da Assicurazioni Generali in esecuzione della relativa autorizzazione assembleare ai sensi degli artt. 2357 e 2357-ter del Codice Civile.

In presenza di fattori straordinari suscettibili di influire su elementi costitutivi del piano (tra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie riguardanti Assicurazioni Generali e/o il Gruppo Generali, operazioni sul capitale, modifiche normative o al perimetro di Gruppo, compliance con specifiche normative di settore o straniere applicabili a singole società del Gruppo Generali, modifiche ai piani strategici pluriennali, eccetera) il **Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali, potrà apportare alla struttura del piano i necessari correttivi** al fine di mantenere invariati - nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile - i suoi contenuti sostanziali ed economici.

Il Piano prevede altresì clausole di malus, clawback e divieti di hedging in linea con la policy di Gruppo.

In caso di elevata discontinuità di mercato (ad esempio al verificarsi di variazioni materiali nelle condizioni macroeconomiche o di peggioramento del contesto finanziario) il Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali, nell'ambito dei processi di governance in materia di remunerazione, **potrà rivalutare l'equità e la coerenza complessiva dei sistemi di incentivazione** (c.d. clausola «Market Adverse Change») ponendo in essere i necessari correttivi, e ciò anche e in particolare con riferimento agli obiettivi, le relative metriche e modalità di valutazione, in quanto funzionali a mantenere invariati - nei limiti consentiti dalla normativa di tempo in tempo applicabile, e fermo il rispetto dei limiti e principi generali della presente Politica retributiva - i contenuti sostanziali ed economici essenziali dei sistemi, conservandone le principali finalità incentivanti. È inoltre prevista la facoltà di corrispondere anche a singoli beneficiari del piano, in luogo ed in sostit-

¹⁷ E durante l'ulteriore periodo di differimento per il personale la cui remunerazione variabile rappresenti almeno il 70% di quella complessiva.

¹⁸ E durante l'ulteriore periodo di differimento per il personale la cui remunerazione variabile rappresenti almeno il 70% di quella complessiva.

tuzione - totale o parziale - dell'assegnazione delle azioni, un importo in denaro calcolato sulla base del valore delle azioni nel mese precedente la data di attribuzione, fermo restando il rispetto degli altri termini e delle condizioni rilevanti del piano applicabili.

3.4.2 La remunerazione variabile dei titolari delle funzioni fondamentali

La remunerazione dei Titolari e dei dirigenti primi riporti delle funzioni fondamentali¹⁹ è strutturata in linea con le prassi di mercato e i requisiti regolamentari; è costituita da una **componente fissa**, da una **componente variabile** legata alla partecipazione a uno specifico piano di incentivazione monetario differito, oltre che da **benefit** in linea con le policy di Gruppo.

La remunerazione fissa²⁰ rappresenta la parte preponderante del pacchetto retributivo ed è adeguata rispetto al livello di responsabilità e all'impegno connessi al ruolo e appropriata a garantire il livello di autonomia e indipendenza richiesto.

La remunerazione fissa viene determinata e adeguata nel tempo in considerazione del **ruolo ricoperto** e delle **responsabilità assegnate**, tenendo conto dell'esperienza e delle competenze di ciascun manager e avendo altresì a riferimento i livelli e le prassi dei peer di mercato in termini di attrattività, competitività e retention.

La remunerazione variabile ha le seguenti caratteristiche:

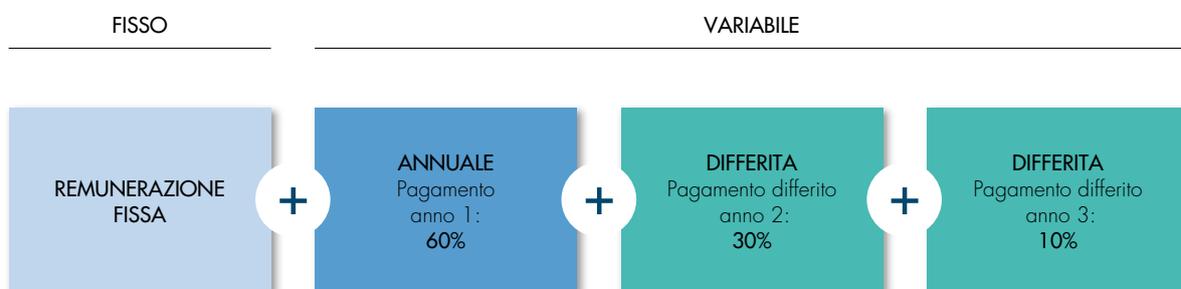
- è coerente con le attività specifiche di ciascuna delle Funzioni Fondamentali;
- è indipendente dai risultati conseguiti dalle unità operative oggetto delle attività di controllo;

- è legata al raggiungimento di obiettivi connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo, a condizione che non sia fonte di conflitti di interesse, come previsto dall'art. 55 del Reg. IVASS n. 38/2018;
- è legata alla partecipazione ad uno specifico Piano di incentivazione monetario differito collegato a obiettivi di natura pluriennale connessi esclusivamente all'efficacia e qualità dell'azione di controllo escludendo qualunque forma di incentivazione basata su obiettivi economici e finanziari. Nell'ambito di tale piano, al raggiungimento degli obiettivi, i manager possono maturare un incentivo monetario, erogato in quote c.d. upfront e differite, quest'ultime subordinate alla permanenza in servizio ed alla verifica circa il carattere effettivo e duraturo dei risultati delle attività di controllo raggiunti nel primo anno di ciascun ciclo di performance.

La struttura del sistema di incentivazione delle Funzioni Fondamentali è differenziata come segue:

- **per i titolari²¹**, la componente variabile è erogata su un periodo complessivo di tre anni, con un sistema di payout strutturato come segue: **60% erogato al termine del primo anno** (a valle della verifica della performance raggiunta); **30% erogato dopo un anno dal primo pagamento** (a valle della verifica del carattere effettivo e duraturo della performance raggiunta); **10% erogato dopo un ulteriore anno dal secondo pagamento** (a valle della verifica del carattere effettivo e duraturo della performance raggiunta);
- **per i dirigenti primi riporti**, la componente variabile è erogata su un periodo complessivo di due anni, con un sistema di payout strutturato come segue: **60% erogato al termine del primo anno** (a valle della verifica della performance raggiunta); **40% erogato dopo un anno dal primo pagamento** (a valle della verifica del carattere effettivo e duraturo della performance raggiunta).

Componenti della Remunerazione totale target per i titolari delle funzioni fondamentali



¹⁹ Al momento della stesura della presente Politica, identificate nelle funzioni di Internal Audit, Risk Management, Compliance e Funzione Attuariale. La funzione Antiriciclaggio è equiparata alle Funzioni Fondamentali ai fini dell'applicazione delle regole di remunerazione ed incentivazione.

²⁰ Includere eventuali indennità fisse di ruolo.

²¹ Al momento della stesura della presente Politica individuati in Titolare della Funzione Risk Management, Titolare della Funzione Internal Audit, Titolare della Funzione Compliance, Titolare della Funzione Attuariale e Titolare della Funzione Antiriciclaggio.

La verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e la conseguente determinazione della quota di remunerazione variabile del personale rilevante appartenente alle funzioni fondamentali (e successivamente circa il carattere effettivo e duraturo di tale performance) è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Controllo Rischi, per gli ambiti di competenza. Solo nel caso in cui il

Consiglio di Amministrazione ritenga soddisfacenti i risultati raggiunti e la qualità dell'azione di controllo, il personale rilevante appartenente alle funzioni fondamentali ed assimilabili potrà accedere ai programmi di incentivazione.

È prevista altresì l'applicazione di condizioni sospensive e meccanismi di malus e clawback analoghe a quelle descritte in precedenza.

3.5 ULTERIORI COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE LEGATE A DETERMINATE CIRCOSTANZE O EVENTI

Nell'ottica di attrarre o trattenere figure chiave, possono essere accordati, in allineamento con la Capogruppo, trattamenti specifici in fase di assunzione o in costanza di rapporto.

Queste componenti, che vengono previste solo per selezionate figure manageriali di elevato profilo, possono essere costituite ad esempio da: (a) entry bonus collegati alla perdita di incentivi da parte del precedente datore di lavoro e collegati, ove possibile, all'impegno di mantenere il rapporto di lavoro con l'azienda per un periodo determinato; (b) componenti variabili garantite solo per il primo anno di assunzione; (c) erogazioni collegate alla stabilità del rapporto nel tempo.

È altresì facoltà della Società, in allineamento con la Capogruppo, corrispondere eventuali premi in connessione con operazioni e/o risultati straordinari (quali, ad esempio, dismissioni, acquisizioni, fusioni, processi di riorganizzazione o efficientamento), di significatività tale da impattare in maniera sostanziale sul valore e sui volumi di attività della Società e/o sulla relativa redditività e, in quanto tali, insuscettibili di trovare adeguata risposta negli ordinari sistemi di remunerazione variabile, sì da giustificare tale erogazione aggiuntiva. Il parametro per individuare eventuali operazioni o risultati straordinari eventualmente meritevoli di riconoscimento è legato alla soglia di rilevanza dell'operazione in questione che, in considerazione delle dimensioni del Gruppo Generali, può verificarsi solo in relazione ad operazioni di straordinaria ed inusuale dimensione economica o organizzativa. I criteri per determinare l'ammontare dell'eventuale premio sarebbero, da un lato, legati al valore dell'operazione e terrebbero conto, dall'altro, della remunerazione complessiva già riconosciuta al beneficiario nell'ambito degli ordinari sistemi di remunerazione.

Di tali eventuali erogazioni, determinate nel rispetto dei processi di governance in materia di remunerazione applicabili alle diverse categorie di destinatari, previo esperimento delle

disposizioni previste in materia di operazioni con Parti Correlate ove applicabili, ed erogate secondo termini e modalità coerenti con la regolamentazione interna ed esterna di riferimento²², (fermo il complessivo Pay-Mix Annualizzato, ove applicabile) viene data adeguata disclosure secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nella Sezione II di informativa della prima Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti successiva all'erogazione.

In ogni caso le erogazioni di cui sopra:

- sono riconoscibili unicamente se compatibili con la situazione patrimoniale e di solvibilità della società e, nello specifico, sia rispettato il Limite Soft del Solvency II ratio tempo per tempo vigente;
- sono adeguatamente motivate e definite in linea con gli iter decisionali previsti per i singoli beneficiari e non possono essere corrisposte per più di una volta con la stessa motivazione;
- in caso di riconoscimento di premi eccezionali a Dirigenti Strategici o a Personale Rilevante sono soggette a clausole di malus e di claw back entro i 5 anni successivi alla erogazione in caso di violazione di codici etici oppure nel caso in cui le condizioni patrimoniali e di solvibilità si siano in seguito dimostrate infondate.

Il valore massimo di tali erogazioni non potrà di norma eccedere il 50% della remunerazione annua lorda fissa. Per gli eventuali casi particolari in cui il valore delle erogazioni dovesse eccedere la percentuale sopraindicata²³, sarà necessario un apposito parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e una conseguente delibera del Consiglio di Amministrazione in merito alle motivazioni di tale eccezione, fermo restando che sia rispettato il Limite Soft del Solvency II ratio tempo per tempo vigente. In caso di riconoscimento di tali trattamenti a un Dirigente con Responsabilità Strategiche, la relativa delibera sarà assunta dal Consiglio di Ammini-

²² Ciò tenendo conto di altri incentivi eventualmente erogati al/la beneficiario/a quali elementi della componente variabile complessiva (e di relativi termini e modalità di erogazione)

²³ E comunque entro i limiti massimi di un'annualità di remunerazione fissa.

strazione, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, coerentemente con la procedura Operazioni Parti Correlate ove applicabile.

Il trattamento retributivo del Personale Rilevante include inoltre benefit volti ad integrare le componenti monetarie ed azionarie della remunerazione in un approccio di Total Reward. Il pacchetto di benefit può includere l'indennità alloggio, l'auto-vettura aziendale a uso promiscuo, così come definito dalla "Car Policy" della Società, e un trattamento supplementare rispetto a quello previsto da CCNL, relativo all'assistenza sanitaria e sociale. È inoltre previsto un trattamento di previdenza complementare che prevede il riconoscimento di una percentuale di contribuzione a carico azienda più elevata rispetto a quella prevista dal CCNL, fatte salve eventuali pattuizioni individuali di miglior favore. È prevista inoltre la possibilità di integrare il pacchetto con forme di welfare aziendale.

Inoltre, in virtù della crescente complessità dei compiti che spettano alla dirigenza, specie in società quotate, nonché dei potenziali rischi riconducibili a tale condizione, è prevista anche un'adeguata copertura assicurativa della responsabilità civile.

Quanto alle previsioni relative ai trattamenti economici in caso di risoluzione del rapporto si rimanda alla sezione specifica di riferimento.

Il personale rilevante non può percepire emolumenti e/o gettoni di presenza per altri incarichi svolti su indicazione della Capogruppo in società controllate e partecipate, enti, associazioni, salvo apposita autorizzazione, adeguatamente motivata e formalizzata, volta per volta decisa dagli organi competenti.

3.6 REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI PREVISTI DAL REGOLAMENTO E DI ALTRO PERSONALE DIPENDENTE

3.6.1 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, Lti e altre componenti descritte nella presente politica) riconosciutogli in qualità di Dirigente della Capogruppo appartenente al Personale Rilevante.

3.6.2 Altro personale dipendente

Il restante personale della Compagnia (Dirigente e non Dirigente) che ricopre ruoli di particolare rilevanza e/ o in possesso di specifiche competenze, potrà essere destinatario dei sistemi di remunerazione variabile, sia di carattere annuale monetario (MbO) che di natura azionaria differita (LTI), secondo criteri e modalità descritte nei precedenti paragrafi e in allineamento con le politiche del Gruppo Generali.

Sarà inoltre possibile accordare ulteriori trattamenti integrativi e migliorativi della struttura retributiva individuale a favore di alcune tipologie di Personale non rilevante. Tali trattamenti saranno accordati in funzione di specifici criteri e valutazioni inerenti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, 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, la partecipazione a particolari progetti aziendali, altri motivi di carattere straordinario, nel rispetto dei limiti e secondo le

modalità sopra definite per il Personale Rilevante e comunque sempre in conformità a quanto stabilito dalle linee guida della Capogruppo.

Anche per il personale della Compagnia non appartenente al Personale Rilevante 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. È prevista inoltre la possibilità di integrare il pacchetto con forme di welfare aziendale.

Inoltre, in continuità con il 2021 e in applicazione del sistema di valutazione della performance è previsto uno specifico sistema di incentivazione a favore di tutta la popolazione aziendale non Dirigente, collegato ad obiettivi e a progetti assegnati e alla valutazione di comportamenti organizzativi riconosciuti come guida fondamentale delle attività di ciascun collaboratore.

3.6.3 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.

3.6.4 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 Consiglio di Amministrazione.

3.6.5 Gli Intermediari Assicurativi e Riassicurativi

Le politiche retributive stabilite per gli intermediari è stabilita dalla Società coerentemente ai principi della politica retributiva di Gruppo, secondo un approccio volto a definire compensi e incentivi coerenti con i principi della sana e prudente gestione, l'allineamento con la strategia complessiva attraverso obiettivi e sistemi incentivanti che mirano a remunerare il contributo al raggiungimento degli obiettivi di Gruppo, la redditività e l'equilibrio della società interessata nel lungo termine nonché non incentivando condotte contrarie all'obbligo di comportarsi secondo correttezza nei confronti degli assicurati.

Inoltre, i meccanismi remunerativi del personale addetto alla distribuzione dovranno essere:

- coerenti con l'integrazione dei rischi di sostenibilità nelle consulenze in materia di investimenti o di assicurazioni;
- definiti in modo da non disincentivare l'applicazione degli obblighi normativi antiriciclaggio, in particolare nel caso

in cui da questi derivi l'obbligo di rifiuto di clienti anche per effetto di meccanismi di condivisione di informazioni all'interno del Gruppo.

3.6.6 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 all'interno della Direzione Procurement ed in particolare dall'Ufficio Contrattualistica per gli aspetti contrattuali e dal Servizio Acquisti per la parte economica.

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.

3.7 I TRATTAMENTI IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La revisione delle previsioni relative ai trattamenti economici in caso di risoluzione consensuale del rapporto rappresenta uno degli elementi evolutivi maggiormente significativi della politica retributiva.

Tale revisione si è concretizzata non solo nella definizione di un nuovo cap pari a 24 mensilità di remunerazione ricorrente inclusivo sia della severance che del corrispettivo di eventuali patti di non concorrenza, ma anche e in particolare, nell'introduzione di una formula predefinita per il calcolo della severance, che combina criteri predefiniti e oggettivi, in aggiunta all'anzianità di servizio.

In particolare, sono previste regole distinte per quanto concerne, rispettivamente, gli Amministratori in generale e i dirigenti appartenenti al c.d. "Personale Rilevante" (anche alla luce della diversa natura e disciplina normativa di tali rapporti).

Politica applicabile agli Amministratori

Con riferimento agli **Amministratori** (che non intrattengano al contempo un rapporto di lavoro subordinato con la Società), trova applicazione quanto segue.

Per quanto riguarda **la durata di eventuali contratti e il periodo di preavviso**, gli Amministratori operano in forza del relativo mandato sociale triennale, e in genere non hanno in essere alcun contratto o accordo con la Società, né si applica loro, coerentemente con la natura del relativo rapporto, alcun periodo di preavviso.

Quanto ai **criteri per la determinazione di eventuali compensi** per la cessazione del rapporto:

- in caso di mancato rinnovo alla scadenza naturale della carica di amministratore, non è prevista l'erogazione di alcun importo;

- in caso di revoca anticipata della carica rispetto alla scadenza naturale, può essere riconosciuto all'interessato/a, in difetto di giusta causa ed a titolo di indennizzo, in coerenza con quanto previsto dalla legge e qualora ne ricorrano i presupposti, un importo fino al massimo del compenso fisso spettante per il residuo periodo di durata della carica;
- nessun importo viene per contro riconosciuto in caso di dimissioni dalla carica, o di revoca dell'incarico per giusta causa, nell'ipotesi in cui il rapporto cessi a seguito di un'offerta pubblica di acquisto nonché nel caso di decadenza (per qualsivoglia causa, fra cui anche il venir meno dei requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza, ovvero per il sopravvenire di situazioni impeditive e di incompatibilità) e, comunque, per ogni altro fatto e/o causa non imputabile alla Società;
- in caso di cessazione concordata della carica prima della relativa scadenza, l'eventuale importo da erogarsi a favore dell'interessato viene definito sulla base delle circostanze e motivazioni della cessazione del rapporto (con particolare riferimento alla **performance** realizzata, ai rischi assunti e ai reali risultati operativi della Società, dimodoché, in particolare, nessun importo possa essere pagato in presenza di condotte dolose o gravemente colpose), comunque entro il limite massimo sopra indicato per il caso di revoca anticipata in difetto di giusta causa.

Quanto alle **componenti** considerate nel calcolo di eventuali compensi riconosciuti ai sensi di quanto sopra, gli stessi sono quantificati sulla base degli emolumenti previsti a favore degli Amministratori che non comprendono alcuna componente variabile.

Con gli Amministratori **non** sono in essere **patti di non concorrenza, e non** è di norma **previsto il mantenimento di benefici non monetari** o la stipula di **contratti di consulenza** successivamente alla cessazione della relativa carica.

Politica applicabile al Personale Rilevante

Con riferimento alla categoria del restante **Personale Rilevante**, non sono di norma in essere accordi che disciplinano ex ante la cessazione del rapporto (salvo quanto di seguito precisato con riferimento ai patti di non concorrenza).

Eventuali trattamenti riconosciuti in caso di cessazione del rapporto vengono dunque determinati, di volta in volta, sulla base delle regole generali di seguito illustrate.

Per quanto riguarda **la durata dei contratti**, i dirigenti appartenenti al c.d. Personale Rilevante operano di norma nell'ambito di un contratto di lavoro subordinato dirigenziale a tempo indeterminato²⁴, disciplinato dalle previsioni inderogabili di legge.

In particolare, esemplificando, nel caso di dirigenti assunti presso la Compagnia, le previsioni relative alla disciplina del contratto collettivo di riferimento (CCNL) prevedono che:

- l'eventuale recesso del rapporto ad iniziativa aziendale debba essere necessariamente comunicato²⁵ nel rispetto di un periodo di **preavviso**²⁶, la cui misura, in base al citato CCNL, è pari a 9 o 12 mensilità, a seconda dell'anzianità aziendale;
- in caso di c.d. "ingiustificatezza" del recesso aziendale, il dirigente abbia altresì diritto, in base al citato CCNL, a una indennità c.d. "supplementare", in una misura parimenti determinata dal CCNL in un range compreso fra un minimo e un massimo (in base a età e anzianità).

Ciò detto, quanto ai **criteri per la determinazione di eventuali compensi** per la cessazione del rapporto:

- in caso di **licenziamento**, trovano necessariamente applicazione - sino a eventuali future modifiche del quadro normativo - le citate previsioni inderogabili di cui alla legge e alla contrattazione applicabile;
- in caso di **risoluzione consensuale**, in aggiunta al periodo di preavviso di cui sopra (o all'erogazione della relativa indennità sostitutiva), all'interessato possa essere riconosciuto un importo definito sulla base delle circostanze e motivazioni della cessazione del rapporto (con particolare riguardo, tra l'altro, alla **performance** realizzata, i rischi assunti ed i reali risultati operativi della Società, dimodoché, in particolare, nessun importo può essere corrisposto in presenza di condotte dolose o gravemente colpose), entro un importo massimo e calcolato sulla base della Formula Predefinita di seguito illustrata (la "**Severance**"), fermo in ogni caso il limite massimo complessivo successivamente indicato di 24 mesi di remunerazione ricorrente comprensivo anche del corrispettivo di eventuali **patti di non concorrenza**.²⁷

Con particolare riferimento alla Severance, la stessa viene di norma quantificata attraverso la seguente Formula Predefinita:

[Importo Base] +/- [Fattori Predefiniti]

²⁴ Al momento della stesura della presente Politica, non vi sono presso la Compagnia dirigenti appartenenti al Personale Rilevante assunti con contratto a tempo determinato.

²⁵ Salvo il caso di recesso per "giusta causa" ai sensi dell'art. 2119 c.c..

²⁶ Per eventuali membri del Personale Rilevante assunti presso consociate estere può trovare applicazione una diversa disciplina prevista dalla normativa locale (che a sua volta può prevedere un periodo di preavviso ovvero altri strumenti o istituti assimilabili).

²⁷ In caso di personale rilevante con rapporto di lavoro a tempo determinato, potrà essere corrisposto un importo definito sulla base delle circostanze e dei motivi della risoluzione del contratto entro un ammontare determinato considerando le mensilità restanti fino alla scadenza naturale del contratto (comunque fermo il limite massimo di 24 mensilità sopra indicato; fatte salve eventuali previsioni normative cogenti, l'importo così calcolato vale quale Importo Base ai fini della formula predefinita, salva l'eventuale applicazione di Fattori Predefiniti in diminuzione).

L'Importo Base viene calcolato in termini di mensilità di Remunerazione Ricorrente (che comprende, come componenti della base di calcolo, la remunerazione fissa e la media delle remunerazioni variabili annuali effettivamente erogate all'in-

teressato nell'ultimo triennio, o minor periodo di durata del rapporto), sulla base dell'anzianità di servizio del manager interessato/a, secondo il seguente schema:

Anzianità di servizio	Fino a 3 anni	Superiore a 3 anni e sino a 6 anni	Superiore a 6 anni e sino a 10 anni	Superiore a 10 anni e sino a 15 anni	Superiore a 15 anni
Numero di mensilità	6	8	10	12	15

L'Importo Base, quantificato come sopra, può poi variare, in diminuzione o in incremento, sulla base di determinati fattori predefiniti (i "Fattori Predefiniti"), che tengono in considerazione elementi oggettivi e soggettivi quali:

- Età ed eventuale raggiungimento dei requisiti pensionistici;
- Strategicità del ruolo/posizione ricoperta;
- Rischio di contenzioso/soccombenza in giudizio in caso di recesso unilaterale;
- Performance individuale di riferimento del periodo precedente la cessazione del rapporto;
- Livelli di solvency;
- Eventuale esistenza di compliance breach.

A esito dell'eventuale applicazione dei Fattori Predefiniti, l'Importo Base può variare in diminuzione fino all'azzeramento e/o in aumento fino a un massimo di + 60% (fermo in ogni caso il limite massimo di 24 mesi di Remunerazione Ricorrente, comprensivo del corrispettivo di eventuali patti di non concorrenza).

Gli specifici Fattori Predefiniti e il range percentuale di incidenza di ciascuno vengono definiti annualmente dal Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali²⁸ a valle dell'approvazione della politica di remunerazione e vengono successivamente approvati dal Consiglio di Amministrazione della Compagnia.

Con i membri del Personale Rilevante possono essere stipulati - tanto in fase di assunzione quanto in costanza o alla cessazione del rapporto - patti di non concorrenza, non sollecitazione o di riservatezza per un periodo di tempo successivo alla cessazione del rapporto. Il corrispettivo di tali ultimi patti, di durata comunque limitata, è determinato in funzione dell'estensione temporale e territoriale del vincolo e al pregiudizio che potrebbe derivare alla Società e/o al Gruppo nel caso in cui l'interessato esercitasse attività in concorrenza a quella della Società e/o del Gruppo o divulgasse informazioni che potrebbero anch'esse arrecare nocimento alla Società e/o al Gruppo, tenendo altresì conto di ruolo e responsabilità precedentemente ricoperte dall'interessato.

L'importo complessivamente erogato in caso di risoluzione consensuale del rapporto (in aggiunta al preavviso e al TFR ed altre ordinarie competenze di fine rapporto previste per legge²⁹), comprensivo:

- dell'eventuale Severance;
- del corrispettivo di eventuali patti di non concorrenza; non può in nessun caso superare il limite massimo pari a 24 mesi di Remunerazione Ricorrente (come sopra definita).

Gli importi eventualmente concordati in occasione di una risoluzione consensuale vengono erogati nell'ambito e in esecuzione di accordi che prevedono la rinuncia in via generale dell'interessato/a ad ogni diritto comunque connesso, direttamente e/o indirettamente, al rapporto di lavoro con la Compagnia o con una delle società appartenenti al Gruppo ed alla sua risoluzione, nonché ad ogni diritto, pretesa e/o azione nei confronti delle altre società del Gruppo per qualsivoglia titolo direttamente o indirettamente connesso con il rapporto di lavoro stesso e con la sua definitiva accettata cessazione. La rinuncia si estende ai diritti di natura risarcitoria ex artt. 2043, 2059, 2087 e 2116 cod. civ. nonché ai diritti di natura economica connessi al rapporto di lavoro ed alla sua cessazione.

Fermi restando i limiti e le condizioni definite in precedenza, l'eventuale severance viene erogata secondo modalità coerenti con i requisiti del Regolamento IVASS n.38/2018.

Nel caso di amministratori esecutivi che siano al contempo dirigenti, la Società ha facoltà di prevedere - in luogo dell'applicazione delle due distinte discipline di severance applicabili rispettivamente al rapporto di amministrazione e di lavoro subordinato - l'applicazione unicamente della disciplina di severance sopra illustrata per il rapporto di lavoro dipendente, in tal caso computandosi - ai fini del calcolo dell'importo che potrà essere riconosciuto all'interessato - anche quanto da questi percepito a titolo di emolumento fisso e variabile annuale (sempre sulla base della media dell'ultimo triennio) per l'esercizio della carica (e ferma altresì la facoltà di prevedere l'applicazione, all'intera severance così determinata, dei termini di erogazione previsti per il rapporto di amministrazione).

²⁸ Se non modificati, continuano a trovare applicazione i Fattori Predefiniti già approvati per l'esercizio precedente.

²⁹ Ovvero altri istituti o pagamenti di natura assimilabile previsti dalla normativa applicabile al rapporto di lavoro.

Con riferimento **agli effetti della cessazione del rapporto sui piani di incentivazione**, come illustrato nei paragrafi di riferimento della presente Relazione:

- quanto alla componente variabile annuale (piano MbO), la relativa erogazione, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione della Compagnia, è subordinata al fatto che il rapporto non sia cessato prima della data di erogazione;
- quanto alla componente variabile differita (piano LTI), è prevista la perdita dei diritti rivenienti dai piani in essere in caso di cessazione del rapporto prima del termine del relativo periodo di performance triennale (salva diversa decisione del Consiglio di Amministrazione di Assicurazioni Generali o soggetto da esso delegato, e salvo specifiche ipotesi di good leaver³⁰ previste dalla disciplina di dettaglio dei piani, come indicata nei relativi documenti informativi).

Non sono attualmente in essere - e di norma non vengono stipulati - con i membri del Personale Rilevante, **contratti di**

consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto. È fatta salva peraltro tale possibilità, ove ciò risponda a comprovate esigenze di continuare ad avvalersi, nell'interesse aziendale, per un periodo di tempo limitato successivamente alla cessazione del rapporto, delle competenze e dell'apporto del manager per lo svolgimento di specifiche e predeterminate attività (a fronte di un compenso opportunamente parametrato all'oggetto e alla portata dell'attività richiesta).

Neppure sono attualmente in essere - e di norma **non** vengono stipulati - accordi che prevedano **l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari** per il periodo successivo alla cessazione del rapporto³¹ (salvo la possibilità di concedere il mantenimento dell'uso di beni quali l'autovettura o l'alloggio o di specifici servizi³² per un limitato periodo di tempo successivo alla cessazione, e fermo il limite massimo complessivo sopra indicato, il cui rispetto viene verificato computando anche il controvalore dell'eventuale mantenimento di tali benefici).

3.8 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 le Nomine e la Remunerazione, rivede periodicamente le Politiche in materia di Remunerazione approvate dall'Assemblea, proponendo a essa le opportune modifiche, anche alla luce dell'esperienza applicativa maturata.

La Direzione Organizzazione e Human Resources, in allineamento con le Linee Guida di Generali Country Italia e sulla base di quanto approvato nelle Politiche in materia di Remunerazione coinvolge le altre funzioni aziendali rilevanti, ciascuna per la propria parte di competenza. In particolare:

- si coordina con le altre Funzioni a ciò dedicate per gli obiettivi e i relativi indicatori di *performance*, con 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 l'identificazione del Personale Rilevante;
- 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: VDG CFO, Direzione P&C, CDG e Capital Management, e le Funzioni di Business Plan Review e Monitoraggio Piano, Amministrazione, Attuarialo (previa certificazione della Funzione Attuariale), Risk Management e Compliance;
- calcola, per ciascun destinatario, la componente variabile, ove effettivamente maturata.

30 Tra cui i casi di morte, invalidità, pensionamento, ecc.

31 Questo con l'eccezione di alcuni trattamenti - quale l'assistenza sanitaria - che in forza delle previsioni della contrattazione collettiva applicabile continuano a trovare applicazione per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto.

32 Quale ad esempio, per i manager con contratto di "expatriate", l'assistenza fiscale legata alla permanenza all'estero.

3.9 LE VERIFICHE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

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

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

svolte, ciascuna secondo le proprie competenze e modalità, al Comitato per le Nomine e 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 nell'anno precedente, 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.

SEZIONE II
RELAZIONE
SUI COMPENSI
CORRISPOSTI 2021

1

PARTE PRIMA
COMPENSI
CORRISPOSTI 2021

1 COMPENSI CORRISPOSTI 2021

1.1 PREMESSE E PRINCIPI DELL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2021

Le Politiche in materia di Remunerazione 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. I trattamenti retributivi riconosciuti nel corso dell'anno sono avvenuti in coerenza con i principi generali e secondo le strutture retributive previste dalle Politiche di Remunerazione vigenti per il 2021 e tenuto conto dei rilievi mossi dall'Autorità di Vigilanza, giusta seduta Consiliare dell'8 gennaio 2021 così come riportati all'interno della stessa Relazione sulla Politica in Materia di Remunerazione del 2021. L'attinenza ai suddetti principi è stata valutata dalle Funzioni Fondamentali, in relazione agli interventi di attuazione delle Politiche stesse, secondo le specifiche competenze di ciascuna Funzione.

Si evidenzia in particolare che:

- al termine del periodo di sospensione per l'erogazione delle remunerazioni variabili stabilito dalle raccomandazioni delle Autorità di Vigilanza, tenuto conto di quanto inserito all'interno del Piano di Rimedio predisposto dalla Società a seguito dei rilievi mossi dall'IVASS, la Società, a seguito di apposite delibere del Consiglio di Amministrazione del 28 settembre 2021 e del 5 ottobre 2021, ha provveduto nei termini e nelle modalità concordate con l'Istituto:
 - al pagamento, per tutti i beneficiari compresi i Dirigenti Strategici, della componente variabile di breve termine (MbO) relativa ai risultati dell'anno 2019 e dell'anno 2020 la cui erogazione era stata prudenzialmente sospesa nel corso degli anni precedenti a fronte anche delle Raccomandazioni espresse da IVASS al mercato;
 - alla erogazione ai beneficiari - mediante apposita comunicazione e sempre secondo quanto indicato dalle Autorità di Vigilanza - della seconda tranche del Premio straordinario *Una Tantum* definito nel 2020, a seguito della conclusione del progetto straordinario di implementazione dell'Accordo di partnership con Assicurazioni Generali;
 - alla attribuzione della quota *up front* della componente azionaria prevista dal Piano di Performance Share LTI 2018 - 2020 il cui periodo di osservazione era già scaduto con il 31 dicembre 2020. La quota differita verrà attribuita secondo le tempistiche e le modalità previste dal relativo Regolamento, salvo diverse deliberazioni consigliari.
 - a seguito della conclusione positiva dell'Offerta Pubblica di Acquisto (OPA) promossa da Assicurazioni Generali nei confronti della Società, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 5 ottobre 2021, in ottemperanza a quanto previsto dal Regolamento del Piano di Performance Share LTI 2021 - 2023 per i casi di operazioni straordinarie e di modifiche dell'assetto societario compresa l'opzione riferita alla Offerta Pubblica di Acquisto o di scambio, ha deliberato l'assegnazione anticipata a favore dei beneficiari di una quota azionaria pro rata riferita al Piano di Performance Share LTI 2021 - 2023 pari a una annualità (12 mesi su 36), procedendo contestualmente alla chiusura del suddetto Piano di Performance Share. Per effetto di tale delibera, nel corso del 2021 è stata attribuita ai beneficiari la parte *up front* della quota prorata suddetta. La quota differita verrà attribuita secondo le tempistiche e le modalità previste dal relativo Regolamento, salvo diverse deliberazioni consigliari.
- Per quanto concerne le componenti di remunerazione variabile 2021 di breve periodo, si conferma che: i *gates* di stabilità patrimoniale e di presenza di un utile distribuibile definiti quali condizioni di attivazione nel sistema di incentivazione sono stati raggiunti.

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

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

La remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione del 2021 è conforme con quanto approvato dall'Assemblea degli azionisti. Per il dettaglio dei compensi relativi all'esercizio 2021, scomposti per tipologia di remunerazione secondo quanto previsto dalle vigenti Politiche di Remunerazione, si rimanda alle tabelle, predisposte in ottemperanza alle vigenti Delibere CONSOB, 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.

1.2.2 Il Direttore Generale

Al Direttore Generale - dott. Carlo Ferraresi - che ricopre dal 4 agosto 2020 anche l'incarico di Amministratore Delegato della Capogruppo, è stata confermata la struttura retributiva deliberata dal Consiglio di Amministrazione nel novembre 2019 in conformità a quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione vigenti.

Tale struttura retributiva prevede 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.

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.

Come già sopra evidenziato si precisa che:

- al termine del periodo di sospensione alla erogazione delle remunerazioni variabili previsto dalla Autorità di Vigilanza, con il mese di ottobre 2021 sono state erogate al dott. Carlo Ferraresi, secondo le modalità previste e concordate con l'Istituto di Vigilanza, la seconda tranches dell'importo straordinario "Una Tantum" riconosciutogli a seguito della conclusione del progetto di implementazione dei cantieri definiti dall'Accordo di partnership con Assicurazioni Generali, nonché le quote di remunerazione variabile di breve termine MbO relative agli anni 2019 e 2020. Nel medesimo periodo si è provveduto inoltre alla attribuzione azionaria delle quote *up front* relative ai Piani di Performance Share LTI 2018 – 2020. La quota differita verrà attribuita secondo le tempistiche e le modalità previste dal relativo Regolamento, salvo diverse deliberazioni consigliari.
- A seguito della conclusione positiva dell'Offerta Pubblica di Acquisto (OPA) promossa da Assicurazioni Generali nei confronti della Società, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 5 ottobre 2021, in ottemperanza a quanto previsto dal Regolamento del Piano di Performance Share LTI 2021 – 2023 per i casi di operazioni straordinarie e di modifiche dell'assetto societario compresa l'opzione riferita alla Offerta Pubblica di Acquisto o di scambio, ha deliberato l'assegnazione anticipata a favore dei beneficiari di una quota azionaria pro rata riferita al Piano di Performance Share LTI 2021 – 2023 pari a una annualità (12 mesi su 36), procedendo contestualmente alla chiusura del suddetto Piano di Performance Share. Per effetto di tale delibera, nel corso del 2021 è stata attribuita al Direttore Generale la parte *up front* della quota prorata come sopra definita. La quota differita verrà attribuita secondo le tempistiche e le modalità previste dal relativo Regolamento, salvo diverse deliberazioni consigliari.

Il dettaglio della retribuzione relativa all'esercizio 2021 è riportato nelle tabelle predisposte in ottemperanza alla vigente Delibera CONSOB, nella seconda parte del presente documento.

1.2.3 Il Comitato per il Controllo sulla Gestione

La remunerazione dei componenti il Comitato per il Controllo sulla Gestione è conforme con quanto definito nella relativa sezione delle Politiche di Remunerazione. Per il dettaglio dei

compensi di competenza dell'esercizio 2021, scomposti per tipologia di remunerazione secondo quanto previsto dalle vigenti Politiche di Remunerazione, si rimanda alle tabelle, predisposte in ottemperanza alla Delibera CONSOB, in allegato al presente documento.

1.3 LA REMUNERAZIONE DEL "PERSONALE" NEL 2021

In coerenza con quanto riportato nelle Politiche di Remunerazione del 2021, il perimetro dei dirigenti appartenenti al Personale Rilevante relativo alla fine dell'esercizio 2021 è composto da:

- **Dirigenti strategici:** Direttore Generale - dott. Carlo Ferraresi e 4 Vice Direttori Generali;
- **Altro personale:** in quest'area sono rientrati complessivamente n. 7 Dirigenti di Cattolica Assicurazioni;
- **Funzioni fondamentali:** in quest'area sono rientrati i Titolari delle Funzioni Fondamentali della Società.

Si evidenzia inoltre che, come già sopra richiamato, anche per il Personale Rilevante:

- al termine del periodo di sospensione alla erogazione delle remunerazioni variabili previsto dalla Autorità di Vigilanza, con il mese di ottobre 2021 sono state erogate le quote di remunerazione variabile di breve termine MbO relative agli anni 2019 e 2020. Si è provveduto inoltre alla attribuzione azionaria delle quote up front relative al Piano di Performance Share LTI 2018 - 2020. La quota differita verrà attribuita secondo le tempistiche e le modalità previste dal relativo Regolamento, salvo diverse deliberazioni consigliari;
- a seguito della conclusione positiva dell'Offerta Pubblica di Acquisto (OPA) promossa da Assicurazioni Generali nei confronti della Società, il Consiglio di Amministrazione nel-

la seduta del 5 ottobre 2021, in ottemperanza a quanto previsto dal Regolamento del Piano di Performance Share LTI 2021 - 2023 per i casi di operazioni straordinarie e di modifiche dell'assetto societario compresa l'opzione riferita alla Offerta Pubblica di Acquisto o di scambio, ha deliberato l'assegnazione anticipata a favore dei beneficiari di una quota azionaria pro rata riferita al Piano di Performance Share LTI 2021 - 2023 pari a una annualità (12 mesi su 36), procedendo contestualmente alla chiusura del suddetto Piano di Performance Share. Per effetto di tale delibera, nel corso del 2021 è stata attribuita ai beneficiari la parte *up front* della quota prorata come sopra descritta. La quota differita verrà attribuita secondo le tempistiche e le modalità previste dal relativo Regolamento, salvo diverse deliberazioni consigliari;

- con il mese di ottobre 2021 è stata corrisposta ai Dirigenti Strategici interessati - escluso il Direttore Generale - per il quale si veda paragrafo dedicato - la seconda tranche dell'importo straordinario "Una Tantum" riconosciuto, secondo le modalità previste e concordate con l'Istituto di Vigilanza, a seguito della conclusione del progetto di implementazione dei cantieri definiti dall'Accordo di partnership con Assicurazioni Generali pari complessivamente a € 198.000.

Per i Dirigenti Strategici la remunerazione di competenza del 2021 viene indicata nelle corrispondenti tabelle allegate.

1.4 LA REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI NEL 2021

Tutti gli altri soggetti - Intermediari assicurativi e riassicurativi e Fornitori di servizi esternalizzati - sono stati remunerati in conformità con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione del 2021.

Al fine di valorizzare il capitale umano della Società, e nel rispetto di accordi individuali in essere, nel 2021, una parte del Piano incentivazione a lungo termine di natura azionaria - Performance Share LTI 2021 - 2023 - è stato riservato a collaboratori anche non appartenenti alla categoria di Personale Rilevante. A questi soggetti è stata riservata una quota di azioni corrispondente al 30% della Ral secondo le modalità ed il Regolamento previsto dal vigente Piano di Performance

Share LTI 2021 - 2023. Anche per questi beneficiari, a seguito della conclusione positiva dell'Offerta Pubblica di Acquisto (OPA) promossa da Assicurazioni Generali nei confronti della Società, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 5 ottobre 2021, in ottemperanza a quanto previsto dal Regolamento del Piano di Performance Share LTI 2021 - 2023 per i casi di operazioni straordinarie e di modifiche dell'assetto societario compresa l'opzione riferita alla Offerta Pubblica di Acquisto o di scambio, ha deliberato l'assegnazione anticipata a favore dei beneficiari di una quota azionaria pro rata riferita al Piano di Performance Share LTI 2021 - 2023 pari a una annualità (12 mesi su 36), procedendo contestualmente alla chiusura del suddetto Piano di Performance Share.

Per effetto di tale delibera, nel corso del 2021 è stata attribuita ai beneficiari la parte *up front* della quota prorata sopra descritta. La quota differita verrà attribuita secondo le tempistiche e le modalità previste dal relativo Regolamento, salvo diverse deliberazioni consigliari.

Per completezza di informazione si segnala che, in conformità alle vigenti Politiche, nel corso del 2021:

- come già anticipato in precedenza, anche ai soggetti beneficiari non appartenenti al Personale Rilevante, al termine del periodo di sospensione previsto per l'erogazione delle remunerazioni variabili previsto dalle Autorità di Vigilanza, con il mese di ottobre 2021, sono state erogate le quote di remunerazione variabile di breve termine MbO 2019 e MbO 2020; nel medesimo periodo si è provveduto inoltre alla attribuzione azionaria a favore dei relativi beneficiari anche non appartenenti al Personale Rilevante, delle quote *up front* relative al Piano di Performance Share LTI 2018 - 2020. La quota differita verrà attribuita secondo le tempistiche e le modalità previste dal relativo Regolamento, salvo diverse deliberazioni consigliari;
- a seguito dell'applicazione dello specifico sistema di valutazione delle performance previsto per il personale non Dirigente, nel corso del 2021 si è provveduto per gli aventi diritto, all'erogazione degli importi previsti da tale sistema di incentivazione in funzione del livello di performance raggiunto, collegato ad obiettivi e a progetti precedentemente assegnati e alla valutazione di comportamenti organizzativi riconosciuti come guida fondamentale delle attività di ciascun collaboratore.

Si conferma che, in linea con quanto effettuato negli anni precedenti, nel corso del 2021 è stato attivato un sistema di remunerazione variabile di breve periodo di natura monetaria (MbO) anche per il personale Dirigente non appartenente al Personale Rilevante secondo le stesse modalità e con gli stessi criteri previsti dal sistema di remunerazione di breve termine (MbO) già descritto per il Personale Rilevante.

Sempre nel corso del 2021 è stato inoltre attivato il sistema di remunerazione variabile di breve periodo di natura monetaria (MbO) per alcune posizioni organizzative non dirigenziali ritenute critiche per la continuità e lo sviluppo del business della Società, che sono state identificate al termine di una analisi effettuata tenendo conto del livello gerarchico, del posizionamento organizzativo e della valutazione della posizione ricoperta.

Per entrambi i cluster descritti nei due paragrafi precedenti è stato previsto il riconoscimento di una remunerazione variabile annuale di natura monetaria (MbO) secondo i criteri e le modalità previste dal Regolamento MbO 2021 in vigore per le altre categorie di beneficiari tale istituto. Anche in questo caso l'eventuale erogazione avverrà secondo le modalità, i criteri e le condizioni previste per gli altri beneficiari il Piano MbO 2021, anche con riferimento alle eventuali previsioni della Autorità di Vigilanza.

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

1.5 LE VERIFICHE SVOLTE DALLE FUNZIONI FONDAMENTALI NEL 2021

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 vigenti Politiche di Remunerazione, verifiche in merito alla definizione ed applicazione delle politiche stesse.

1.6 CONFRONTO CON ANNI PRECEDENTI E ALTRE INFORMAZIONI

Con riferimento alle attuali previsioni normative si forniscono le seguenti ulteriori informazioni:

REMUNERAZIONE ANNUA LORDA FISSA MEDIA DIPENDENTI Esclusi i Dipendenti esposti nominativamente nella Tab. Allegato 1

Anno	Media remunerazione annua lorda fissa (euro)
2019	55.444,76
2020	57.500,31
2021	57.000,00
<i>Differenza 2021 vs 2020</i>	<i>-500,31</i>

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI RIPARTIZIONE VOTI ESPRESSI IN ASSEMBLEA SU % N. AZIONI RAPPRESENTATE AL VOTO

Anno	Favorevole	Contrario	Astenuto/Non votante
2019	95,14%	0,18%	4,68%
2020	92,50%	7,20%	0,30%
2021 - SEZIONE I	97,69%	1,48%	0,83%
2021 - SEZIONE II	84,88%	14,29%	0,83%

PRINCIPALI RISULTATI

Anno	Premi complessivi di Gruppo (Mln di euro)	Risultato operativo di Gruppo (Mln di euro)	Utile netto di Gruppo (Mln di euro)
2019	5.579	220	75
2020	4.705	352	36
2021	5.166	300	96
<i>Differenza 2021 vs 2020</i>	<i>461</i>	<i>-52</i>	<i>60</i>

Nota: i dati riportati escludono Lombarda vita ceduta in data 12/4/2021

TABELLA PER INFORMAZIONI DI CONFRONTO SULLA REMUNERAZIONE TOTALE DEI SOGGETTI ESPOSTI NOMINATIVAMENTE NELLE TABELLE DI CUI ALLA SEZIONE II PARTE SECONDA. (ALLEGATO 3A REGOLAMENTO EMITTENTI SCHEMA 7 BIS PARAGRAFO 1.5 PRIMO COMMA)

Nota: I valori riportati nella colonna "Totale" del presente schema sono riferiti al totale di colonna 6 delle Tabelle "Allegato 1 COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE" di ciascun anno di riferimento.

Nome e Cognome	2019			2020			2021			differenza 2021 - 2020
	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Totale 2019 €	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Totale 2020 €	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Totale 2021 €	
Arlanch Silvia							Componente Comitato Controllo Gestione Consigliere	14/05/2021 - 31/12/2021 14/05/2021 - 31/12/2021	122.940	122.940
Bedoni Paolo	Presidente C.d.A. Membro C.E. Consigliere Presidente C.d.A. Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019 01/01/2019 - 13/04/2019 01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019 13/04/2019 - 31/12/2019	1.091.013	Presidente C.d.A. Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020 01/01/2020 - 31/12/2020	1.035.917	Presidente Consigliere	01/01/2021 - 14/05/2021 01/01/2021 - 14/05/2021	389.190	646.727
Blasevich Barbara	Membro C.E. Vice Presidente Consigliere Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019 01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019	318.654	Vice Presidente Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020 01/01/2020 - 31/12/2020	353.951	Vice Presidente Consigliere	01/01/2021 - 14/05/2021 01/01/2021 - 14/05/2021	139.590	214.361
Caikana Pier Giuseppe	Consigliere	13/04/2019 - 31/12/2019	96.631	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	129.421	Consigliere	01/01/2021 - 14/05/2021	65.646	63.775
Campedelli Bettina	Consigliere Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019	212.452	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	234.090	Consigliere	01/01/2021 - 14/05/2021	116.930	117.160
Candia Camillo							Vice Presidente Vicario Consigliere	14/05/2021 - 31/12/2021 14/05/2021 - 31/12/2021	160.524	160.524
Castelletti Luigi	Consigliere	13/04/2019 - 31/12/2019	105.781	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	122.627	Consigliere	01/01/2021 - 14/01/2021	4.461	118.166
Ciambellotti Laura							Consigliere	14/05/2021 - 31/12/2021	82.231	82.231
Croff Davide							Presidente Consigliere	14/05/2021 - 31/12/2021 14/05/2021 - 31/12/2021	314.589	314.589
Ferraresi Carlo				Amministratore Delegato Consigliere	04/08/2020 - 31/12/2020 31/07/2020 - 31/12/2020	77.881	Amministratore Delegato Consigliere	01/01/2021 - 31/12/2021 01/01/2021 - 31/12/2021	149.416	71.535
Gentili Stefano				Consigliere	23/10/2020 - 31/12/2020	22.066	Consigliere	01/01/2021 - 31/12/2021	166.960	144.894
Giacometti Rosella	Consigliere	13/04/2019 - 31/12/2019	100.541	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	138.020	Consigliere	01/01/2021 - 14/05/2021	56.733	81.287

Nome e Cognome	2019			2020			2021			differenza 2021 - 2020
	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Totale 2019 €	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Totale 2020 €	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Totale 2021 €	
Lai Alessandro	Segretario Membro C.E. Consigliere Consigliere	01/01/2019 - 31/12/2019 01/01/2019 - 13/04/2019 01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019	380.804	Segretario Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020 01/01/2020 - 31/12/2020	338.296	Segretario Consigliere	01/01/2021 - 14/05/2021 01/01/2021 - 14/05/2021	155.620	- 182.676
Lancellotti Roberto				Consigliere	23/10/2020 - 31/12/2020	22.672	Consigliere	01/01/2021 - 31/12/2021	164.941	142.269
Migliavacca Luigi							Vice Presidente Consigliere	14/05/2021 - 31/12/2021 14/05/2021 - 31/12/2021	157.952	157.952
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	361.583	Vice Presidente Vicario Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020 01/01/2020 - 31/12/2020	326.870	Vice Presidente Vicario Consigliere	01/01/2021 - 14/05/2021 01/01/2021 - 14/05/2021	116.998	- 209.872
Procopio Cristiana							Consigliere	14/05/2021 - 31/12/2021	75.876	75.876
Rossi Paolo Andrea							Consigliere	14/05/2021 - 31/12/2021	75.876	75.876
Rutigliano Michele							Presidente Comitato Controllo Gestione Consigliere	14/05/2021 - 31/12/2021 14/05/2021 - 31/12/2021	164.217	164.217
Saitta Daniela							Consigliere	14/05/2021 - 31/12/2021	85.408	85.408
Santori Laura							Componente Comitato Controllo Gestione Consigliere	14/05/2021 - 31/12/2021 14/05/2021 - 31/12/2021	104.979	104.979
Staderini Giulia							Consigliere	14/05/2021 - 31/12/2021	85.908	85.908
Strazzera Anna	Consigliere	13/04/2019 - 31/12/2019	94.045	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	135.554	Consigliere	01/01/2021 - 14/05/2021	74.355	- 61.199
Vanda Eugenio	Consigliere Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019	118.158	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	132.048	Consigliere	01/01/2021 - 14/05/2021	83.659	- 48.389
Vasco Elena				Consigliere	23/10/2020 - 31/12/2020	15.935	Consigliere	01/01/2021 - 31/12/2021	127.098	111.163

Nome e Cognome	2019			2020			2021			differenza 2021 - 2020
	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	totale 2019	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Totale 2020	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Totale 2021 €	
Glisenti Giovanni	Presidente Collegio Sindacale - Presidente Comitato Controllo Gestione	01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019	250.135	Consigliere - Presidente Comitato Controllo Gestione	01/01/2020 - 31/12/2020	246.885	Presidente Comitato Controllo Gestione Consigliere	01/01/2021 - 14/05/2021 01/01/2021 - 14/05/2021	117.164	- 129.721
Bonato Federica	Sindaco Effettivo Consigliere - componente Comitato Controllo Gestione	01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019	157.418	Consigliere - componente Comitato Controllo Gestione	01/01/2020 - 31/12/2020	161.837	Componente Comitato Controllo Gestione Consigliere	01/01/2021 - 14/05/2021 01/01/2021 - 14/05/2021	68.781	- 93.056
Brena Cesare	Sindaco Effettivo Consigliere - componente Comitato Controllo Gestione	01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019	160.032	Consigliere - componente Comitato Controllo Gestione	01/01/2020 - 31/12/2020	159.593	Componente Comitato Controllo Gestione Consigliere	01/01/2021 - 14/05/2021 01/01/2021 - 14/05/2021	67.831	- 91.762
Chemello Nerino	Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	61.588							
de' Stefani Chiara	Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019	154.831	Consigliere	01/01/2020 - 20/10/2020	142.230				- 142.230
Ferrari Lisa	Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	23.103							
Feroli Paola	Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	29.944							
Grossi Paola	Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	38.846							
Maccagnani Giovanni	Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	39.045							
Minali Alberto	Membro C.E. Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019 01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019	746.884	Consigliere	01/01/2020 - 29/05/2020	36.045				- 36.045
Mion Luigi	Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	35.973							
Nardi Angelo	Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	40.398							
Napoleoni Carlo	Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019	125.806	Consigliere	01/01/2020 - 20/10/2020	82.251				- 82.251
Riello Pilade	Membro C.E. Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019 01/01/2019 - 13/04/2019	55.071							
Riello Pierantonio	Consigliere	13/04/2019 - 31/12/2019	82.186	Consigliere	01/01/2020 - 28/09/2020	82.388				- 82.388
Turchetti Manfredi	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	110.144							
Murari Carlo Alberto	Sindaco Supplente	01/01/2019 - 13/04/2019	13.007							

Nome e Cognome	2019			2020			2021			differenza 2021 - 2020
	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	totale 2019	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Totale 2020	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Totale 2021 €	
Ferraresi Carlo	Direttore Generale Mercati e Canali Distributivi Direttore Generale	01/01/2019 - 31/10/2019 01/11/2019 - 31/12/2019	1.196.806	Direttore Generale	01/01/2020 - 31/12/2020	1.641.658	Direttore Generale	01/01/2021 - 31/12/2020	1.545.043	- 96.615
Trvisani Valter	Direttore Generale Area Tecnica e Operations	01/01/2019	738.528	Condirettore Generale Direttore Generale Area Tecnica e Operations	29/2/2020 - 4/12/2020 1/1/2020 - 28/2/2020	917.995				- 917.995

SEZIONE II
RELAZIONE
SUI COMPENSI
CORRISPOSTI 2021

2

PARTE SECONDA
TABELLE

2 TABELLE

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento 2021. L'illustrazione delle voci e le ulteriori informazioni sono reperibili nella Sezione II Parte Prima della presente Relazione.

In particolare, la Politica retributiva 2021 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 conseguibile a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali (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 - TABELLA 1 - COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

Compensi Consiglieri

(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
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) rimborsi spese svolgimento di cariche particolari							
Arianeh Silvia	Componente Comitato Gestione	14/05/2021 - 31/12/2021 14/05/2021 - 31/12/2021	31/12/2023 31/12/2023	€ 69.918	€ 45.600	€ 1.134	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 116.652	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 6.288	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 6.288	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate (BCC Assicurazioni)				€ 76.206	€ 45.600	€ 1.134	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 122.940	€ -	€ -	
(III) Totale														

Nota: il compenso quale Componente del Comitato Gestione è stato inserito nella colonna di 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
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) rimborsi spese svolgimento di cariche particolari							
Bedoni Paolo	Presidente Consigliere	01/01/2021 - 14/05/2021 01/01/2021 - 14/05/2021	14/05/2021 14/05/2021	€ 27.469	€ 9.600	€ 2.845	€ 293.699	€ -	€ -	€ -	€ 324.312	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 16.850	€ 7.500	€ 528	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ 54.878	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Agricola, Cattolica Beni Immobili, Tua Assicurazioni)				€ 44.319	€ 17.100	€ 3.373	€ 323.699	€ -	€ -	€ -	€ 389.190	€ -	€ -	
(III) Totale														

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato per le nomine e la Remunerazione € 699
€ 699

(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
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) rimborsi spese svolgimento di cariche particolari							
Blasevich Barbara	Vice Presidente Consigliere	01/01/2021 - 14/05/2021 01/01/2021 - 14/05/2021	14/05/2021 14/05/2021	€ 27.469	€ 22.800	€ 3.565	€ 62.410	€ -	€ -	€ -	€ 138.272	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.318	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 1.318	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Services)				€ 28.787	€ 22.800	€ 3.565	€ 62.410	€ -	€ -	€ -	€ 139.590	€ -	€ -	
(III) Totale														

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato per il Governo Societario e la Sostenibilità € 1.014
Comitato Controllo e Rischi € 1.014
€ 22.028

(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
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborso spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rettificazioni fisse lorde da lavoro dipendente							
Bonato Federica	Componente Comitato Controllo Gestione Consigliere	01/01/2021 - 14/05/2021	14/05/2021	€ 40.384	€ 27.000	€ 1.397	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(1) Compensi nella società che redige il bilancio															
(2) Compensi da controllare e collegati															
(3) Totale															
Nota: il compenso pari Componente 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
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborso spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rettificazioni fisse lorde da lavoro dipendente							
Brena Cesare	Componente Comitato Controllo Gestione Consigliere	01/01/2021 - 14/05/2021	14/05/2021	€ 40.384	€ 26.400	€ 1.047	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(1) Compensi nella società che redige il bilancio															
(2) Compensi da controllare e collegati															
(3) Totale															
Nota: il compenso pari Componente 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
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborso spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rettificazioni fisse lorde da lavoro dipendente							
Caldani Piergiuseppe	Consigliere	01/01/2021 - 14/05/2021	14/05/2021	€ 27.469	€ 13.200	€ 4.533	€ -	€ -	€ 10.466	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(1) Compensi nella società che redige il bilancio															
(2) Compensi da controllare e collegati (ABC/Assicura, Cattolica Services)															
(3) Totale															
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:															
Comitato per le Parti Correlate															
€ 10.466															
€ 10.466															

(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
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborso spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rettificazioni fisse lorde da lavoro dipendente							
Campedelli Bettina	Consigliere	01/01/2021 - 14/05/2021	14/05/2021	€ 27.469	€ 32.400	€ 905	€ -	€ -	€ 34.918	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(1) Compensi nella società che redige il bilancio															
(2) Compensi da controllare e collegati (Vera Vita)															
(3) Totale															
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:															
Comitato per le Nomine e la Remunerazione															
Comitato per il Governo Societario e la Sostenibilità															
Comitato Controllo e Rischi															
Comitato Controllo e Rischi - Vera Vita															
€ 5.548															
€ 11.014															
€ 13.356															
€ 34.918															
€ 39.877															

(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
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborso spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rimborsazioni fisse forfettarie	(vi) rimborsazioni fisse dipendenti							
Candia Camillo	Vice Presidente Vicario Consigliere	14/05/2021 - 31/12/2021 14/05/2021 - 31/12/2021	31/12/2023 31/12/2023	€ 47.142	€ 23.400	€ 996	€ 54.028	€ -	€ 34.958	€ -	€ -	€ -	€ 160.524	€ -	€ -	
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(B) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(III) Totale				€ 47.142	€ 23.400	€ 996	€ 54.028	€ -	€ 34.958	€ -	€ -	€ -	€ 160.524	€ -	€ -	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato Controllo e Rischi € 19.068
Comitato per il Governo Societario e la Sostenibilità € 15.890
€ 34.958

(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
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborso spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rimborsazioni fisse forfettarie	(vi) rimborsazioni fisse dipendenti							
Castelletti Luigi	Consigliere	01/01/2021 - 14/01/2021	14/01/2021	€ 2.685	€ 600	€ -	€ -	€ -	€ 1.151	€ -	€ -	€ -	€ 4.436	€ -	€ -	
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(B) Compensi da controllate e collegate (Cantile)				€ 2.685	€ 600	€ -	€ -	€ -	€ 1.151	€ -	€ -	€ -	€ 4.436	€ -	€ -	
(III) Totale				€ 2.685	€ 600	€ -	€ -	€ -	€ 1.151	€ -	€ -	€ -	€ 4.436	€ -	€ -	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato per le Parti Correlate € 1.151
€ 1.151

(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
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborso spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rimborsazioni fisse forfettarie	(vi) rimborsazioni fisse dipendenti							
Chianellotti Laura	Consigliere	14/05/2021 - 31/12/2021	31/12/2023	€ 47.142	€ 21.600	€ 777	€ -	€ -	€ 12.712	€ -	€ -	€ -	€ 82.231	€ -	€ -	
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(B) Compensi da controllate e collegate				€ 47.142	€ 21.600	€ 777	€ -	€ -	€ 12.712	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 82.231	€ -	
(III) Totale				€ 47.142	€ 21.600	€ 777	€ -	€ -	€ 12.712	€ -	€ -	€ -	€ 82.231	€ -	€ -	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato per le Parti Correlate € 12.712
€ 12.712

(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
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborso spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rimborsazioni fisse forfettarie	(vi) rimborsazioni fisse dipendenti							
Croff Davide	Presidente Consigliere	14/05/2021 - 31/12/2021 14/05/2021 - 31/12/2021	31/12/2023 31/12/2023	€ 47.142	€ 13.200	€ -	€ 254.247	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 314.589	€ -	€ -	
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(B) Compensi da controllate e collegate				€ 47.142	€ 13.200	€ -	€ 254.247	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 314.589	€ -	
(III) Totale				€ 47.142	€ 13.200	€ -	€ 254.247	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 314.589	€ -	

(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
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gestioni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) rimborsi spese svolgimento di incarichi particolari							
(1) Compensi nella società che redige il bilancio														
(A) Lari Alessandro	Segretario Consigliere	01/01/2021 - 14/05/2021 01/01/2021 - 14/05/2021	14/05/2021 14/05/2021	€ 27.469	€ 36.000	€ 3.602	€ 51.397	€ -	€ -	€ -	€ 136.884	€ -	€ -	
(B) Compensi da controllare e colligate (Tra Assicurazioni)				€ 8.608	€ 3.900	€ 1.228	€ 5.000	€ -	€ -	€ -	€ 18.736	€ -	€ -	
(B) Totale				€ 36.077	€ 39.900	€ 4.830	€ 56.397	€ -	€ -	€ -	€ 155.620	€ -	€ -	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato per il Governo Societario e la Sostenibilità € 11.014
Comitato per la Remunerazione € 18.356

(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
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gestioni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) rimborsi spese svolgimento di incarichi particolari							
(1) Compensi nella società che redige il bilancio														
(A) Lancelotti Roberto	Consigliere	01/01/2021 - 31/12/2021	31/12/2023	€ 74.610	€ 45.600	€ 5.115	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 164.941	€ -	€ -	
(B) Compensi da controllare e colligate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(B) Totale				€ 74.610	€ 45.600	€ 5.115	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 164.941	€ -	€ -	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato Controllo e Rischi € 15.890
Comitato per la Remunerazione € 11.014
Comitato per le Nomine e la Remunerazione € 12.712
Comitato per le Parti Correlate € 39.616

(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
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gestioni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) rimborsi spese svolgimento di incarichi particolari							
(1) Compensi nella società che redige il bilancio														
(A) Migliorini Luigi	Vice Presidente Consigliere	14/05/2021 - 31/12/2021 14/05/2021 - 31/12/2021	31/12/2023 31/12/2023	€ 47.142	€ 30.600	€ 738	€ 54.027	€ -	€ -	€ -	€ 157.952	€ -	€ -	
(B) Compensi da controllare e colligate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(B) Totale				€ 47.142	€ 30.600	€ 738	€ 54.027	€ -	€ -	€ -	€ 157.952	€ -	€ -	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato Controllo e Rischi € 15.890
Comitato per le Parti Correlate € 29.525
Comitato per la Remunerazione € 23.425

(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
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gestioni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) rimborsi spese svolgimento di incarichi particolari							
(1) Compensi nella società che redige il bilancio														
(A) Poli Aldo	Vice Presidente Consigliere	01/01/2021 - 14/05/2021 01/01/2021 - 14/05/2021	14/05/2021 14/05/2021	€ 27.469	€ 13.800	€ 1.606	€ 62.410	€ -	€ -	€ -	€ 116.998	€ -	€ -	
(B) Compensi da controllare e colligate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(B) Totale				€ 27.469	€ 13.800	€ 1.606	€ 62.410	€ -	€ -	€ -	€ 116.998	€ -	€ -	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato per il Governo Societario e la Sostenibilità € 11.014
Comitato per le Nomine e la Remunerazione € 699
Comitato per la Remunerazione € 11.713

(A.) Nome e Cognome	(B.) Carica	(C.) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D.) Scadenza della carica	(1.1) 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 affettati	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rimborsi spese dipendenti	(vi) rimborsi spese per lavoro dipendente		Benefici non monetari	Partecipazione agli utili					
Precepico Cristina	Consigliere	14/05/2021 - 31/12/2021	31/12/2023	€ 47.142	€ 19.200	€ -	€ -	€ -	€ 9.534	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 75.876	€ -	€ -	
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(H) Compensi da controllate e collegate				€ 47.142	€ 19.200	€ -	€ -	€ -	€ 9.534	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 75.876	€ -	€ -	
(H) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato per le Nomine e la Remunerazione € 9.534
€ 9.534

(A.) Nome e Cognome	(B.) Carica	(C.) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D.) Scadenza della carica	(1.1) 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 affettati	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rimborsi spese dipendenti	(vi) rimborsi spese per lavoro dipendente		Benefici non monetari	Partecipazione agli utili					
Rossi Paolo Andrea	Consigliere	14/05/2021 - 31/12/2021	31/12/2023	€ 47.142	€ 19.200	€ -	€ -	€ -	€ 9.534	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 75.876	€ -	€ -	
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(H) Compensi da controllate e collegate				€ 47.142	€ 19.200	€ -	€ -	€ -	€ 9.534	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 75.876	€ -	€ -	
(H) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato per le Nomine e la Remunerazione € 9.534
€ 9.534

(A.) Nome e Cognome	(B.) Carica	(C.) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D.) Scadenza della carica	(1.1) 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 affettati	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rimborsi spese dipendenti	(vi) rimborsi spese per lavoro dipendente		Benefici non monetari	Partecipazione agli utili					
Ruigliano Michele	Presidente Comitato Controllo e Rischio Consigliere	14/05/2021 - 31/12/2021 14/05/2021 - 31/12/2021	31/12/2023 31/12/2023	€ 104.877	€ 58.200	€ 1.140	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 164.217	€ -	€ -	
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(H) Compensi da controllate e collegate				€ 104.877	€ 58.200	€ 1.140	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 164.217	€ -	€ -	
(H) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	

Nota: L'importo quale Presidente del Comitato Controllo, Gestione e Rischio 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	(1.1) 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 affettati	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rimborsi spese dipendenti	(vi) rimborsi spese per lavoro dipendente		Benefici non monetari	Partecipazione agli utili					
Santa Daniela	Consigliere	14/05/2021 - 31/12/2021	31/12/2023	€ 47.142	€ 21.600	€ 776	€ -	€ -	€ 15.890	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 85.408	€ -	€ -	
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(H) Compensi da controllate e collegate				€ 47.142	€ 21.600	€ 776	€ -	€ -	€ 15.890	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 85.408	€ -	€ -	
(H) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato Controllo e Rischio € 15.890
€ 15.890

(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
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari							
Santoni Laura	Componente Comitato Controllo Gestione Consigliere	14/05/2021 - 31/12/2021 14/05/2021 - 31/12/2021	31/12/2023 31/12/2023	€ 69.918	€ 33.600	€ 1.461	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 104.979	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(H) Compensi da controllare e collegate														
(II) Totale														
Nota: I compensi quali Componente 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
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari							
Staderini Giulia	Consigliere	14/05/2021 - 31/12/2021	31/12/2023	€ 47.142	€ 18.000	€ 1.698	€ -	€ 19.068	€ -	€ -	€ 85.908	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(H) Compensi da controllare e collegate														
(II) Totale														
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:														
Comitato per il Governo Societario e la Sostenibilità														
€ 19.068														
€ 19.068														

(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
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari							
Strozzer Anna	Consigliere	01/01/2021 - 14/05/2021	14/05/2021	€ 27.469	€ 24.600	€ 4.246	€ -	€ 12.890	€ -	€ -	€ 69.205	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(H) Compensi da controllare e collegate (Vem Assicurazioni, Vem Protezione)														
(II) Totale														
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:														
Comitato per le Nomine e la Remunerazione														
€ 5.548														
Comitato per le Politiche														
€ 2.342														
Comitato per le Politiche														
€ 12.890														

(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
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari							
Vanda Eugenio	Consigliere	01/01/2021 - 14/05/2021	14/05/2021	€ 27.469	€ 29.400	€ 5.900	€ -	€ 12.890	€ -	€ -	€ 75.659	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio														
(H) Compensi da controllare e collegate (CanRe)														
(II) Totale														
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:														
Comitato per la Remunerazione														
€ 7.342														
Comitato per le Nomine e la Remunerazione														
€ 5.548														
Comitato per le Politiche														
€ 12.890														

(A.) Nome e Cognome	(B.) Carica	(C.) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D.) Scadenza della carica	(1.) Compensi fissi						(2.) Compensi per la partecipazione a comitati	(3.) Compensi variabili non equity		(4.) Benefici non monetari	(5.) Altri compensi	(6.) Totale	(7.) Fair Value dei compensi equity	(8.) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rimborsi fissi	(vi) compensi per lo svolgimento di cariche particolari		(vii) rimborsi fissi	(viii) rimborsi fissi					
Vasco Elena	Consigliere	01/01/2021 - 31/12/2021	31/12/2021	74.610 €	34.800 €	1.907 €	- €	- €	- €	15.781 €	- €	- €	- €	- €	127.098 €	- €	- €
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				74.610 €	34.800 €	1.907 €	- €	- €	- €	15.781 €	- €	- €	- €	- €	127.098 €	- €	- €
(H) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
(III) Totale				74.610 €	34.800 €	1.907 €	- €	- €	- €	15.781 €	- €	- €	- €	- €	127.098 €	- €	- €

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:
Comitato per le Parti Correlate _____ € 15.781
_____ € 15.781

Compensi corrisposti a Direttori Generali ed altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(A.) Nome e Cognome	(B.) Carica	(C.) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D.) Scadenza della carica	(1.) Compensi fissi						(2.) Compensi per la partecipazione a comitati	(3.) Compensi variabili non equity		(4.) Benefici non monetari	(5.) Altri compensi	(6.) Totale	(7.) Fair Value dei compensi equity	(8.) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rimborsi fissi	(vi) compensi per lo svolgimento di cariche particolari		(vii) rimborsi fissi	(viii) rimborsi fissi					
Ferraresi Carlo	Direttore Generale	01/01/2021	sino a revoca	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
(H) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
(III) Totale				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €

Nota 1: nel corso del 2021 a seguito del termine del periodo di sospensione alla erogazione delle remunerazioni variabili previsto dalla Autorità di Vigilanza, sono stati corrisposti gli importi relativi agli MBO degli anni 2019 pari a € 177.750 e all'MBO 2020 pari a € 414.000; è stata inoltre attribuita la quota up front del Piano LTI 2018-2020 pari a n. 44.030 azioni

(A.) Nome e Cognome	(B.) Carica	(C.) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D.) Scadenza della carica	(1.) Compensi fissi						(2.) Compensi per la partecipazione a comitati	(3.) Compensi variabili non equity *		(4.) Benefici non monetari**	(5.) Altri compensi	(6.) Totale	(7.) Fair Value dei compensi equity ***	(8.) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfetari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rimborsi fissi	(vi) compensi per lo svolgimento di cariche particolari		(vii) rimborsi fissi	(viii) rimborsi fissi					
4	Dirigenti Strategici	01/01/2021	sino a revoca	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
(H) Compensi da controllate e collegate				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
(III) Totale				- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €

Nota 1: nel corso del 2021 al termine del periodo di sospensione all'erogazione delle remunerazioni variabili previsto dalla Autorità di Vigilanza sono stati corrisposti ai Dirigenti Strategici in essere al 31/12/2021 gli importi complessivi riferiti all'MBO 2019 pari a Euro 279.350 e all'MBO 2020 pari a Euro 557.475; è stata inoltre attribuita la quota up front del Piano LTI 2018-2020 pari a n. 67.362 azioni

ALLEGATO 4 – PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Periodo da 1/1/2021 a 14/5/2021

(pag 1/3)

Nome/Cognome	Ruolo	azioni possedute al 31.12.2020	azioni acquistate nel corso dell'esercizio	azioni vendute nel corso dell'esercizio	Totale azioni possedute al 14.05.2021
Paolo Bedoni	consigliere	100.000	-	-	100.000
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		40.731	-	-	40.731
<i>possesso indiretto tramite società</i>		-	-	-	-
		140.731	-	-	140.731
		-	-	-	-
Barbara Blasevich	consigliere	26.000	-	-	26.000
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		21.000	-	-	21.000
<i>possesso indiretto tramite società</i>		-	-	-	-
		47.000	-	-	47.000
		-	-	-	-
Piergiuseppe Caldana		3.011	-	-	3.011
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		900	-	-	900
<i>possesso indiretto tramite società</i>		-	-	-	-
		3.911	-	-	3.911
		-	-	-	-
Bettina Campedelli	consigliere	3.168	-	-	3.168
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		-	-	-	-
		3.168	-	-	3.168
		-	-	-	-
Luigi Castelletti (1)	consigliere	3.051	-	-	3.051
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		-	-	-	-
		3.051	-	-	3.051

Note

(1) dimesso a far data dal 14 gennaio 2021

Periodo da 1/1/2021 a 14/5/2021

(pag. 2/3)

Nome/Cognome	Ruolo	azioni possedute al 31.12.2020	azioni acquistate nel corso dell'esercizio	azioni vendute nel corso dell'esercizio	Totale azioni possedute al 14.05.2021
Stefano Gentili	consigliere	3.000	-	-	3.000
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		-	-	-	-
		3.000	-	-	3.000
Rosella Giacometti	consigliere	3.000	-	-	3.000
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		-	-	-	-
		3.000	-	-	3.000
			-		
Alessandro Lai	consigliere	68.528	-	-	68.528
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		2.915	-	-	2.915
<i>possesso indiretto tramite società</i>		-	-	-	-
		71.443	-	-	71.443
Roberto Lancellotti	consigliere	3.000	-	-	3.000
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		-	-	-	-
		3.000	-	-	3.000
			-		
Aldo Poli	consigliere	225.000	-	-	225.000
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		-	-	-	-
		225.000	-	-	225.000

Periodo da 1/1/2021 a 14/5/2021

(pag. 3/3)

Nome/Cognome	Ruolo	azioni possedute al 31.12.2020	azioni acquistate nel corso dell'esercizio	azioni vendute nel corso dell'esercizio	Totale azioni possedute al 14.05.2021
Anna Strazzera	consigliere	3.321	-	-	3.321
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		-	-	-	-
Eugenio Vanda	consigliere	3.005	-	-	3.005
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		-	-	-	-
Elena Vasco	consigliere	3.000	-	-	3.000
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		-	-	-	-
Giovanni Gilisenti	Presidente del CCG	4.753	-	-	4.753
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		1.000	-	-	1.000
<i>possesso indiretto tramite società</i>		-	-	-	-
		5.753			5.753
Bonato Federica	Consigliere, membro del CCG	3.154	-	-	3.154
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		-	-	-	-
		3.154			3.154
Cesare Brena	Consigliere, membro del CCG	5.492	-	-	5.492
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		2.265	-	-	2.265
<i>possesso indiretto tramite società</i>		-	-	-	-
		7.757			7.757

Periodo da 14/5/2021 a 31/12/2021

(pag. 1/5)

Nome/Cognome	Ruolo	azioni possedute al 14.05.2021	azioni acquistate nel corso dell'esercizio	di cui Assegnazioni LTI	azioni vendute nel corso dell'esercizio	di cui Adesioni OPA	Totale azioni possedute al 31.12.2021
Croff Davide	consigliere	-	-	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>							
<i>possesso indiretto tramite società</i>							
Candia Camillo	consigliere	-	-	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>							
<i>possesso indiretto tramite società</i>							
Migliacca Luigi		-	-	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>							
<i>possesso indiretto tramite società</i>							
Ferraresi Carlo	consigliere	-	89.793	89.793	-	89.793	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>							
<i>possesso indiretto tramite società</i>							
Arlanch Silvia	consigliere	3.000	-	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>							
<i>possesso indiretto tramite società</i>							
		3.000			3.000		

Periodo da 14/5/2021 a 31/12/2021

(pag.2/5)

Nome/Cognome	Ruolo	azioni possedute al 14.05.2021	azioni acquistate nel corso dell'esercizio	di cui Assegnazioni LTI	azioni vendute nel corso dell'esercizio	di cui Adesioni OPA	Totale azioni possedute al 31.12.2021
Ciambellotti Laura	consigliere	-	-	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>							
<i>possesso indiretto tramite società</i>							
Gentili Stefano	consigliere	3.000	-	-	3.000	3.000	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>							
<i>possesso indiretto tramite società</i>							
Lancellotti Roberto Osvaldo	consigliere	3.000	-	-	3.000	3.000	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>							
<i>possesso indiretto tramite società</i>							
Procopio Cristiana	consigliere	-	-	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>							
<i>possesso indiretto tramite società</i>							
Rossi Paolo Andrea	consigliere	-	-	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>							
<i>possesso indiretto tramite società</i>							
Rutigliano Michele	consigliere	-	-	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>							
<i>possesso indiretto tramite società</i>							

Periodo da 14/5/2021 a 31/12/2021

(pag. 3/5)

Nome/Cognome	Ruolo	azioni possedute al 14.05.2021	azioni acquistate nel corso dell'esercizio	di cui Assegnazioni LTI	azioni vendute nel corso dell'esercizio	di cui Adesioni OPA	Totale azioni possedute al 31.12.2021
Saitta Daniela	consigliere	-	-	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		-	-	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		-	-	-	-	-	-
Santori Laura	consigliere	-	-	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		-	-	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		-	-	-	-	-	-
Staderini Giulia	consigliere	-	-	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		-	-	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		-	-	-	-	-	-
Vasco Elena	consigliere	3.000	-	-	- 3.000	3.000	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>			-	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		3.000	-	-	-	3.000	-

Periodo da 14/5/2021 a 31/12/2021

(pag. 4/5)

Nome/Cognome	Ruolo	azioni possedute al 14.05.2021	azioni acquistate nel corso dell'esercizio	di cui Assegnazioni LTI	azioni vendute nel corso dell'esercizio	di cui Adesioni OPA	Totale azioni possedute al 31.12.2021
Nazzareno Cerni	Vice direttore generale	1.000	49.822	49.822	- 50.822	50.822	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>							
<i>possesso indiretto tramite società</i>							
		1.000	49.822	49.822	- 50.822	50.822	-
Marco Lamola	Vice direttore generale	5.000	37.612	37.612	- 42.612	42.612	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>							
<i>possesso indiretto tramite società</i>							
		5.000	37.612	37.612	- 42.612	42.612	-
Samuele Marconcini	Vice direttore generale		31.903	31.903	- 31.903	31.903	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>							
<i>possesso indiretto tramite società</i>							
		-	31.903	31.903	- 31.903	31.903	-
Atanasio Pantarotas	Vice direttore generale		27.347	27.347	- 27.347	27.347	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>							
<i>possesso indiretto tramite società</i>							
		-	27.347	27.347	- 27.347	27.347	-
Massimo Di Tria	Internal dealer		39.350	39.350	- 39.350	39.350	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>							
<i>possesso indiretto tramite società</i>							
		-	39.350	39.350	- 39.350	39.350	-

Periodo da 14/5/2021 a 31/12/2021

(pag. 5/5)

Nome/Cognome	Ruolo	azioni possedute al 14.05.2021	azioni acquistate nel corso dell'esercizio	di cui Assegnazioni LTI	azioni vendute nel corso dell'esercizio	di cui Adestioni OPA	Totale azioni possedute al 31.12.2021
Passafiume Alfieri Marco	Internal dealer		23.292	23.292	-	23.292	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>			-	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>			-	-	-	-	-
		-	23.292	23.292	-	23.292	-
Catia Brettani	Internal dealer		11.536	11.536	-	11.536	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>			-	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>			-	-	-	-	-
		-	11.536	11.536	-	11.536	-
Mario Rindone	Internal dealer		2.270	2.270	-	2.270	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>			-	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>			-	-	-	-	-
		-	2.270	2.270	-	2.270	-
Riccardo Acquaviva	Internal dealer		9.354	9.354	-	9.354	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>			-	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>			-	-	-	-	-
		-	9.354	9.354	-	9.354	-

Foto di copertina
iStockphoto

Mercurio GP
Concept creativo
Graphic design

www.mercuriogp.eu

Lucaprint S.p.a.
Impaginazione
Stampa

www.lucaprintgroup.com

Aprile 2022

CATTOLICA
ASSICURAZIONI
DAL 1896

BCC  **Assicurazioni** 

CATTRe 

TUA
ASSICURAZIONI 

VERA  **Assicurazioni**

BCC  **Vita** 

VERA  **Financial**

VERA  **Protezione**

VERA  **Vita**

