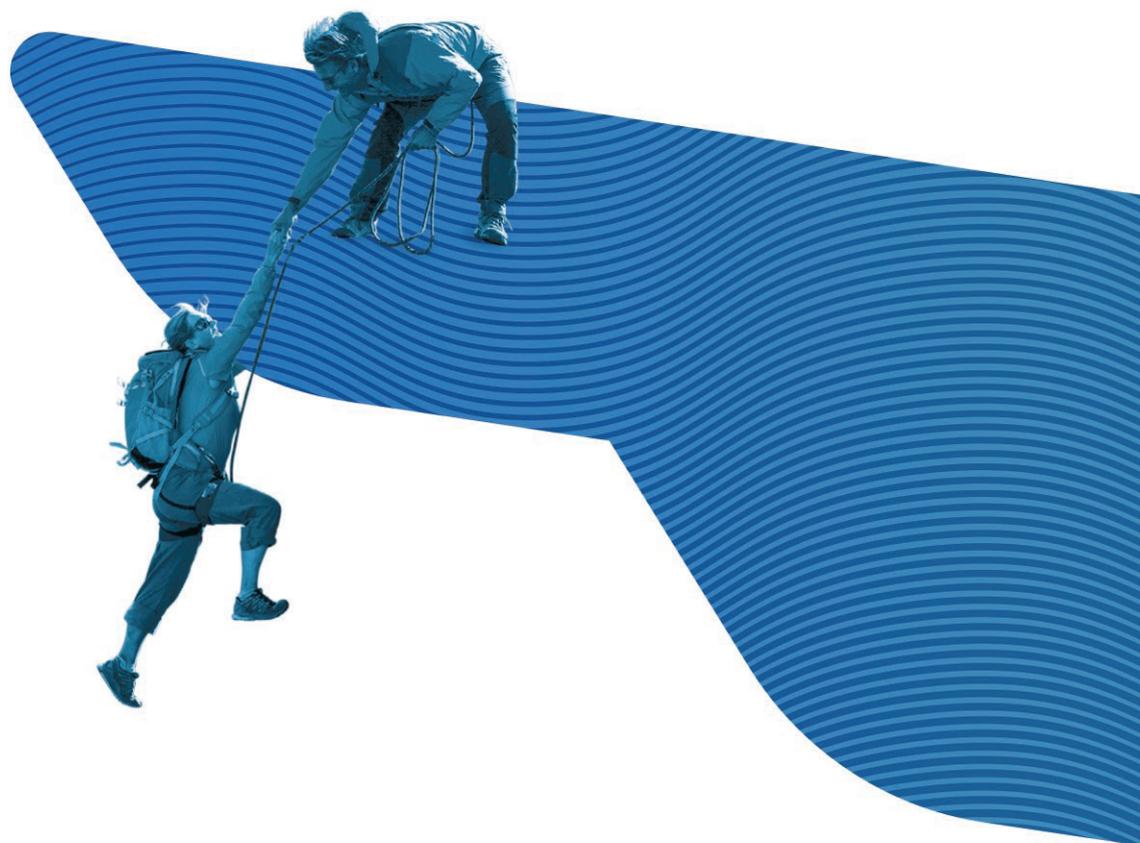


2020

RELAZIONE SULLA POLITICA
IN MATERIA DI REMUNERAZIONE
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI



INDICE

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE	4	SEZIONE 2 RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2020	37
PREMESSA	5	1 - PARTE PRIMA - COMPENSI CORRISPOSTI 2020	37
SEZIONE 1 RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021	7	1.1 Premesse e Principi dell'attuazione della Politica di Remunerazione 2020	38
1 - INTRODUZIONE ALLE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	7	1.2 La Remunerazione degli Amministratori e dei componenti il comitato per il controllo sulla gestione e del direttore generale	38
1.1 Definizioni	8	1.3 La Remunerazione del "Personale" nel 2020	40
1.2 Principi di riferimento e linee guida	9	1.4 La Remunerazione di altri soggetti nel 2020	41
1.3 Ambito di applicazione	10	1.5 Le Verifiche svolte dalle Funzioni Fondamentali nel 2020	42
2 - LA GOVERNANCE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	11	1.6 Confronto con anni precedenti e altre informazioni	42
2.1 L'Assemblea	12	2 - PARTE SECONDA – TABELLE	45
2.2 Il Consiglio di Amministrazione	12	ALLEGATO 1 COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	48
2.3 Il Comitato per la Remunerazione	13	ALLEGATO 3 TABELLA PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	55
2.4 Il Comitato Controllo e Rischi	15	ALLEGATO 3A TABELLA 3A PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	56
2.5 L'Alta Direzione	15	ALLEGATO 4 PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	57
2.6 La Funzione Risorse Umane (Human Resources - Organizzazione)	15		
2.7 Le Funzioni Fondamentali	16		
2.8 Le Altre Funzioni Aziendali	17		
3 - LE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021	19		
3.1 La Remunerazione degli Amministratori e dei componenti il comitato per il controllo sulla gestione	20		
3.2 Identificazione del "Personale rilevante"	22		
3.3 Il Direttore Generale	22		
3.4 La Remunerazione del "Personale rilevante"	25		
3.5 Le altre componenti il pacchetto retributivo per tutto il personale rilevante e non rilevante	31		
3.6 Remunerazione di altri soggetti previsti dal regolamento e di altro personale dipendente soggetto a remunerazione variabile	33		
3.7 I Trattamenti in caso di cessazione del rapporto di lavoro	34		
3.8 La Comunicazione del Sistema di Remunerazione Variabile	35		
3.9 Le Verifiche sulle Politiche di Remunerazione	35		

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Cari Azionisti,

gli anni 2020 e 2021 si possono sicuramente definire storici per Cattolica Assicurazioni, con la finalizzazione dell'accordo con Assicurazioni Generali e la trasformazione in società per azioni, avvenuti in una situazione complessa per la Compagnia, il settore e il paese.

In questo contesto di forte discontinuità, è importante dotarsi di una politica retributiva equilibrata che indirizzi il Management e i dipendenti verso gli obiettivi previsti nel Piano rolling 2021-23 della Compagnia, enfatizzando ulteriormente il legame tra remunerazione, rischio e sostenibilità sociale d'impresa.

Nell'aggiornamento delle Politiche in Materia di Remunerazioni per il 2021 sono stati introdotti una serie di affinamenti allo schema di riferimento degli anni precedenti, in particolare per quanto riguarda la maggiore rilevanza degli indicatori relativi alla solidità patrimoniale (Solvency II), gli schemi di incentivazione annuali (MbO 2021) e di lungo periodo (nuovo schema LTI 2021-23, oggetto di specifica proposta di delibera assembleare) per il Management, nonché la puntualizzazione dei criteri di attribuzione di possibili incentivi di carattere eccezionale.

Inoltre, in linea con le indicazioni del nuovo Statuto valido a decorrere dal 1° aprile u.s., sono state riviste le remunerazioni previste per il Consiglio di Amministrazione e le relative cariche speciali, oggetto di specifica proposta di delibera assembleare, allineandole ai livelli di istituzioni finanziarie quotate aventi la forma giuridica di società per azioni e di pari dimensioni.

Nella relazione sui Compensi Corrisposti nel 2020 si dà altresì evidenza dell'allineamento della Compagnia alle indicazioni ricevute dall'Autorità di Vigilanza in materia di remunerazioni, con il conseguente differimento dell'erogazione delle componenti di remunerazione variabile al Management.

Riteniamo che la nuova politica retributiva sia coerente con le priorità strategiche del Gruppo e confermi la valorizzazione delle nostre persone come elemento chiave per raggiungere risultati sostenibili di lungo periodo per i clienti e gli investitori.

Roberto Lancellotti
Presidente del Comitato per la Remunerazione
di Cattolica Assicurazioni S.p.A.

PREMESSA

La Società Cattolica di Assicurazione, di seguito “la Società”, con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione con parere favorevole del Comitato Remunerazione, sottopone all’approvazione dell’Assemblea degli azionisti la “Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione per il 2021 e sui Compensi Corrisposti nel 2020”. 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 2021, 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 2020 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 2020 anche alla luce delle indicazioni condivise con le Funzioni Fondamentali.

SEZIONE I
RELAZIONE SULLA
POLITICA IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE 2021

1

INTRODUZIONE ALLE
POLITICHE IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE

SEZIONE I - RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021

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 il Gruppo.

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

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

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

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

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

Inoltre, in coerenza con la propria storia, la natura societaria e i principi che ne ispirano l'attività, nella determinazione delle Politiche di Remunerazione la Società punta a 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 o di Human Resources.

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

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

1.3 AMBITO DI APPLICAZIONE

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

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

Nella fattispecie di Personale dipendente con contestuale carica in un organo sociale o altro tipo di nomina o incarico all’interno del Gruppo, il pacchetto retributivo (RAL, MbO e altre componenti descritte nella presente politica) percepito dal singolo soggetto include i compensi per la carica 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 costituiscono lo strumento d’indirizzo e coordinamento per tutte le Società controllate del Gruppo, confermando con tale aspetto il ruolo della Capogruppo nel definire, formulare e identificare linee guida e criteri di applicazione e di valutazione, validi per l’intero Gruppo, coerentemente con quanto disposto, in termini generali, all’Art. 2497 e ss. del Codice Civile, e in conformità con quanto stabilito Regolamento anche con riferimento alla strategia e politica di gestione del rischio del Gruppo garantendo al contempo che esse siano calibrate rispetto alle caratteristiche peculiari delle Società del Gruppo.

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

SEZIONE I
RELAZIONE SULLA
POLITICA IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE 2021

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.

I paragrafi che seguono fanno riferimento allo Statuto della Società approvato dalla Assemblea dei Soci in data 31 luglio 2020 ed integrato successivamente all'esercizio della delega all'aumento di capitale da parte del Consiglio di Amministrazione del 04 agosto 2020 e ai relativi Regolamenti interni validi a decorrere dal 1° aprile 2021.

2.1 L'ASSEMBLEA

Secondo le previsioni dello Statuto della Società valido dal 1° aprile 2021 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 al successivo 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 2 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 in vigore dal 1° aprile 2021, 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 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 i rimborsi spese spettante ai Proviviri.

Come previsto dall'art.123-ter, comma 3-bis del TUF aggiornato nel 2019, e dall'aggiornamento del Regolamento Emittenti del dicembre 2020, in presenza di circostanze eccezionali – ovvero 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 la Remunerazione, può derogare temporaneamente alla Politica in materia di remunerazione, fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari 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.

Gli elementi della politica a cui è possibile derogare, nelle circostanze e applicando l'iter procedurale sopra descritto, nel rispetto dei vincoli normativi e regolamentari sono il Piano MBO 2021 e il Piano LTI 2021-2023. A titolo di esempio in caso di cambiamenti non prevedibili delle condizioni macroeconomiche oppure di peggioramento della situazione finanziaria, il Consiglio di Amministrazione, in linea con la procedura descritta, si riserva di rivalutare l'equità e la coerenza dei sistemi incentivanti.

2.3 IL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Il Comitato per 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 del Gruppo 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 o basate su strumenti finanziari a favore dei responsabili delle funzioni di controllo della Società, esprime un parere al CdA sulla loro coerenza con i compiti assegnati, avendo cura di accertare che esse siano indipendenti dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al controllo di tali funzioni e legati al raggiungimento di obiettivi connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo, e che non siano fonte di conflitti di interesse;
- 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 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, 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 per il Gruppo Cattolica Assicurazioni dalla Funzione Risorse Umane di Gruppo.

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

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

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

2.7 LE FUNZIONI FONDAMENTALI

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

In particolare, riferendo al Consiglio di Amministrazione verifica:

- che l'individuazione del "Personale rilevante" sia avvenuta secondo i criteri previsti nelle Politiche;
- la corretta applicazione dei criteri e dei processi definiti nelle Politiche sulla base degli indirizzi definiti in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio;
- anche con tecnica campionaria, che le componenti variabili della retribuzione siano state erogate nel rispetto delle Politiche di Remunerazione;
- che i flussi informativi relativi agli indicatori, utilizzati ai fini della determinazione della componente variabile, siano corretti e integri e sottoposti ad adeguate procedure di validazione;
- che le Funzioni 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 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 Autodisciplina, formulando – ove ritenuto opportuno – suggerimenti di modifica prima della delibera del Consiglio di Amministrazione di proposta all'Assemblea;
 - formula specifiche valutazioni sull'idoneità delle Politiche di Remunerazione proposte al fine di evitare situazioni di conflitto d'interesse.

Funzione Risk Management – Riferendo al Consiglio di Amministrazione, nel rispetto dei principi d'indipendenza della Funzione, contribuisce in modo sostanziale alla definizione del perimetro del Personale rilevante e concorre alla definizione d'indicatori di rischio, così che gli obiettivi di performance tengano conto dei rischi. Inoltre, valuta i rischi

connessi all'adozione delle Politiche di Remunerazione e la coerenza complessiva delle Politiche rispetto alla propensione al rischio definita dal Consiglio di Amministrazione. In particolare:

- B.1. *Politiche vigenti*: la Funzione Risk Management verifica *ex ante*, per la parte di propria competenza, che il processo attuativo sia conforme alle politiche adottate. In particolare, verificherà:
- che la struttura degli obiettivi proposti sia coerente con quanto previsto dalle Politiche vigenti, con particolare attenzione all'opportuna considerazione attribuita alla dimensione dei rischi;
 - che le soglie previste per gli obiettivi di performance e di rischio previste siano coerenti rispetto alla propensione al rischio definita dal Consiglio di Amministrazione.
- B.2. *Proposte di modifica alle Politiche*: 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.

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, 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 2021

3

LE POLITICHE IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE 2021

3 – LE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021

Le principali variazioni della Politica in materia di Remunerazione per il 2021 riguardano:

- proposta di allineamento dei compensi degli Amministratori e delle cariche da essi ricoperte ai benchmark di mercato. Attraverso l'analisi di un panel di Società del settore assicurativo e finanziario con caratteristiche simili a quelle della Capogruppo, viene sottoposta all'approvazione della Assemblea una proposta di revisione dei compensi degli Amministratori e delle cariche da essi ricoperte nei vari Comitati endoconsiliari e per le altre specifiche funzioni;
- il rafforzamento, per entrambi i sistemi di remunerazione variabile, di breve e di lungo termine, previsti dalle vigenti Politiche, del collegamento tra le performance e il livello di solvibilità del Gruppo. Come meglio precisato nei capitoli dedicati, tale rafforzamento si esplicita nell'aumento della frequenza di misurazione del gate relativo al Limite Soft del Solvency II ratio e nella introduzione di una ulteriore clausola di verifica del livello di solvibilità al momento dell'effettivo riconoscimento delle quote di remunerazione variabile spettanti ai Beneficiari;
- secondo quanto indicato dall'Autorità di Vigilanza, e sempre al fine di rafforzare il collegamento tra la remunerazione e i limiti di solvibilità patrimoniale del Gruppo, la puntualizzazione delle condizioni relative al riconoscimento delle altre componenti di remunerazione di natura eccezionale, per le quali è stata introdotta anche una percentuale massima di erogazione.

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 ove nominato. La remunerazione degli Amministratori è conforme a quanto previsto dallo Statuto della Società.

Lo Statuto della Società, approvato dall'Assemblea dei Soci del 31 luglio 2020 ed integrato successivamente all'esercizio della delega all'aumento di capitale da parte del Consiglio di Amministrazione del 04 agosto 2020 valido a decorrere dal 1° aprile 2021, prevede che 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 remunerazione 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 evidenzia che alla Assemblea degli azionisti del 14 maggio 2021 verrà presentata una proposta di revisione complessiva dei compensi degli Amministratori a valere dal 2021.

Tale proposta, elaborata con riferimento anche alle migliori prassi del mercato, riguarda l'ammontare del compenso complessivo a favore dei Consiglieri del Consiglio di Amministrazione nonché gli ulteriori compensi previsti per le cariche speciali e per la partecipazione ai Comitati Endoconsiliari. Il benchmark di confronto utilizzato per la revisione dei compensi, che ha comportato una diminuzione complessiva degli stessi, tiene conto delle dimensioni del Gruppo e delle indicazioni riportate nel Piano di Rimedio predisposto dalla Società a fronte dei recenti rilievi dell'Autorità di Vigilanza.

3.1.2 L'AMMINISTRATORE DELEGATO

Si ricorda che in data 4 agosto 2020 il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha deliberato all'unanimità la nomina del dott. Carlo Ferraresi quale Amministratore Delegato della Società, permanendo lo stesso nella qualità di Direttore Generale.

In virtù della nomina ad Amministratore Delegato, in aggiunta alla struttura retributiva correlata alla sua carica di Direttore Generale - così come esplicitato nel paragrafo 3.3 - e al compenso dovutogli relativamente alla carica di Consigliere e Membro del Comitato per il Governo Societario e la Sostenibilità, al dott. Carlo Ferraresi è stato assegnato anche un compenso relativo alla carica di Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, così come deliberato dal parte del Consiglio di Amministrazione. Il dettaglio dei compensi corrisposti nel corso del 2020 sulla base delle strutture retributive sopra riportate è esplicitato nella Sezione II della presente relazione.

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

Ai sensi dell’Art. 59, comma I, lettera b), del Regolamento, con le presenti Politiche si dichiara che il processo di individuazione del Personale Rilevante è stato condotto unitamente alle Funzioni 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” del Gruppo ed in aggiunta al Personale Rilevante espressamente previsto dal Regolamento, sono stati identificati come ulteriore categoria appartenente al “personale rilevante” gli ulteriori membri permanenti del Comitato di Direzione della Capogruppo e i Dirigenti di Capogruppo che si configurano come primi riporti diretti dell’Amministratore Delegato e del Direttore Generale. Si precisa inoltre che il personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali non è stato ricompreso all’interno del Personale Rilevante, a seguito di considerazioni in merito all’inquadramento e al livello di rischio gestito con riferimento al modello organizzativo di Gruppo.

L’insieme del Personale Rilevante è quindi costituito da:

- Direttore Generale;
- Vice Direttori Generali;
- Titolari delle Funzioni Fondamentali di Gruppo (Revisione Interna (Audit), Risk Management, Compliance e Funzione Attuariale);
- Ulteriori membri del Comitato di Direzione della Capogruppo;
- Dirigenti della Società primi riporti dell’Amministratore Delegato e del Direttore Generale della Capogruppo.

3.3 IL DIRETTORE GENERALE

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

- 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, con i valori target della remunerazione variabile del Direttore Generale, è pertanto suddiviso per il 50% del compenso come componente fissa, il 20% come componente variabile di breve periodo e il rimanente 30% come componente variabile di lungo periodo.

Per entrambe le componenti:

- l'effettiva attivazione dei piani di incentivazione, di breve periodo e di lungo periodo, dipende dal conseguimento dei gate identificati in:
 - o Gate di stabilità patrimoniale del Gruppo – Limite soft del Solvency II ratio di Gruppo 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 volte nell'arco di ciascun anno e a condizione che lo stesso venga recuperato entro il trimestre successivo.
 - o Gate relativo alla presenza di utile distribuibile agli azionisti;
- in ogni caso il riconoscimento di entrambi i sistemi di breve e lungo periodo è inoltre subordinato al superamento di una soglia di risultato e potrà assumere valori superiori alla percentuale massima definita con un massimo comunque previsto al 150% del target ipotizzato;
- sono previsti degli indicatori di carattere finanziario, solidali e individuali, ai quali è correlato il livello di performance di ciascun Beneficiario.

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

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

Si precisa inoltre che gli obiettivi della componente LTI assegnati hanno come periodo di osservazione la durata del Piano Industriale e quindi verranno consuntivati al termine dell'anno 2023.

I rispettivi Regolamenti del Piano MbO e del Piano LTI definiscono le specifiche modalità di erogazione degli stessi.

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

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

L' indennità di cessazione del Direttore Generale

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

In ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro ed al fine di prevenire un contenzioso e/o di porvi fine se già proposto, la Società, nel rispetto delle deleghe tempo per tempo vigenti, può concludere accordi transattivi, in aggiunta al preavviso di legge o di contratto ove dovuto, comportanti il pagamento di importi di un predeterminato ammontare

a fronte della rinuncia alla impugnazione della risoluzione del rapporto e di qualunque altra domanda inerente il rapporto di lavoro intercorso. In tale sede è altresì concessa la possibilità di prevedere un patto di non concorrenza e/o di divieto di storno di dipendenti, nonché eventuali ulteriori somme o benefits non monetari.

Le somme riconosciute in via transattiva ed accettate dall'interessato ricomprendono e integralmente sostituiscono l'eventuale indennità supplementare prevista dal Contratto Collettivo applicato; l'individuazione del relativo ammontare economico viene effettuata avendo a mente le ragioni della risoluzione del rapporto ed il contesto giuridico generale di riferimento, tenendo in particolare presente il contenuto delle disposizioni previste dalle normative di settore.

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

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

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

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 sanitaria, vita malattia e infortunio oltre che un trattamento pensionistico complementare così come previsti dal vigente CCNL per i Dirigenti da Imprese di Assicurazione e dal Regolamento Aziendale valido per i Dirigenti del Gruppo.

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

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 2021	
kpi	peso
Utile Operativo come da Piano Industriale	25%
Rorac come da Piano Industriale	25%
Group Net Profit adjusted	10%
Implementazione "Piano di Rimedio" a seguito rilievi IVASS	20%
Obiettivo di Sostenibilità in merito al progetto "Le Tenute di Cattolica"	10%
Efficacia della conclusione Accordo con Banco Bpm	10%

LTI 2021-2023	
kpi	peso
TSR relativo	30%
ROE come da Piano Industriale	70%

In particolare, si evidenzia che:

- Utile operativo e Rorac sono degli obiettivi solidali validi per tutti i beneficiari il sistema di incentivazione di breve termine e sono definiti dal Consiglio di Amministrazione;
- l'obiettivo inerente il "Piano di rimedio" è riferito all'implementazione delle attività contenute nel Piano di Rimedio inviato a IVASS a seguito dei rilievi ispettivi ricevuti da parte della stessa Autorità di Vigilanza - tale obiettivo sarà valutato dal Consiglio di Amministrazione;
- l'obiettivo di sostenibilità è riferito all'avvio delle attività relative all'impianto di biometano, contenute all'interno del progetto di sviluppo de "Le Tenute di Cattolica";
- l'indicatore relativo all'efficacia della revisione dell'accordo distributivo da finalizzare con il Banco Bpm sarà valutato dal Consiglio di Amministrazione in funzione delle tempistiche, della qualità e degli effetti economici che la conclusione di tale accordo produrrà per il Gruppo;
- il TSR, Total Shareholder Return misurato come variazione intervenuta sulla performance del titolo Cattolica rispetto alla variazione dell'indice STOXX® Europe 600 Insurance ed il RoE operativo previsto dal Piano industriale, sono degli indicatori solidali previsti per tutti i beneficiari il sistema incentivante di lungo periodo.

3.4 LA REMUNERAZIONE DEL "PERSONALE RILEVANTE"

3.4.1 PARTE GENERALE

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

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

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%	40%	170%
	59%	18%	23%	100%
Ulteriori Membri Comitato di Direzione	100%	30%	40%	170%
	59%	18%	23%	100%
Dirigenti Primi Riporti AD/DG	100%	25%	30%	155%
	65%	16%	19%	100%
Titolari Funzioni Fondamentali di Gruppo	100%	30%	0%	130%
	77%	23%	0%	100%

PAY MIX PER CLUSTER CON OVERPERFORMANCE MASSIMA				
	RAL	% MBO	% LTI	TOT
Vice Direttore Generale	100%	45%	60%	205%
	49%	22%	29%	100%
Ulteriori Membri Comitato di Direzione	100%	45%	60%	205%
	49%	22%	29%	100%
Dirigenti Primi Riporti AD/DG	100%	38%	45%	183%
	55%	20%	25%	100%
Titolari Funzioni Fondamentali di Gruppo	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 in parte a sistemi di pagamento differito secondo quanto previsto dalle vigenti normative.

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

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

Al fine di mantenere quanto più possibile inalterata la natura e la validità dei principi inerenti la struttura della remunerazione variabile, il Consiglio di Amministrazione, su parere del Comitato per la Remunerazione, valuterà inoltre che il verificarsi di particolari eventi o circostanze esogene e non riconducibili alla normale gestione ordinaria della Società, non incidano in modo significativo la valutazione della performance dei beneficiari, in modo da poter predisporre, se ritenuto necessario, gli opportuni adeguamenti alla fase di consuntivazione delle componenti variabili della remunerazione.

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.

3.4.1.A) IL PIANO MBO 2021

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

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

- gate di stabilità patrimoniale del Gruppo – Limite soft del Solvency II ratio di Gruppo, 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 volte nell'arco di ciascun anno del periodo di vesting e a condizione che lo stesso venga recuperato entro il trimestre successivo.

- gate relativo alla presenza di utile distribuibile agli azionisti;
- obiettivi solidali legati all'effettivo raggiungimento dell'utile operativo, che esclude le componenti più volatili (es. realizzi, svalutazioni, altre one-off) del conto economico consolidato secondo i principi IAS/IFRS nell'ottica di dare maggior evidenza all'andamento del business, così come previsto dal budget, nonché al livello di Rorac previsto annualmente;
- obiettivi individuali a seconda del ruolo ricoperto in azienda dall'assegnatario e comunque predeterminati, misurabili e collegati al Piano Industriale.

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

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

Il sistema d'incentivazione di breve termine 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:

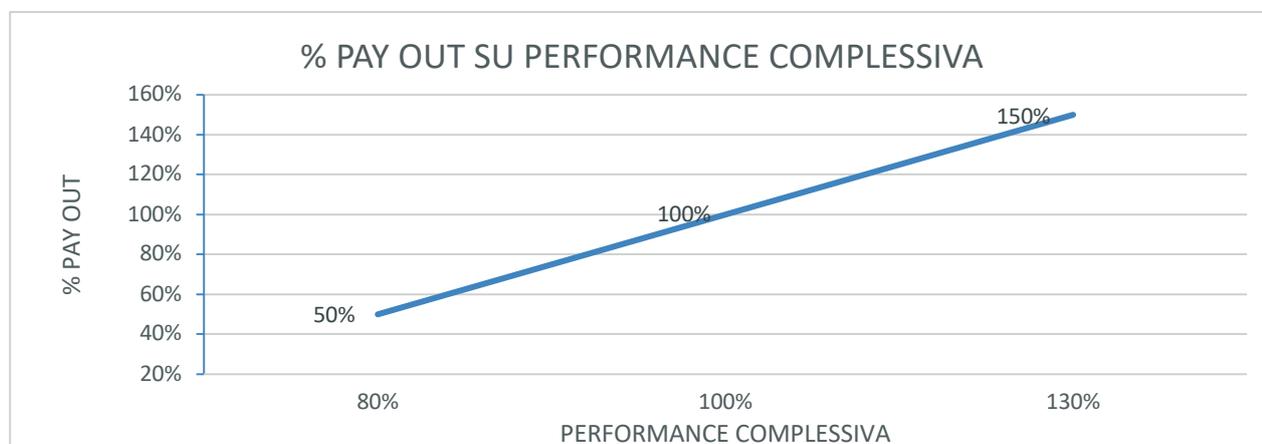
- 1) una performance insufficiente al di sotto del livello soglia (nessun valore verrà quindi conteggiato);
- 2) una performance soglia (minimo accettabile – per la maggior parte degli indicatori pari al 90% del livello target);
- 3) una performance target pari al raggiungimento completo degli obiettivi;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

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%



In ogni caso, l'effettiva erogazione del sistema di remunerazione di breve termine (MbO) 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; nel caso di sfioramento di tale limite, la tranche verrà assegnata 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.

3.4.1.B) IL PIANO LTI 2021 -2023

Allo scopo di sostenere il raggiungimento degli obiettivi del nuovo Piano Industriale 2021-2023, e per rispondere alle sollecitazioni degli investitori, che richiedono un allineamento del rischio dei manager strategici a quello degli azionisti e degli altri stakeholders, e per rendere Cattolica competitiva sul mercato del lavoro, è stato disegnato nel 2021, un nuovo piano di incentivazione destinato alle figure chiave che hanno la responsabilità e le competenze necessarie per tali fini.

In coerenza con il nuovo assetto organizzativo definito alla fine dello scorso anno, il perimetro dei beneficiari del Piano di Long Term Incentive (LTI) è costituito dalle figure chiave che ricoprono ruoli di responsabilità strategica – Direttore Generale, Vice Direttori Generali - dagli altri membri del Comitato di Direzione e dagli altri Dirigenti che si configurano come primi riporti diretti dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale.

Potranno inoltre essere ricompresi tra i Beneficiari anche ulteriori categorie di personale, Dirigente e non Dirigente, opportunamente identificato dalla Società in funzione di particolari criteri tra cui l'inquadramento, il ruolo e la posizione organizzativa ricoperta e il livello di responsabilità attribuito, o altro personale dipendente che risulti Beneficiario di tale istituto in funzione di impegni individuali o accordi pregressi.

Su proposta dell'Amministratore Delegato e previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, il sistema di incentivazione variabile a lungo termine potrà essere riservato, inoltre, ad alcune categorie di dipendenti in possesso di elevate competenze organizzative e digitali che abbiano dimostrato una continuità di performance superiore.

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

La componente variabile di lungo periodo si sostanzia in un piano triennale - dal 2021 al 2023 - al termine del quale, subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi predeterminati, verranno assegnate azioni a titolo gratuito (Performance Share) della Capogruppo con le modalità previste dall'apposito Regolamento del Piano.

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

Gli indicatori del sistema LTI sono:

- Gate di stabilità patrimoniale del Gruppo – Limite soft del Solvency II ratio di Gruppo 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 volte nell'arco di ciascun anno del periodo di vesting e a condizione che lo stesso venga recuperato entro il trimestre successivo.
- Gate relativo alla presenza di utile distribuibile agli azionisti;
- Un obiettivo legato al titolo della Capogruppo: il Total Shareholder Return (TSR) con peso pari al 30%, che concerne la crescita della performance del titolo Cattolica nel periodo 2021-2023 più i dividendi nell'ipotesi del loro reinvestimento, rispetto all'andamento dell'indice Eurostoxx Europe 600 Insurance nello stesso periodo;
- l'obiettivo di ROE Operativo previsto dal Piano Industriale (ROE) con peso 70%, misurato alla fine del periodo di vesting.

Il sistema d'incentivazione di lungo termine adottato prevede:

- il superamento dei Gate come sopra definiti come condizioni base per la corresponsione del premio;
- che ciascuno degli indicatori concorra in misura **autonoma** alla definizione del livello di performance complessiva fermo restando che, per entrambi gli indicatori, saranno previsti un livello soglia, un livello target ed uno di overperformance.

Al termine della consuntivazione si potranno avere quindi, quattro scenari di performance riferiti a ciascun indicatore e la somma dei valori di pay out, calcolati sui singoli indicatori e opportunamente pesati, determinerà il pay out complessivo come da tabella seguente:

ROE	% performance	% pay out	% peso	% pay out pesato
Inferiore a soglia minima	< 90%	0	70%	0
Soglia minima	90%	50%		35%
Livello target	100%	100%		70%
Overperformance	130%	150%		105%

TSR	% performance	% pay out	% peso	% pay out pesato
Inferiore a soglia minima	< 90%	0	30%	0
Soglia minima	90%	50%		15%
Livello target	100%	100%		30%
Overperformance	130%	150%		45%

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

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

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

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

In ogni caso, l'effettivo trasferimento delle azioni 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 di Assegnazione di ciascuna tranche di azioni, sia stato rispettato il Limite soft del Solvency II ratio di Gruppo; nel caso di sfioramento di tale limite, la tranche verrà assegnata nel mese successivo alla prima relazione finanziaria che certifichi il rientro del Limite soft del Solvency II ratio di Gruppo.

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

3.4.2 LA REMUNERAZIONE VARIABILE DEI TITOLARI DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI

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

La parte di retribuzione variabile riconosciuta, pari al 30% della Ral, è composta dal sistema MbO opportunamente rivisto in funzione delle previsioni normative vigenti, che stabiliscono, tra l'altro, che tali figure non possano essere incentivate in funzione dei risultati connessi alle responsabilità dei destinatari nell'ambito del Sistema dei Controlli Interni e che tale incentivazione sia svincolata dai risultati economico-finanziari delle aree sottoposte alle loro attività di controllo. In particolare, in conformità con il Regolamento, si conferma che tali soggetti avranno unicamente obiettivi individuali *“indipendenti dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al loro controllo e legate al raggiungimento di obiettivi connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo sempre rispettando la condizione che non siano in ogni caso fonte di conflitti di interesse”*.

L'assegnazione di tali obiettivi e la successiva verifica del livello di raggiungimento degli stessi, saranno effettuati dal Consiglio di Amministrazione delle Società.

3.5 LE ALTRE COMPONENTI IL PACCHETTO RETRIBUTIVO PER TUTTO IL PERSONALE RILEVANTE E NON RILEVANTE

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

Sarà inoltre possibile accordare ulteriori trattamenti integrativi e migliorativi della struttura retributiva individuale a favore di alcune tipologie di Personale, anche non rilevante. Tali trattamenti saranno accordati in funzione di specifici criteri e valutazioni inerenti, a titolo esemplificativo 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

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

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

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

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

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

È altresì facoltà della Società corrispondere eventuali premi eccezionali 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 di quanto tali insuscettibili di trovare adeguata risposta negli ordinari sistemi di remunerazione variabile, sì da giustificare tale erogazione aggiuntiva.

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 degli ulteriori trattamenti integrativi e migliorativi della struttura remunerativa individuale – esclusi il sistema di remunerazione variabile di breve e lungo termine e dei corrispettivi riconosciuti in fase di assunzione - da riconoscere a ciascun beneficiario interessato per ciascun anno, non potrà di norma eccedere il 50% della remunerazione annua lorda fissa. Per gli eventuali casi particolari in cui il valore del riconoscimento dovesse eccedere le percentuali sopraindicate, sarà necessario un apposito parere del Comitato per la Remunerazione e una conseguente delibera del Consiglio di Amministrazione in merito alle motivazioni di tale eccezione, fermo restando che sia rispettato del Limite Soft del Solvency II ratio tempo per tempo vigente. In caso di riconoscimento a Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la relativa delibera è assunta dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni, coerentemente con la procedura Operazioni Parti Correlate.

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

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

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

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 SOGGETTO A REMUNERAZIONE VARIABILE

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

Al termine di una analisi effettuata tenendo conto del livello gerarchico, del posizionamento organizzativo e della valutazione della posizione ricoperta, sono state identificate alcune posizioni organizzative non dirigenziali ritenute critiche per la continuità e lo sviluppo del business della Società. Per tali figure è stato previsto uno specifico sistema di incentivazione che prevede, oltre alla assegnazione di un'auto aziendale in uso promiscuo, anche il riconoscimento di una remunerazione variabile annuale di natura monetaria (MbO) pari al 25% della Remunerazione annua lorda fissa secondo i criteri e le modalità previste dal Regolamento MbO in vigore per le altre categorie di beneficiari tale istituto.

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

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

3.6.3 I PROBIVIRI

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

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.

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

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato dei Vice Direttori Generali e degli altri membri che compongono il Comitato di Direzione (per il Direttore Generale si rinvia alla disciplina specifica sopra riportata), fatta eccezione per il caso di licenziamento per giusta causa, saranno conclusi degli accordi transattivi che prevedono il pagamento di un ammontare predeterminato pari a ventiquattro mensilità di retribuzione, oltre al preavviso di legge o di contratto.

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

Il pagamento di tale somma prevista nell'accordo transattivo è in ogni caso subordinato alla rinuncia da parte del Dirigente, da ratificarsi in sede protetta come per Legge, alla impugnazione della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero alla sua espressa irrevocabile accettazione e di qualunque altra domanda a qualsiasi titolo inerente il rapporto di lavoro intercorso ed ogni eventuale motivo di lite attuale e/o potenziale nei confronti della Società datrice di lavoro e del Gruppo Cattolica. All'interno dell'accordo transattivo è altresì concessa la possibilità di prevedere un patto di non concorrenza e/o di divieto di storno di dipendenti, nonché eventuali ulteriori somme o benefits non monetari.

L'importo riconosciuto ed accettato dall'interessato nell'ambito della suddetta transazione generale novativa ricomprende e integralmente sostituisce l'eventuale indennità supplementare prevista dal Contratto Collettivo applicato ed ogni altra provvidenza comunque denominata di natura risarcitoria e/o reintegratoria, fatta eccezione per il preavviso, come sopra indicato, e le altre competenze di fine rapporto stabilite per legge o per contratto.

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

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

In ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per tale ulteriore personale, al fine di prevenire un contenzioso e/o di porvi fine se già proposto, la Direzione Organizzazione e Human Resources, nel rispetto delle deleghe tempo per tempo vigenti, può concludere accordi transattivi, in aggiunta al preavviso di legge o di contratto ove dovuto.

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

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

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 la Remunerazione, al Comitato Controllo e Rischi, nonché successivamente al Consiglio di Amministrazione.

Si sottolinea inoltre che, ai sensi di quanto previsto dal Regolamento, le presenti Politiche sono state aggiornate rispetto alla versione approvata dall'Assemblea nel 2020, 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 2020

1

PARTE PRIMA
COMPENSI
CORRISPOSTI 2020

SEZIONE II – RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2020

1 PARTE PRIMA – COMPENSI CORRISPOSTI 2020

1.1 PREMESSE E PRINCIPI DELL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2020

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 2020. L'attinenza ai suddetti principi è stata valutata dalle Funzioni Fondamentali, in relazione agli interventi di attuazione delle Politiche stesse.

Si evidenzia in particolare che:

- il pagamento della componente variabile di breve termine (MbO) relativa ai risultati dell'anno 2019 è stato sospeso per tutti i destinatari compreso il Direttore Generale, in quanto il Consiglio di Amministrazione ha recepito le raccomandazioni IVASS in materia di distribuzione dividendo e politiche retributive; la relativa erogazione avverrà secondo criteri di prudenza e attenzione al livello di rischio e sentita preventivamente l'Autorità di Vigilanza;
- per quanto concerne le componenti di remunerazione variabile 2020 di breve e di lungo 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;
- in conformità ai pareri emanati dai competenti organi di vigilanza europei e nazionali, con riferimento tra l'altro alla raccomandazione IVASS del 29 dicembre 2020, il riconoscimento delle componenti variabili di breve e di lungo termine non ancora erogate e riferite al 2019 e al 2020 è stato sospeso. La relativa erogazione avverrà secondo criteri di prudenza e attenzione al livello di rischio e sentita preventivamente l'Autorità di Vigilanza;
- a seguito della conclusione del progetto straordinario di implementazione dell'accordo di Partnership con Assicurazioni Generali, è stato definito nel 2020 un premio straordinario "Una Tantum", articolato in due tranches, al personale coinvolto in modo rilevante nella definizione di tale accordo, in considerazione del contributo aggiuntivo profuso nelle relative attività progettuali. Al riguardo nel corso del 2020 è stata riconosciuta la prima tranche;
- la seconda tranche, correlata al conseguimento dei benefici dell'accordo di partnership, nel rispetto delle indicazioni ricevute dall'Autorità di Vigilanza, è stata sospesa e ne verrà valutata da parte del Consiglio di Amministrazione l'opportunità e la conseguente eventuale modalità di erogazione, avuto riguardo al rispetto delle raccomandazioni ricevute, nonché ai criteri di prudenza e di attenzione al livello di rischio.

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 2020 è in linea con quanto approvato dall'Assemblea. Per il dettaglio dei compensi relativi all'esercizio 2020 scomposti per tipologia 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.

Si informa inoltre che:

- in data 29 maggio 2020 ha rassegnato le dimissioni da Consigliere della Società il dott. Alberto Minali;
- in data 4 agosto 2020 il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha deliberato all'unanimità la nomina di Carlo Ferraresi quale Amministratore Delegato della società, permanendo lo stesso nella qualità di Direttore Generale. Nell'occasione il Consiglio di Amministrazione ha rideterminato il compenso complessivo dell'Amministratore Delegato, con le integrazioni dovute alla partecipazione al Consiglio di Amministrazione, al Comitato del Governo societario e alla funzione di Responsabile del Sistema di Controllo interno, il tutto per un importo integrativo, rispetto al compenso già sussistente quale Direttore Generale, per complessivi euro 150.000;
- In data 23 ottobre 2020, il Consiglio di Amministrazione ha preso atto delle dimissioni rassegnate dal dott. Carlo Napoleoni, consigliere non esecutivo, indipendente ai sensi del D.Lgs 58/1998 – TUF e non indipendente ai sensi del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., con effetto dal 20 ottobre 2020, e dalla dott.ssa Chiara de' Stefani, consigliere non esecutivo e indipendente, Presidente del Comitato per la Remunerazione e componente del Comitato per le Nomine, sempre con effetto dal 20 ottobre 2020. Nella medesima riunione, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e con il consenso del Comitato per il Controllo sulla Gestione, ha altresì proceduto a nominare per cooptazione, quali amministratori della Società, ai sensi dell'art. 2386 cod. civ. e dell'art. 34 dello statuto sociale, i consiglieri dott. Stefano Gentili, dott. Roberto Lancellotti e dott.ssa Elena Vasco, in quanto designati da Generali in esecuzione degli accordi conclusi tra quest'ultima e Cattolica, in sostituzione dei consiglieri dimissionari, avuto riguardo anche alle dimissioni rassegnate, per motivi di natura esclusivamente personale e con effetto dal 28 settembre 2020, dal dott. Pierantonio Riello, consigliere non esecutivo e indipendente, già membro del Comitato per la Remunerazione.

1.2.2 IL DIRETTORE GENERALE

Al Direttore Generale – dott. Carlo Ferraresi – che, come soprariportato 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.

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.

Si precisa inoltre che:

- la seconda tranche dell'importo una tantum di natura straordinaria pari a € 400.000, prevista a favore del dott. Carlo Ferraresi in sede di nomina a Direttore Generale, che sarebbe stata da corrispondere nel corrente anno a seguito dell'approvazione da parte dell'Assemblea della distribuzione di un utile per i Soci, non è stata corrisposta a seguito della mancata distribuzione di tale utile. Tale seconda tranche risulta pertanto non erogabile non essendosi verificata la condizione prevista per la sua erogazione.
- come sopra evidenziato, nel corso del 2020 è stata riconosciuta al dott. Carlo Ferraresi la prima tranche pari a € 324.000 dell'importo "Una Tantum" riconosciutogli a seguito della conclusione del progetto straordinario di implementazione dei cantieri definiti dall'accordo di Partnership con Assicurazioni Generali; come già precisato la seconda tranche di tale Una Tantum è stata sospesa e ne verrà valutata da parte del Consiglio di Amministrazione l'opportunità e la conseguente eventuale modalità di erogazione, avuto riguardo al rispetto delle raccomandazioni ricevute, nonché ai criteri di prudenza e di attenzione al livello di rischio.

Il dettaglio della retribuzione relativa all'esercizio 2020 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 in linea con quanto definito nella relativa sezione delle Politiche di Remunerazione. Per il dettaglio dei compensi di competenza dell'esercizio 2020, scomposti per tipologia di remunerazione, si rimanda alle tabelle, predisposte in ottemperanza alla Delibera CONSOB, in allegato al presente documento.

1.3 LA REMUNERAZIONE DEL "PERSONALE" NEL 2020

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

Il perimetro dei dirigenti appartenenti al Personale Rilevante del Gruppo relativo alla fine dell'esercizio 2020 è composto da:

- *Dirigenti Strategici*: Direttore Generale – dott. Carlo Ferraresi e 4 Vice Direttori Generali;
- *Altro personale*: in quest'area sono rientrati complessivamente n. 12 Dirigenti di Cattolica Assicurazioni,
- *Funzioni Fondamentali*: in quest'area sono rientrati i Dirigenti responsabili delle Funzioni Fondamentali.

Si informa inoltre che:

- in data 29 febbraio 2020 è stata resa operativa la nomina a Condirettore Generale Area Assicurativa per il dott. Valter Trevisani, già Direttore Generale Area Tecnica e Operations;
- In data 29 febbraio 2020 è stata resa operativa la nomina a Vice Direttore Generale con l'incarico di Chief Operation Officer (COO) per il dott. Samuele Marconcini già dirigente della Società;
- in data 7 aprile 2020 ha rassegnato le dimissioni il Vice Direttore Generale dott. Enrico Mattioli, che ricopriva l'incarico di Chief Financial Officer (CFO) di Gruppo, che è stato sostituito dal dott. dott. Atanasio Pantarrotas - già Dirigente della Società - che nel corso del mese di giugno 2020 è stato nominato Vice Direttore Generale;
- in data 4 dicembre 2020 è stato nominato Vice Direttore Generale Commerciale il dott. Marco Lamola già dirigente della Società;
- in data 4 dicembre 2020 è terminato consensualmente il rapporto di lavoro tra la scrivente Società e il dott. Valter Trevisani che ricopriva il ruolo di Condirettore Generale Area Assicurativa.

Le condizioni di uscita previste nell'accordo transattivo stipulato con il dott. Valter Trevisani prevedono:

- la corresponsione delle competenze di fine rapporto maturate fino alla data di cessazione;
- che la somma di € 168.000 (centosessantottomila/00) lordi, a titolo di MbO maturato nell'esercizio 2019 e, come sopra già evidenziato, non ancora corrisposto nel corso del 2020, venga corrisposta all'interessato tenendo conto delle indicazioni delle competenti Autorità Regolamentari;
- che la somma di € 169.000 (centosessantanovemila/00) lordi a titolo di MbO dell'esercizio 2020, calcolato pro-rata temporis fino alla data di cessazione del rapporto di lavoro, venga corrisposta, secondo le previste scadenze e procedure aziendali tenendo conto delle indicazioni delle competenti Autorità Regolamentari;
- che la parte di remunerazione variabile di lungo termine LTI riferita al periodo 2018 – 2020 venga riconosciuta, dopo la verifica del raggiungimento dei relativi obiettivi, in conformità al vigente Regolamento attuativo di tale istituto, tenuto conto delle indicazioni delle competenti Autorità Regolamentari;
- l'erogazione di un importo a titolo di incentivo all'esodo pari a € 1.359.565,54;
- l'erogazione di un importo a titolo di transazione generale novativa pari a € 75.000;
- il mantenimento del trattamento per assistenza sanitaria in essere all'atto della cessazione del rapporto di lavoro fino al 31 dicembre 2021;
- un patto di non concorrenza pari a € 750.000 (settecentocinquantamila/00) valevole fino al 30/6/2021. L'erogazione di tale patto di non concorrenza avverrà in due tranches di pari importo, la prima delle quali decorsi tre mesi di validità del patto, la seconda tranches decorsi sette mesi di validità del patto stesso.

Si evidenzia inoltre che nel corso del 2020 è stata erogata ai Dirigenti Strategici - escluso il Direttore Generale - la prima tranche pari a complessivi € 407.400 dell'importo "Una Tantum" riconosciuto a seguito della conclusione del progetto straordinario di implementazione dei cantieri definiti dall'accordo di Partnership con Assicurazioni Generali.

Per i Dirigenti Strategici la remunerazione di competenza del 2020 viene indicata nelle corrispondenti tabelle allegate.

1.4 LA REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI NEL 2020

Tutti gli altri soggetti – Intermediari assicurativi e riassicurativi e Fornitori di servizi esternalizzati – sono stati remunerati in linea con quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione del 2020.

Al fine di valorizzare il capitale umano della Società, anche nel 2020, una parte del Piano incentivazione a lungo termine di natura azionaria - LTI - è stato riservato a collaboratori che, seppur non appartenenti alla categoria di Personale Rilevante, sono risultati in possesso di elevate competenze organizzative e digitali e che hanno dimostrato una continuità di performance superiore. A queste persone è stato riservato un incentivo variabile pari al 25% della Ral da riconoscere secondo i criteri, le modalità e le condizioni previste per gli altri beneficiari il Piano azionario 2018-2020, anche con riferimento alle previsioni della Autorità di Vigilanza

Per completezza di informazione si segnala che, in conformità alle vigenti Politiche, nel corso del 2020 è stato attivato un sistema di remunerazione variabile di breve periodo di natura monetaria 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. Anche in questo caso l'erogazione avverrà secondo le modalità, i criteri e le condizioni previste per gli altri beneficiari il Piano MbO 2020, anche con riferimento alle previsioni della Autorità di Vigilanza.

Si evidenzia inoltre che, a seguito dell'applicazione dello specifico sistema di valutazione delle performance previsto per il personale non Dirigente, nel corso del 2020 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.

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 2020

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 €
2019	55.444,76
2020	57.500,31
<i>Diff 2020 vs 2019</i>	<i>2.055,55</i>

Principali risultati			
Anno	Premi complessivi di Gruppo (Mln €)	Risultato operativo di Gruppo (Mln €)	Utile Netto di Gruppo (Mln €)
2019	6.944	302	75
2020	5.653	412	36
<i>Diff 2020 vs 2019</i>	<i>-1.291</i>	<i>110</i>	<i>-39</i>

Ripartizione voti espressi in Assemblea su % n. azioni rappresentate al voto			
Anno	FAVOREVOLE	CONTRARIO	ASTENUTO
2019	95,14%	0,18%	4,68%
2020	92,50%	7,20%	0,30%

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	Carica	2020		2019			differenza 2020 - 2019
		Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Totale 2020	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	totale 2019	
Bedoni Paolo	Presidente C.d.A. Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020 01/01/2020 - 31/12/2020	1.035.917	Presidente C.d.A.	01/01/2019 - 13/04/2019	1.091.013	- 55.096
				Membro C.E.	01/01/2019 - 13/04/2019		
				Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019		
				Presidente C.d.A.	13/04/2019 - 31/12/2019		
				Consigliere	13/04/2019 - 31/12/2019		
Blasevich Barbara	Vice Presidente Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020 01/01/2020 - 31/12/2020	353.951	Membro C.E.	01/01/2019 - 13/04/2019	318.654	35.297
				Vice Presidente	13/04/2019 - 31/12/2019		
				Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019		
				Consigliere	13/04/2019 - 31/12/2019		
Caldana Pier Giuseppe	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	129.421	Consigliere	13/04/2019 - 31/12/2019	96.631	32.790
Campedelli Bettina	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	234.090	Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	212.452	21.638
				Consigliere	13/04/2019 - 31/12/2019		
Castelletti Luigi	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	122.627	Consigliere	13/04/2019 - 31/12/2019	105.781	16.846
de' Stefani Chiara	Consigliere	01/01/2020 - 20/10/2020	142.230	Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	154.831	- 12.601
				Consigliere	13/04/2019 - 31/12/2019		
Ferraresi Carlo	Amministratore Delegato Consigliere	04/08/2020 - 31/12/2020 31/07/2020 - 31/12/2020	77.881				77.881
Gentili Stefano	Consigliere	23/10/2020 - 31/12/2020	22.066				22.066
Giacometti Rosella	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	138.020	Consigliere	13/04/2019 - 31/12/2019	100.541	37.479
Lai Alessandro	Segretario Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020 01/01/2020 - 31/12/2020	338.296	Segretario	01/01/2019 - 31/12/2019	380.804	- 42.508
				Membro C.E.	01/01/2019 - 13/04/2019		
				Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019		
				Consigliere	13/04/2019 - 31/12/2019		
Lancellotti Roberto	Consigliere	23/10/2020 - 31/12/2020	22.672				22.672
Minali Alberto	Consigliere	01/01/2020 - 29/05/2020	36.045	Membro C.E.	01/01/2019 - 13/04/2019	746.884	- 710.839
				Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019		
				Consigliere	13/04/2019 - 31/12/2019		
Napoleoni Carlo	Consigliere	01/01/2020 - 20/10/2020	82.251	Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	125.806	- 43.555
				Consigliere	13/04/2019 - 31/12/2019		
Poli Aldo	Vice Presidente Vicario Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020 01/01/2020 - 31/12/2020	326.870	Vice Presidente Vicario	01/01/2019 - 13/04/2019	361.583	- 34.713
				Vice Presidente Vicario	13/04/2019 - 31/12/2019		
				Membro C.E.	01/01/2019 - 13/04/2019		
				Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019		
Riello Pierantonio	Consigliere	01/01/2020 - 28/09/2020	82.388	Consigliere	13/04/2019 - 31/12/2019	82.186	202
Strazzera Anna	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	135.554	Consigliere	13/04/2019 - 31/12/2019	94.045	41.509
Vanda Eugenio	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	132.048	Consigliere Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019	118.158	13.890
Vasco Elena	Consigliere	23/10/2020 - 31/12/2020	15.935				15.935

Nome e Cognome	2020			2019			differenza 2020 - 2019
	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Totale 2020	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	totale 2019	
Glisenti Giovanni	Consigliere - Presidente Comitato Controllo Gestione	01/01/2020 - 31/12/2020	246.885	Presidente Collegio Sindacale Consigliere - Presidente Comitato Controllo Gestione	01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019	250.135	- 3.250
Bonato Federica	Consigliere - componente del Comitato Controllo Gestione	01/01/2020 - 31/12/2020	161.837	Sindaco Effettivo Consigliere - componente del Comitato Controllo Gestione	01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019	157.418	4.419
Brena Cesare	Consigliere - componente del Comitato Controllo Gestione	01/01/2020 - 31/12/2020	159.593	Sindaco Effettivo Consigliere - componente del Comitato Controllo Gestione	01/01/2019 - 13/04/2019 13/04/2019 - 31/12/2019	160.032	- 439
Chemello Nerino				Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	61.588	- 61.588
Ferrarini Lisa				Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	23.103	- 23.103
Feroli Paola				Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	29.944	- 29.944
Grossi Paola				Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	38.846	- 38.846
Maccagnani Giovanni				Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	39.045	- 39.045
Mion Luigi				Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	35.973	- 35.973
Nardi Angelo				Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019	40.398	- 40.398
Riello Pilade				Membro C.E. Consigliere	01/01/2019 - 13/04/2019 01/01/2019 - 13/04/2019	55.071	- 55.071
Turchetti Manfredò				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	- 110.144
Murari Carlo Alberto				Sindaco Supplente	01/01/2019 - 13/04/2019	13.007	- 13.007
Ferraresi Carlo	Direttore Generale Amministratore Delegato Consigliere TOT	01/01/2020 04/08/2020 - 31/12/2020 31/07/2020 - 31/12/2020	1.641.658 77.881 1.719.539	Direttore Generale Mercati e Canali Distributivi Direttore Generale	01/01/2019 01/11/2019	1.196.806	522.733
Trevisani Valter	Condirettore Generale Direttore Generale Area Tecnica e Operations	29/2/2020 - 4/12/2020 1/1/2020 - 28/2/2020	917.995	Direttore Generale Area Tecnica e Operations	01/01/2019	738.528	179.467
							-

SEZIONE II
RELAZIONE
SUI COMPENSI
CORRISPOSTI 2020

2

PARTE SECONDA
TABELLE

PARTE SECONDA – TABELLE

Di seguito è riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2020). L'illustrazione delle voci e le ulteriori informazioni sono reperibili nella Sezione II Parte Prima della presente Relazione.

In particolare, la Politica retributiva 2020 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 - COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo

(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) Bilancio di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari		(v) rimborsi fisse lorde da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi					
Bodon Paolo	Presidente C.d.A. Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020 01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2021 31/12/2021	€ 71.392	€ 38.400	€ 9.021	€ 800.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 958.075	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 26.000	€ 9.200	€ 2.843	€ 40.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 77.842	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Agricola, Cattolica Beni Immobili, Tia Assicurati)				€ 97.392	€ 47.600	€ 11.663	€ 840.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 1.085.917	€ -	€ -	
(III) Totale															

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato per il Governo Societario e la Sostenibilità	€ 24.262
Comitato per le Risorse Umane	€ 15.000
Comitato per le Norme	€ 39.262

(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) Bilancio di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari		(v) rimborsi fisse lorde da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi					
Blasovich Barbara	Vice Presidente Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020 01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2021 31/12/2021	€ 71.392	€ 42.600	€ 7.359	€ 170.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 351.351	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 2.600	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 2.600	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Services)				€ 73.992	€ 42.600	€ 7.359	€ 170.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 335.951	€ -	€ -	
(III) Totale															

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato per il Governo Societario e la Sostenibilità	€ 30.000
Comitato Controllo e Rischi	€ 60.000

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi				(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Bilancio di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari		(v) rimborsi fisse lorde da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi					
Caldana Pier Giuseppe	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2021	€ 71.392	€ 24.000	€ 4.358	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 119.750	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 6.854	€ 155	€ 62	€ 2.600	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 9.671	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate (Abe Assicurati, Cattolica Services)				€ 78.246	€ 24.155	€ 4.420	€ 2.600	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 129.421	€ -	€ -	
(III) Totale															

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato Parti Correlate	€ 20.000
	€ 20.000

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rispettata 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 esonerazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborso spese forfettoni		(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente					
Campedelli Bettina	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2021	€ 71.392	€ 51.000	€ 1.698	€ 95.000	€ -	€ -	€ -	€ 219.090	€ -	€ -	
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 5.000	€ -	€ -	€ 10.000	€ -	€ -	€ -	€ 15.000	€ -	€ -	
(H) Compensi da controllate e collegate (Vera Via)				€ 76.392	€ 51.000	€ 1.698	€ 105.000	€ -	€ -	€ -	€ 234.090	€ -	€ -	
(H) Totale														

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato per le Nomine	€ 15.000
Comitato per il Governo Societario e la Sostenibilità	€ 30.000
Comitato Controllo e Rischi	€ 50.000
Comitato Controllo e Rischi - Vera Via	€ 95.000
Comitato Controllo e Rischi - Vera Via	€ 10.000
	€ 105.000

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rispettata 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 esonerazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborso spese forfettoni		(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente					
Casellati Luigi	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2021	€ 71.392	€ 19.200	€ 1.325	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ 121.917	€ -	€ -	
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 710	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 710	€ -	€ -	
(H) Compensi da controllate e collegate (Catife)				€ 72.102	€ 19.200	€ 1.325	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ 122.627	€ -	€ -	
(H) Totale														

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato Punti Correlate	€ 30.000
	€ 30.000

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rispettata 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 esonerazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborso spese forfettoni		(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente					
de Stefanis Chian	Consigliere	01/01/2020 - 20/10/2020	31/12/2021	€ 57.274	€ 30.000	€ 3.731	€ 36.025	€ -	€ -	€ -	€ 127.030	€ -	€ -	
(1) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 5.000	€ 3.200	€ -	€ 7.000	€ -	€ -	€ -	€ 15.200	€ -	€ -	
(H) Compensi da controllate e collegate (Lombarda Via)				€ 62.274	€ 33.200	€ 3.731	€ 43.025	€ -	€ -	€ -	€ 142.230	€ -	€ -	
(H) Totale														

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:

Comitato per la Remunerazione	€ 24.017
Comitato per le Nomine	€ 12.008
Comitato Controllo e Rischi in Lombardia Via	€ 36.025
Comitato Controllo e Rischi in Lombardia Via	€ 7.000
	€ 43.025

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rispettata la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi di equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborso spese forfettoni	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi		Partecipazione agli utili						
Ferraresi Carlo	Amministratore Delegato Consigliere	04/08/2020 - 31/12/2020 31/07/2020 - 31/12/2020	31/12/2021	29.934 €	6.600 €	- €	- €	- €	32.787 €	- €	- €	- €	- €	69.321 €	- €	- €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€	7.600 €	960 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	8.560 €	- €	- €	
(II) Compensi da controllate e collegate (Catalitica Services, Catalitica Immobiliare)				€	37.534 €	7.560 €	- €	- €	32.787 €	- €	- €	- €	- €	77.881 €	- €	- €	
(III) Totale				€	77.881 €	17.120 €	- €	- €	65.574 €	- €	- €	- €	- €	143.555 €	- €	- €	
Nota: I compensi da controllate e collegate sono stati riversati a Catalitica Ass.ni																	
Nota: Sono indicati i compensi riferiti ai soli redditi percepiti quali assunti a lavoro dipendente																	
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:																	
Comitato per il Governo Societario e la Sostenibilità																	
Comitato Controllo e Rischi																	
€ 12.295																	
€ 20.492																	
€ 32.787																	

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rispettata la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi di equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborso spese forfettoni	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi		Partecipazione agli utili						
Geniti Stefano	Consigliere	23/10/2020 - 31/12/2020	31/12/2020	13.388 €	1.800 €	1.140 €	- €	- €	5.738 €	- €	- €	- €	- €	22.066 €	- €	- €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€	13.388 €	1.800 €	1.140 €	- €	- €	5.738 €	- €	- €	- €	22.066 €	- €	- €	
(II) Compensi da controllate e collegate				€	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
(III) Totale				€	13.388 €	1.800 €	1.140 €	- €	- €	5.738 €	- €	- €	- €	- €	22.066 €	- €	- €
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:																	
Comitato per il Governo Societario e la Sostenibilità																	
€ 5.738																	
€ 5.738																	

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rispettata la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi di equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborso spese forfettoni	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi		Partecipazione agli utili						
Giacometti Rosella	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2021	71.392 €	30.000 €	6.628 €	- €	- €	30.000 €	- €	- €	- €	- €	138.020 €	- €	- €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€	71.392 €	30.000 €	6.628 €	- €	- €	30.000 €	- €	- €	- €	- €	138.020 €	- €	- €
(II) Compensi da controllate e collegate				€	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
(III) Totale				€	71.392 €	30.000 €	6.628 €	- €	- €	30.000 €	- €	- €	- €	- €	138.020 €	- €	- €
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:																	
Comitato Controllo e Rischi																	
€ 30.000																	
€ 30.000																	

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rispettata 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 forfettabili	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari		(v) rimborsazioni fisse lordo da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi					
Lai Alessandro	Segretario Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020 01/01/2020 - 31/12/2021	31/12/2021	€ 71.392	€ 47.400	€ 8.557	€ 140.000	-	€	-	€	€ 317.349	-	€	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 10.000	€ 3.900	€ 2.047	€ 5.000	-	€	-	€	€ 20.947	-	€	
(II) Compensi da controllate e collegate (Tut Assicurazioni)				€ 81.392	€ 51.300	€ 10.603	€ 145.000	-	€	-	€	€ 338.296	-	€	
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati: Comitato per il Governo Societario e la Sostenibilità € 30.000 Comitato per la Remunerazione € 20.000 € 50.000															

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rispettata 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 forfettabili	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari		(v) rimborsazioni fisse lordo da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi					
Lancillotti Roberto	Consigliere	23/10/2020 - 31/12/2020	31/12/2020	€ 13.388	€ 2.400	€ 1.146	-	-	€	-	€	€ 22.672	-	€	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€	€	€	-	-	€	-	€	-	-	€	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 13.388	€ 2.400	€ 1.146	-	-	€	-	€	€ 22.672	-	€	
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati: Comitato per la Remunerazione € 5.738 € 5.738															

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rispettata 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 forfettabili	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari		(v) rimborsazioni fisse lordo da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi					
Minali Alberto	Consigliere	01/01/2020 - 29/05/2020	31/12/2021	€ 28.089	€ 7.200	€ 156	-	-	€	-	€	€ 36.045	-	€	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€	€	€	-	-	€	-	€	-	-	€	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 28.089	€ 7.200	€ 156	-	-	€	-	€	€ 36.045	-	€	
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati: Comitato per la Remunerazione € 5.738 € 5.738															

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rispettata 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 forfettabili	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari		(v) rimborsazioni fisse lordo da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi					
Napolioni Carlo	Consigliere	01/01/2020 - 20/10/2020	31/12/2021	€ 57.274	€ 15.600	€ 9.377	-	-	€	-	€	€ 82.251	-	€	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€	€	€	-	-	€	-	€	-	-	€	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 57.274	€ 15.600	€ 9.377	-	-	€	-	€	€ 82.251	-	€	
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati: Comitato per la Remunerazione € 0 € 0															

Nota: è stato rinviato a LICCREA HOLDING S.p.A. l'importo di € 24.977

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rispettata 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) rimborso spese forfettabili	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	(i) emolumenti di competenza esercizio		(ii) gettoni presenza	(iii) Bonus e altri incentivi					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 71.392	€ 31.800	€ 8.678	€ 170.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 71.392	€ 31.800	€ 8.678	€ 170.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:																	
Comitato per il Governo Societario e la Sostenibilità																	
Comitato per le Nomine																	
€ 30.000																	
€ 15.000																	
€ 45.000																	
Comitato per la Remunerazione																	
€ 14.863																	
€ 14.863																	

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rispettata 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) rimborso spese forfettabili	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	(i) emolumenti di competenza esercizio		(ii) gettoni presenza	(iii) Bonus e altri incentivi						(iv) Partecipazione agli utili
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 52.743	€ 13.800	€ 982	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 52.743	€ 13.800	€ 982	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:																		
Comitato per le Nomine																		
Comitato Parti Correlate																		
€ 2.869																		
€ 20.000																		
€ 22.869																		
Comitato per la Remunerazione																		
€ 14.863																		
€ 14.863																		

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rispettata 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) rimborso spese forfettabili	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	(i) emolumenti di competenza esercizio		(ii) gettoni presenza	(iii) Bonus e altri incentivi						(iv) Partecipazione agli utili
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 71.392	€ 28.800	€ 12.321	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (CARE)				€ 710	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 72.102	€ 28.800	€ 12.321	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:																		
Comitato per la Remunerazione																		
Comitato per le Nomine																		
€ 3.825																		
€ 15.000																		
€ 18.825																		

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rioperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi di cessazione anticipata dell'incarico	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborso spese forfettoni	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rimborsazioni fisse lordo da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi		Partecipazione agli utili						
Vasco Elena	Consigliere	23/10/2020 - 31/12/2020	31/12/2020	13.388 €	1.800 €	747 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	15.935 €	- €	- €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale																	
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:																	
€ 0																	

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rioperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi di cessazione anticipata dell'incarico	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborso spese forfettoni	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rimborsazioni fisse lordo da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi		Partecipazione agli utili						
Gisanti Giovanni	Consigliere - Presidente Comitato Controllo Gestione	01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2021	105.000 €	79.200 €	2.685 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	246.885 €	- €	- €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale																	
Nota: il compenso quale Presidente del Comitato Controllo Gestione è stato inserito nella colonna (i) emolumenti di competenza.																	

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rioperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi di cessazione anticipata dell'incarico	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborso spese forfettoni	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rimborsazioni fisse lordo da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi		Partecipazione agli utili						
Bonato Federica	Consigliere - componente del Comitato Controllo Gestione	01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2021	110.000 €	50.400 €	1.437 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	161.837 €	- €	- €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale																	
Nota: il compenso quale Componente del Comitato Controllo Gestione è stato inserito nella colonna (i) emolumenti di competenza.																	

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rioperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi						(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi di cessazione anticipata dell'incarico	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborso spese forfettoni	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) rimborsazioni fisse lordo da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi		Partecipazione agli utili						
Brena Cesare	Consigliere - componente del Comitato Controllo Gestione	01/01/2020 - 31/12/2020	31/12/2021	110.000 €	48.000 €	1.593 €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	159.593 €	- €	- €	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio																	
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale																	
Nota: il compenso quale Componente del Comitato Controllo Gestione è stato inserito nella colonna (i) emolumenti di competenza.																	

Compensi corrisposti ai Direttori Generali e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata riaperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi				(3) Compensi variabili non equity	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari						
Ferraresi Carlo	Direttore Generale	01/01/2020	sino a revoca					€ 414.000	€ 3.658	€ 324.000	€ 1.641.658	€ 341.300	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 324.000	€ 1.641.658	€ 341.300	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate													
				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale													
				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 324.000	€ 1.641.658	€ 341.300	€ -

1) L'importo indicato nella colonna 3) sez. "Bonus e altri incentivi" è riferito all'MBO di competenza del 2020 che sarà corrisposto nel rispetto delle raccomandazioni emanate dalla Autorità di Vigilanza.
 2) nella colonna 7) è stato inserito il valore del fair value accantonato a bilancio nel 2020.

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata riaperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi				(3) Compensi variabili non equity	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari						
Trivisani Valter	Condirettore Generale	29/02/2020	04/12/2020					€ 169.000	€ 54.645	€ 133.837	€ 917.995	€ 83.076	€ 2.416.071
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate													
				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 169.000	€ 54.645	€ 133.837	€ 917.995	€ 83.076	€ 2.416.071
(III) Totale													
				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 169.000	€ 54.645	€ 133.837	€ 917.995	€ 83.076	€ 2.416.071

1) L'importo indicato nella colonna 3) sez. "Bonus e altri incentivi" è riferito all'MBO di competenza del 2020 che sarà corrisposto nel rispetto delle raccomandazioni emanate dalla Autorità di Vigilanza.
 2) L'importo indicato in colonna 4 - "Benefici non monetari" oltre ai valori di benefici dell'anno comprende l'importo straordinario del fringe benefit per cessione auto aziendale pari a € 45.000
 3) L'importo indicato in colonna 5 - "Altri Compensi" oltre alle quote di remunerazione erogate nel 2020, comprende le quote di retribuzione per ferie non usufruite erogate nel 2021 a seguito di cessazione
 4) nella colonna 7) è stato inserito il valore del fair value accantonato a bilancio nel 2020
 5) la somma di colonna 8 corrisponde a: € 1.359.565,54 (incentivo all'esodo) € 75.000 (integrazione generale) € 750.000 (patto di non concorrenza totale da erogarsi in due tranches nel corso del 2021 con termine patto al 30/06/2021) € 21.505 (integrazione TFR per accordo polizza fondo pensione integrativo).

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata riaperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi				(3) Compensi variabili non equity*	(4) Benefici non monetari**	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity***	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari						
5	Dirigenti Strategici	01/01/2020	sino a revoca					€ 375.985	€ 95.298	€ 297.000	€ 1.951.973	€ 142.183	€ 116.487
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate													
				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 375.985	€ 95.298	€ 297.000	€ 1.951.973	€ 142.183	€ 116.487
(III) Totale													
				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 375.985	€ 95.298	€ 297.000	€ 1.951.973	€ 142.183	€ 116.487

1) Tutti i valori esposti sono rapportati al periodo di vigenza della carica
 2) L'importo indicato in colonna 3 - sez. "Bonus e altri incentivi" comprende il valore dell'MBO di competenza del 2020 rapportato ai mesi di spettanza in qualità di Dirigente Strategico, che sarà corrisposto nel rispetto delle raccomandazioni emanate dalla Autorità di Vigilanza.
 3) L'importo indicato in colonna 4 - sez. "Benefici non monetari" comprende il valore dell'MBO di competenza del 2020 rapportato ai mesi di vigenza della carica
 4) nella colonna 7) è stato inserito il valore del fair value accantonato a bilancio nel 2020 rapportato ai mesi di vigenza della carica
 5) la somma di colonna 8 corrisponde ad importi relativi ad integrazione TFR per accordo polizza fondo pensione integrativo

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

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno		(3) Bonus di anni precedenti		(4) Altri Bonus
			(a) Erogabile/ Erogato	(b) Differito	(a) Non più erogabili	(b) Erogabile/ Erogati	
FERRARESI CARLO	DIRETTORE GENERALE						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio							
		Piano A					
		OBIETTIVI BREVE MBO	€ 414.000,00				
		Piano B					
		Piano C					
(II) Compensi da controllate e collegate							
		Piano A					
		Piano B					
(III) Totale			€ 414.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno		(3) Bonus di anni precedenti		(4) Altri Bonus
			(a) Erogabile/ Erogato	(b) Differito	(a) Non più erogabili	(b) Erogabile/ Erogati	
TREVISANI VALTER	Condirettore Generale Direttore Generale Area Tecnica e Operations						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio							
		Piano A					
		OBIETTIVI BREVE MBO	€ 169.000,00				
		Piano B					
		Piano C					
(II) Compensi da controllate e collegate							
		Piano A					
		Piano B					
(III) Totale			€ 169.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno		(3) Bonus di anni precedenti		(4) Altri Bonus
			(a) Erogabile/ Erogato	(b) Differito	(a) Non più erogabili	(b) Erogabile/ Erogati	
N 5	DIRIGENTI STRATEGICI						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio							
		Piano A					
		OBIETTIVI BREVE MBO	€ 375.985,00				
		Piano B					
		Piano C					
(II) Compensi da controllate e collegate							
		Piano A					
		Piano B					
(III) Totale			€ 375.985,00	€ -	€ -	€ -	€ -

Nota 1: il valore in colonna 2 a) è riferito al bonus di breve termine (Mbo) di competenza del 2020 rapportato al periodo di vigenza della carica
 Nota 2: il valore in colonna 3 a) è riferito al bonus di breve termine (Mbo) di competenza del 2019 e non più erogabile a seguito di cessazione del rapporto di lavoro con il Beneficiario

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

A	B	C	D	E	F	G	H	I		L	M	
								1	2			
Nome e Cognome	Carica	Piano	periodo di vesting	numero e tipologia di strumenti finanziari	fair value alla data di assegnazione	periodo di vesting	data di assegnazione	prezzo di mercato all'assegnazione	numero e tipologia di strumenti finanziari	numero di strumenti finanziari	valore alla data di maturazione	fair value
FERIANESI CARLO	Direttore generale											
<p>NOTE</p> <p>Il valore esposto in colonna 3) è riferito a performance share basati su Azioni Ordinarie Cattolica Assicurazioni assegnate nel 2018 e integrate nel 2019 per il periodo 2018-2020 a seguito della nomina a AD e rappresentate con prestazione target 100% di raggiungimento obiettivi nel periodo di vesting 2018-2020 non essendo prevista una assegnazione annuale;</p> <p>Il numero delle azioni riferite alla consuntivazione del Piano di Performance Share 2018-2020, ancora differite secondo le condizioni previste dal Regolamento del suddetto Piano,</p> <p>in colonna 10) è esposto il numero delle azioni spettanti per la quota up front a seguito della consuntivazione del Piano di Performance Share 2018-2020.</p> <p>in colonna 11) è esposto il valore delle azioni up front assegnate con quotazione azionaria del 31/12/2020 fine periodo di vesting.</p> <p>Il valore esposto in colonna 12) è riferito al fair value accantonato a bilancio per l'anno 2020.</p>												
<p>COMPENSI DA SOCIETA' CONTROLLATE E COLLEGATE</p> <p>III Totale</p>												
			48.072						20.217	44.030	201.922	341.300
<p>NOTE</p> <p>Il valore esposto in colonna 3) è riferito a performance share basati su Azioni Ordinarie Cattolica Assicurazioni assegnate nel 2018 e integrate nel 2019 per il periodo 2018-2020 a seguito della nomina a AD e rappresentate con prestazione target 100% di raggiungimento obiettivi nel periodo di vesting 2018-2020 non essendo prevista una assegnazione annuale;</p> <p>Il numero delle azioni riferite alla consuntivazione del Piano di Performance Share 2018-2020, ancora differite secondo le condizioni previste dal Regolamento del suddetto Piano,</p> <p>in colonna 10) è esposto il numero delle azioni spettanti per la quota up front a seguito della consuntivazione del Piano di Performance Share 2018-2020.</p> <p>in colonna 11) è esposto il valore delle azioni up front assegnate con quotazione azionaria del 31/12/2020 fine periodo di vesting.</p> <p>Il valore esposto in colonna 12) è riferito al fair value accantonato a bilancio per l'anno 2020.</p>												
<p>COMPENSI DA SOCIETA' CONTROLLATE E COLLEGATE</p> <p>III Totale</p>												
			48.072						20.217	44.030	201.922	341.300
TRIVIANI WALTER	Direttore Generale A+va Società e Organismi											
<p>NOTE</p> <p>Il valore esposto in colonna 3) è riferito a performance share basati su Azioni Ordinarie Cattolica Assicurazioni assegnate nel 2018 e rappresentate con prestazione target 100% di raggiungimento obiettivi nel periodo di vesting 2018-2020 non essendo prevista una assegnazione annuale;</p> <p>Il numero delle azioni riferite alla consuntivazione del Piano di Performance Share 2018-2020, ancora differite secondo le condizioni previste dal Regolamento del suddetto Piano,</p> <p>in colonna 10) è esposto il numero delle azioni spettanti per la quota up front a seguito della consuntivazione del Piano di Performance Share 2018-2020.</p> <p>in colonna 11) è esposto il valore delle azioni up front assegnate con quotazione azionaria del 31/12/2020 fine periodo di vesting.</p> <p>Il valore esposto in colonna 12) è riferito al fair value accantonato a bilancio per l'anno 2020.</p>												
<p>COMPENSI DA SOCIETA' CONTROLLATE E COLLEGATE</p> <p>III Totale</p>												
			22.877						12.554	34.315	157.309	83.076
<p>NOTE</p> <p>Il valore esposto in colonna 3) è riferito a performance share basati su Azioni Ordinarie Cattolica Assicurazioni assegnate nel 2018 e rappresentate con prestazione target 100% di raggiungimento obiettivi nel periodo di vesting 2018-2020 non essendo prevista una assegnazione annuale;</p> <p>Il numero delle azioni riferite alla consuntivazione del Piano di Performance Share 2018-2020, ancora differite secondo le condizioni previste dal Regolamento del suddetto Piano,</p> <p>in colonna 10) è esposto il numero delle azioni spettanti per la quota up front a seguito della consuntivazione del Piano di Performance Share 2018-2020.</p> <p>in colonna 11) è esposto il valore delle azioni up front assegnate con quotazione azionaria del 31/12/2020 fine periodo di vesting.</p> <p>Il valore esposto in colonna 12) è riferito al fair value accantonato a bilancio per l'anno 2020.</p>												
<p>COMPENSI DA SOCIETA' CONTROLLATE E COLLEGATE</p> <p>III Totale</p>												
			22.877						12.554	34.315	157.309	83.076
DIRIGENTI STRATEGICI	Carica											
<p>NOTE</p> <p>Il valore esposto in colonna 3) è riferito a performance share basati su Azioni Ordinarie Cattolica Assicurazioni assegnate nel 2018 e rappresentate con prestazione target 100% di raggiungimento obiettivi nel periodo di vesting 2018-2020 non essendo prevista una assegnazione annuale;</p> <p>Il numero delle azioni riferite alla consuntivazione del Piano di Performance Share 2018-2020, ancora differite secondo le condizioni previste dal Regolamento del suddetto Piano,</p> <p>in colonna 10) è esposto il numero delle azioni spettanti per la quota up front a seguito della consuntivazione del Piano di Performance Share 2018-2020.</p> <p>in colonna 11) è esposto il valore delle azioni up front assegnate con quotazione azionaria del 31/12/2020 fine periodo di vesting.</p> <p>Il valore esposto in colonna 12) è riferito al fair value accantonato a bilancio per l'anno 2020.</p>												
<p>COMPENSI DA SOCIETA' CONTROLLATE E COLLEGATE</p> <p>III Totale</p>												
			22.574						12.386	33.861	155.267	142.183

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

Nome e cognome	Ruolo	Società	azioni possedute al 31.12.2019	azioni acquistate nel corso dell'esercizio	azioni vendute nel corso dell'esercizio	Totale azioni possedute
Paolo Bedoni	consigliere	Cattolica Assicurazioni	80.000	20.000	-	100.000
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	28.920	11.811	-	40.731
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>*dato comprensivo di n. 671 azioni acquistate in precedenza da soggetto collegato e comunicate nel corso dell'esercizio corrente</i>			108.920 *	-	-	140.731
Barbara Blasevich	consigliere	Cattolica Assicurazioni	16.000	10.000	-	26.000
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	12.025	8.975	-	21.000
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
			28.025	-	-	47.000
Piergiuseppe Caldana		Cattolica Assicurazioni	3.011	-	-	3.011
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	900	-	-	900
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
			3.911	-	-	3.911
Bettina Campedelli	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.168	-	-	3.168
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
			3.168	-	-	3.168
Luigi Castelletti (8)	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.051	-	-	3.051
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
			3.051	-	-	3.051
Chiara de' Stefani (4)	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.100	-	-	3.100
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
			3.100	-	-	3.100
Stefano Gentili (7)	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.000	-	-	3.000
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
			3.000	-	-	3.000
Rosella Giacometti	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.000	-	-	3.000
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
			3.000	-	-	3.000

Nome e cognome	Ruolo	Società	azioni possedute al 31.12.2019	azioni acquistate nel corso dell'esercizio	azioni vendute nel corso dell'esercizio	Totale azioni possedute
Alessandro Lai	consigliere	Cattolica Assicurazioni	68.528	-	-	68.528
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	2.915	-	-	2.915
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
			71.443	-	-	71.443
Roberto Lancellotti (7)	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.000	-	-	3.000
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
			71.443	-	-	3.000
				-	-	
Alberto Minali (2)	consigliere	Cattolica Assicurazioni	450.000	-	-	450.000
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	3.000	-	-	3.000
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
			453.000	-	-	453.000
				-	-	
Carlo Napoleoni (4)	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.100	-	-	3.100
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
			3.100	-	-	3.100
				-	-	
Aldo Poli	consigliere	Cattolica Assicurazioni	175.000	50.000	-	225.000
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
			175.000	-	-	225.000
				-	-	
Pierantonio Riello (3)	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.200	-	-	3.200
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
			3.200	-	-	3.200

Nome e cognome	Ruolo	Società	azioni possedute al 31.12.2019	azioni acquistate nel corso dell'esercizio	azioni vendute nel corso dell'esercizio	Totale azioni possedute
Anna Strazzera	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.321	-	-	3.321
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
			3.321	-	-	3.321
Eugenio Vanda	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.005	-	-	3.005
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
Elena Vasco (7)	consigliere	Cattolica Assicurazioni	3.000	-	-	3.000
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
			3.005	-	-	3.005
Giovanni Glisenti	Presidente del CCG	Cattolica Assicurazioni	3.753	1.000	-	4.753
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	315	685	-	1.000
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
			4.068	-	-	5.753
Bonato Federica	Consigliere, membro del CCG	Cattolica Assicurazioni	3.154	-	-	3.154
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
			3.154	-	-	3.154
Cesare Brena	Consigliere, membro del CCG	Cattolica Assicurazioni	5.492	-	-	5.492
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	2.265	-	-	2.265
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
			7.757	-	-	7.757
Carlo Ferraresi	AD/direttore generale	Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-

Nome e cognome	Ruolo	Società	azioni possedute al 31.12.2019	azioni acquistate nel corso dell'esercizio	azioni vendute nel corso dell'esercizio	Totale azioni possedute
Mattoli Enrico (1)	vice direttore generale	Cattolica Assicurazioni	10.000	-	-	10.000
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
			10.000	-	-	10.000
Nazzareno Cerni	vice direttore generale	Cattolica Assicurazioni	1.000	-	-	1.000
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
			1.000	-	-	1.000
Valter Trevisani (5)	direttore generale	Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
			-	-	-	-
Marco Lamola (6)	vice direttore generale	Cattolica Assicurazioni	-	5.000	-	5.000
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
			-	5.000	-	5.000
Samuele Marconcini (6)	vice direttore generale	Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
			-	-	-	-
Atanasio Pantarrotas (9)	vice direttore generale	Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
<i>possesso indiretto tramite società</i>		Cattolica Assicurazioni	-	-	-	-
			-	-	-	-

note

- (1) dimesso a far data dal 7 aprile 2020
- (2) dimesso a far data dal 29 maggio 2020
- (3) dimesso a far data dal 28 settembre 2020
- (4) dimesso a far data dal 20 ottobre 2020
- (5) dimessi a far data dal 4 dicembre 2020
- (6) nominati 4 dicembre 2020
- (7) nominati a far data dal 23 ottobre 2020
- (8) dimesso a far data dal 14 gennaio 2021
- (9) dimesso a far data dal 18 giugno 2020

INDICE

PREMESSA	67		
SEZIONE 1			
RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021			
1 - INTRODUZIONE ALLE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	69	3 - LE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021	85
1.1 Definizioni	70	3.1 La Remunerazione degli Amministratori della Capogruppo	86
1.2 Principi di riferimento e linee guida	71	3.2 La Remunerazione degli Amministratori delle società assicurative controllate di diritto italiano	87
1.3 Ambito di applicazione	72	3.3 Gli organi di Controllo	89
2 - LA GOVERNANCE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	75	3.4 Identificazione del "Personale rilevante"	89
2.1 L'Assemblea	76	3.5 Il Direttore Generale della Capogruppo	90
2.2 Il Consiglio di Amministrazione	77	3.6 La Remunerazione del "Personale rilevante"	92
2.3 Il Comitato per la Remunerazione	78	3.7 Altre componenti del pacchetto retributivo per tutto il personale	96
2.4 Il Comitato Controllo e Rischi e Consigliere incaricato di monitorare il sistema di gestione dei rischi	80	3.8 Remunerazione di altri soggetti previsti dal regolamento e di altro personale dipendente soggetto a remunerazione variabile	98
2.5 L'Alta Direzione	80	3.9 I Trattamenti in caso di cessazione del rapporto di lavoro	99
2.6 La Funzione Risorse Umane (Human Resources - Organizzazione)	81	3.10 La Comunicazione del Sistema di Remunerazione Variabile	100
2.7 Le Funzioni Fondamentali	81	3.11 Le Verifiche sulle Politiche di Remunerazione	100
2.8 Le Altre Funzioni Aziendali	82	SEZIONE 2	
		COMPENSI CORRISPOSTI 2020	103
		1 - COMPENSI CORRISPOSTI 2020	103
		1.1 Premesse e Principi dell'attuazione della Politica di Remunerazione 2020	104
		1.2 Compensi Corrisposti nel 2020	104
		1.3 Le Verifiche svolte dalle Funzioni Fondamentali nel 2020	105

PREMESSA

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2021 e sui Compensi Corrisposti 2020 (di seguito “Relazione”) è predisposta in conformità alle normative e ai regolamenti vigenti, con particolare riferimento al Regolamento IVASS n. 38, 3 luglio 2018 (di seguito “Regolamento”) e all’art. 275 del Regolamento UE 2015/35 relativo alle Politiche di Remunerazione nelle imprese di assicurazione, nonché, ove applicabile in ottemperanza al Regolamento CONSOB 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.

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

La Relazione segue altresì i principi indicati dal Codice di Corporate Governance per le aziende quotate - ove possibile - 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 2021, oltre alle informazioni relative alle procedure utilizzate per l’adozione di tale politica e alla struttura generale dei sistemi di incentivazione;
- SEZIONE II: relaziona in merito alla attuazione delle Politiche di Remunerazione del 2020 con riferimento ai soggetti indicati dal Regolamento.

SEZIONE I
RELAZIONE SULLA
POLITICA IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE 2021

1

INTRODUZIONE ALLE
POLITICHE IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE

SEZIONE I - RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021

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 le figure dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, e dei Vice Direttori Generali, ove presenti;
- **Bonus** – valore della remunerazione variabile, calcolata in percentuale sulla RAL, erogata al raggiungimento degli obiettivi previsti dai piani d'incentivazione;
- **Capogruppo** – Società Cattolica di Assicurazioni – Società Cooperativa
- **Claw-back** – clausola contrattuale che prevede la possibilità di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, dei compensi erogati sulla base di risultati che si siano rivelati non duraturi o effettivi per effetto di condotte dolose o gravemente colpose;
- **Codice di Corporate Governance** – il 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 intendono i Dirigenti con compiti strategici identificati nel Direttore Generale, i Vice Direttori Generali, ove presenti e che risultino in forza presso le singole Società;
- **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 piano non permette l'erogazione di alcun incentivo;
- **Key Performance Indicators (KPI)** – misure quali-quantitative identificate e definite in sede di costruzione dei piani d'incentivazione (sia di breve periodo che di lungo periodo) e volte a rendere misurabile il raggiungimento effettivo degli obiettivi assegnati;
- **Long Term Incentive (LTI)** – sistema incentivante basato sui risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati di lungo periodo.
- **Malus** - clausola contrattuale che prevede la possibilità di non erogare in tutto o in parte la retribuzione variabile differita eventualmente maturata, qualora, trascorso il periodo di differimento, sia verificato il non raggiungimento degli obiettivi fissati ovvero qualora si sia verificato un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria dell'impresa;
- **Management by Objectives (MBO)** – sistema incentivante correlato ai risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati annuali.
- **Personale Rilevante**– identifica l'insieme dei soggetti definiti alla lettera m) dell'Art. 2, comma 1 del Regolamento;
- **Prodotto di investimento assicurativo (IBIP)** – un prodotto assicurativo che presenta una scadenza o un valore di riscatto e in cui tale scadenza o valore di riscatto è esposto in tutto o in parte, in modo diretto o indiretto, alle fluttuazioni del mercato;
- **Organo di Controllo** – identifica il Collegio Sindacale o, ove previsto, il Comitato per il controllo sulla gestione;

- **Remunerazione** –ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, anche con strumenti finanziari o beni in natura (“*fringe benefits*”), a fronte delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dai destinatari delle Politiche alla Compagnia. Sono esclusi comunque i pagamenti che si riferiscono a istituti previsti da contratti collettivi nazionali e integrativi quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, le prestazioni previdenziali integrative e i premi variabili aziendali;
- **Retribuzione Annuale Lorda (RAL)** – la somma della retribuzione annua fissa (pari alla somma delle quattordici mensilità ex CCNL e di eventuali remunerazioni tipiche che possano essere considerate fisse);
- **Società del Gruppo** - la Capogruppo e le società controllate;
- **Società Controllate** - le società del Gruppo soggette al controllo della Capogruppo secondo le vigenti disposizioni normative;
- **Società Controllate Assicuratrici** - società del Gruppo che esercitano attività assicurativa sotto il controllo della Capogruppo;
- **Società Controllate non Assicuratrici** - società del Gruppo che non esercitano attività assicurativa e che sono sotto controllo della Capogruppo;
- **Soggetto rilevante** – identifica l’insieme dei soggetti definiti all’art. 2 co. 1 n. 1 del Regolamento delegato (UE) 2017/2359.

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” del Regolamento, che recitano tra l’altro «*Le imprese adottano Politiche di Remunerazione in forma scritta coerenti con la sana e prudente gestione del rischio e in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l’equilibrio dell’impresa nel lungo termine. Le imprese evitano Politiche di Remunerazione basate in modo esclusivo o prevalente sui risultati di breve termine, tali da incentivare un’eccessiva esposizione al rischio o una assunzione di rischi che eccede i limiti di tolleranza al rischio fissati dall’Organo Amministrativo*”.

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 il Gruppo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3 AMBITO DI APPLICAZIONE

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

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

ai casi di nomina o incarico ricoperto presso altre Società del Gruppo o nella quali il Gruppo fosse finanziariamente interessato.

Nella fattispecie di Personale dipendente con contestuale carica in un organo sociale o altro tipo di nomina o incarico all'interno del Gruppo, il pacchetto retributivo (RAL, MbO e altre componenti descritte nella presente politica) percepito dal singolo soggetto include i compensi per la carica assegnata in quanto gli eventuali compensi per le cariche ricoperte nell'ambito degli organi sociali o eventuali compensi relativi ad altro incarico, sono devoluti alla Società presso la quale il dipendente intrattiene il rapporto di lavoro.

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

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

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

SEZIONE I
RELAZIONE SULLA
POLITICA IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE 2021

2

LA GOVERNANCE DELLE
POLITICHE IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE

2 – LA GOVERNANCE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

In conformità alla normativa italiana 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 con riferimento alle Società assicuratrici di diritto italiano.

Il ruolo e le competenze degli organismi coinvolti nel processo di definizione e controllo della Politica in materia di Remunerazione nonché nella fase relativa alla Relazione sui Compensi Corrisposti, seguono le direttive impartite dal Regolamento, nonché le peculiari competenze definite dallo specifico regime di governance di ciascuna Società.

In funzione dell'assetto complessivo del Gruppo e del ruolo di indirizzo e coordinamento ricoperto dalla Capogruppo, si precisa che alcuni dei soggetti di Capogruppo ricoprono un ruolo anche nel processo di definizione delle Politiche in materia di Remunerazione delle Controllate. Si precisa inoltre che alcuni dei soggetti indicati nel presente capitolo sono istituiti solo a livello della Capogruppo.

Per la descrizione puntuale delle competenze di ciascun soggetto di governance delle Politiche in materia di Remunerazione si rimanda alle rispettive Relazioni in materia di Remunerazione delle singole Società costituenti il Gruppo e/o ai rispettivi Regolamenti interni che disciplinano le attività di tali soggetti.

Di seguito le principali evidenze sui singoli soggetti interessati.

2.1 L'ASSEMBLEA

Secondo le previsioni dello Statuto della Società valido dal 1° aprile 2021 rientrano, tra l'altro, tra i compiti dell'Assemblea della Capogruppo:

- 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 al successivo 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.

È di competenza dell'Assemblea ordinaria delle società controllate assicurative di diritto italiano:

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

2.2 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione delle società controllate assicurative di diritto italiano:

- delibera in merito alla ripartizione del compenso complessivamente approvato dall'Assemblea per i componenti del Consiglio di Amministrazione nonché delle modalità relative ai rimborsi spese loro spettanti;
- delibera, sentito il parere dell'Organo di Controllo e del Comitato per la Remunerazione, la remunerazione degli Amministratori di investiti di particolari cariche ove presenti;
- presenta annualmente un documento costituente l'informativa all'Assemblea dei Soci ex Art. 59 del Regolamento;
- assicura, anche grazie al supporto del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Controllo Rischi della Capogruppo, la corretta applicazione delle Politiche in materia di Remunerazione avvalendosi per gli aspetti attuativi generali dell'Alta Direzione e per quelli operativi della funzione Risorse Umane, nonché acquisendo gli esiti delle verifiche condotte dalle Funzioni Fondamentali di Gruppo;
- cura che i processi decisionali relativi alle Politiche in materia di Remunerazione siano chiari, documentati e trasparenti e includano misure atte a evitare conflitti d'interesse;
- determina i compensi e le indennità di presenza e rimborso spese dei membri dell'Organismo di Vigilanza ex legge 231/2001, ove presenti;

In linea con quanto previsto dal Regolamento e dallo Statuto in vigore dal 1° aprile 2021, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo:

- 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 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.

Il nuovo Regolamento del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, prevede che ogni Consigliere non possa avere più di 2 incarichi quale componente dei Comitati della Società.

In conformità con quanto previsto dallo Statuto della Capogruppo, 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.

I Consiglieri di amministrazione senza deleghe esecutive della Capogruppo potranno ricoprire la carica di membri del Consiglio di Amministrazione o dei comitati di società controllate solo se tale incarico risulta funzionale al perseguimento di una sana e prudente gestione del gruppo. Tale funzionalità deve essere adeguatamente motivata e approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, dietro parere positivo del Comitato per il Governo Societario, la Sostenibilità e la Generazione di Valore e del Comitato Controllo e Rischi.

Come previsto dall'art.123-ter, comma 3-bis del TUF aggiornato nel 2019, e dall'aggiornamento del Regolamento Emittenti del dicembre 2020, in presenza di circostanze eccezionali – ovvero 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 la Remunerazione, può derogare temporaneamente alla Politica in materia di remunerazione, fermo restando il rispetto dei vincoli normativi e regolamentari 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.

Gli elementi della politica a cui è possibile derogare, nelle circostanze e applicando l'iter procedurale sopra descritto, nel rispetto dei vincoli normativi e regolamentari sono il Piano MBO 2021 e il Piano LTI 2021-2023. A titolo di esempio in caso di cambiamenti non prevedibili delle condizioni macroeconomiche oppure di peggioramento della situazione finanziaria, il Consiglio di Amministrazione, in linea con la procedura descritta, si riserva di rivalutare l'equità e la coerenza dei sistemi incentivanti.

2.3 IL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

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

Il Comitato è composto da tre o cinque amministratori nominati con deliberazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo – 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 dotata dei requisiti di indipendenza, come riconosciuti dalla Società ai sensi del Codice di Corporate Governance, comunque nel rispetto delle disposizioni legislative o regolamentari vigenti.

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

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 del Gruppo 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 o basate su strumenti finanziari 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 E CONSIGLIERE INCARICATO DI MONITORARE IL SISTEMA DI GESTIONE DEI RISCHI

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

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

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

2.5 L'ALTA DIREZIONE

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

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

2.6 LA FUNZIONE RISORSE UMANE – (HUMAN RESOURCES – ORGANIZZAZIONE)

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

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

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

2.7 LE FUNZIONI FONDAMENTALI

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

In particolare, riferendo al Consiglio di Amministrazione verifica:

- che l’individuazione del “Personale” rilevante sia avvenuta secondo i criteri previsti nelle Politiche;
- la corretta applicazione dei criteri e dei processi definiti nelle Politiche sulla base degli indirizzi definiti in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio;
- anche con tecnica campionaria, che le componenti variabili della retribuzione siano state erogate nel rispetto delle Politiche di Remunerazione;
- che i flussi informativi relativi agli indicatori, utilizzati ai fini della determinazione della componente variabile, siano corretti e integri e sottoposti ad adeguate procedure di validazione;
- che le Funzioni 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 la Remunerazione, agli usuali destinatari dei rapporti di audit tra i quali il Comitato Controllo e Rischi, e specificatamente al Consiglio di Amministrazione;

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

- A.1. *Politiche vigenti*: la Funzione Compliance verifica *ex ante* che il processo sia conforme alle politiche adottate.
- che la struttura degli obiettivi proposti sia coerente con quanto previsto dalle Politiche vigenti;
 - che il Regolamento del Sistema e la documentazione accessoria che saranno consegnati ai destinatari del sistema incentivante siano completi e riflettano i principi attuativi previsti nelle Politiche vigenti.
- A.2. *Proposte di modifica alle Politiche*: 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, formulando – ove ritenuto opportuno – suggerimenti di modifica prima della delibera del Consiglio di Amministrazione di proposta all'Assemblea;
 - formula specifiche valutazioni sull'idoneità delle Politiche di Remunerazione proposte al fine di evitare situazioni di conflitto d'interesse.

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

- B.1. *Politiche vigenti*: la Funzione Risk Management verifica *ex ante*, per la parte di propria competenza, che il processo attuativo sia conforme alle politiche adottate. In particolare, verificherà:
- che la struttura degli obiettivi proposti sia coerente con quanto previsto dalle Politiche vigenti, con particolare attenzione all'opportuna considerazione attribuita alla dimensione dei rischi;
 - che le soglie previste per gli obiettivi di performance e di rischio previste siano coerenti rispetto alla propensione al rischio definita dal Consiglio di Amministrazione.
- B.2. *Proposte di modifica alle Politiche*: 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.

2.8 LE ALTRE FUNZIONI AZIENDALI

Le Funzioni di Gruppo relative a 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, 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 2021

3

LE POLITICHE IN MATERIA
DI REMUNERAZIONE 2021

3 – LE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021

Le principali variazioni della Politica in materia di Remunerazione per il 2021 riguardano:

- proposta di allineamento dei compensi degli Amministratori e delle cariche da essi ricoperte ai benchmark di mercato. Attraverso l'analisi di un panel di Società del settore assicurativo e finanziario con caratteristiche simili a quelle della Capogruppo, viene sottoposta all'approvazione della Assemblea una proposta di revisione dei compensi degli Amministratori e delle cariche da essi ricoperte nei vari Comitati endoconsiliari e per le altre specifiche funzioni;
- il rafforzamento, per entrambi i sistemi di remunerazione variabile, di breve e di lungo termine, previsti dalle vigenti Politiche, del collegamento tra le performance e il livello di solvibilità del Gruppo. Come meglio precisato nei capitoli dedicati, tale rafforzamento si esplicita nell'aumento della frequenza di misurazione del gate relativo al Limite Soft del Solvency II ratio e nella introduzione di una ulteriore clausola di verifica del livello di solvibilità al momento dell'effettivo riconoscimento delle quote di remunerazione variabile spettanti ai Beneficiari;
- secondo quanto indicato dall'Autorità di Vigilanza, e sempre al fine di rafforzare il collegamento tra la remunerazione e i limiti di solvibilità patrimoniale del Gruppo, la puntualizzazione delle condizioni relative al riconoscimento delle altre componenti di remunerazione di natura eccezionale, per le quali è stata introdotta anche una percentuale massima di erogazione.

3.1 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI DELLA CAPOGRUPPO

3.1.1. GLI AMMINISTRATORI DELLA CAPOGRUPPO (DIVERSI DAI COMPONENTI DEL COMITATO PER IL CONTROLLO SULLA GESTIONE)

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

Lo dello Statuto della Società, approvato dall'Assemblea dei Soci del 31 luglio 2020 ed integrato successivamente all'esercizio della delega all'aumento di capitale da parte del Cda del 04 agosto 2020 valido a decorrere dal 1° aprile 2021 prevede che 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 remunerazione 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 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 evidenzia che alla Assemblea degli azionisti della Capogruppo del 14 maggio 2021 verrà presentata una proposta di revisione complessiva dei compensi degli Amministratori a valere dal 2021.

Tale proposta, elaborata con riferimento anche alle migliori prassi del mercato, riguarda l'ammontare del compenso complessivo a favore dei Consiglieri del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo nonché gli ulteriori compensi previsti per le cariche speciali e per la partecipazione ai Comitati Endoconsiliari. Il benchmark di confronto utilizzato per la revisione dei compensi tiene conto della struttura del Gruppo e delle indicazioni riportate nel Piano di Rimedio predisposto dalla Società a fronte dei recenti rilievi dell'Autorità di Vigilanza.

L'Amministratore Delegato della Capogruppo

Si ricorda che in data 4 agosto 2020 il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha deliberato all'unanimità la nomina del dott. Carlo Ferraresi quale Amministratore Delegato della Società, permanendo lo stesso nella qualità di Direttore Generale.

In virtù della nomina ad Amministratore Delegato, in aggiunta alla struttura retributiva correlata alla sua carica di Direttore Generale - così come esplicitato nel paragrafo 3.3 - e al compenso dovutogli relativamente alla carica di Consigliere e Membro del Comitato per il Governo Societario e la Sostenibilità, al dott. Carlo Ferraresi è stato assegnato anche un compenso relativo alla carica di Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, così come deliberato dal parte del Consiglio di Amministrazione.

3.2 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI DELLE SOCIETÀ ASSICURATIVE CONTROLLATE DI DIRITTO ITALIANO

Gli Amministratori delle Società Assicurate Controllate di Diritto Italiano

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

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

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

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

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

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

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

In linea generale, ed in coerenza con i principi generali stabiliti a livello di Gruppo, si evidenzia che, nel caso in cui un dipendente della Capogruppo o di altre Società del Gruppo dovesse ricoprire il ruolo di Amministratore di una delle Società del Gruppo, non percepirà nessun compenso specifico per tale nomina, in quanto il trattamento retributivo è determinato in via complessiva dalla Società datrice di lavoro. Il pacchetto retributivo percepito dal singolo soggetto interessato include infatti 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.

Per quanto concerne i compensi degli organi sociali delle Società controllate, muovendo dall'assunto che l'attuale situazione afferente i compensi degli organi sociali di tali Società risulta essere il portato di una stratificazione susseguitasi nel tempo, che risponde ad esigenze che si sono poi evolute e a situazioni contingenti tempo per tempo e, in alcuni casi, non più attuali, il Comitato per la Remunerazione di Capogruppo ha avvertito la necessità di formulare una proposta di revisione di detti compensi, al fine di adottare un sistema di compensi basato su criteri obiettivi riconducibili a categorie omogenee e confrontabili, avuto riguardo alle dimensioni della singola società interessata e all'attività svolta dalla stessa nonché in ottemperanza ai rilievi mossi dalla Autorità di Vigilanza.

Con riferimento alle società controllate in joint venture con partner bancari (ossia Banco BPM per Vera Vita, Vera Assicurazione e Vera Protezione e ICCREA Banca per BCC Vita e BCC Assicurazioni) la proposta dovrà essere preventivamente concordata con il socio di minoranza, nel rispetto di eventuali specifiche disposizioni pattizie in essere tra i soci afferenti tale tematica.

Tale proposta di revisione dei compensi formulata dal Comitato per la Remunerazione della Capogruppo è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e sarà successivamente proposta per l'approvazione da parte delle Assemblee delle singole Società Controllate.

L'Amministratore Delegato delle Società controllate di diritto italiano.

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

In linea generale nel caso in cui tale ruolo sia ricoperto da personale appartenente a Gruppi di riferimento dei Soci della Società, la struttura retributiva di tali soggetti sarà regolamentata dalle Politiche di Remunerazione delle rispettive Società di appartenenza. Potranno comunque essere confermati eventuali diversi accordi individuali, o

stabilite diverse modalità di composizione della struttura retributiva variabile in funzione di pattuizioni intercorse tra i Gruppi di riferimento dei Soci della Società, sempre nel rispetto delle normative vigenti.

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

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

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

3.3 GLI ORGANI DI CONTROLLO

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

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

3.4 IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE RILEVANTE"

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

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

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

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

Al termine di tale processo di valutazione, condotto secondo i criteri sopraindicati che hanno consentito tra l'altro di focalizzare maggiormente l'attenzione sui ruoli "strategici" del Gruppo ed in aggiunta al Personale Rilevante espressamente previsto dal Regolamento applicabile alle Società assicurative italiane del Gruppo, tenuto conto anche di quanto previsto dai principi generali relativi alla applicabilità a ciascun soggetto interessato delle Politiche della Società di cui è direttamente dipendente, sono stati identificati, come ulteriore categoria appartenente al "personale rilevante" unicamente i membri del Comitato di Direzione della Capogruppo e i Dirigenti di Capogruppo che si configurano come primi riporti diretti dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale della Capogruppo. Si precisa inoltre che il personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali non è stato ricompreso all'interno del Personale Rilevante, a seguito di considerazioni in merito all'inquadramento e al livello di rischio gestito con riferimento al modello organizzativo di Gruppo.

3.5 IL DIRETTORE GENERALE DELLA CAPOGRUPPO

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

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

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

Per entrambe le componenti:

- l'effettiva attivazione dei piani di incentivazione, di breve periodo e di lungo periodo, dipende dal conseguimento dei gate identificati in:
 - o gate di stabilità patrimoniale del Gruppo – Limite soft del Solvency II ratio di Gruppo 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 volte nell'arco di ciascun anno del periodo di vesting e a condizione che lo stesso venga recuperato entro il trimestre successivo.
 - o gate relativo alla presenza di utile distribuibile agli azionisti;
- in ogni caso il riconoscimento di entrambi i sistemi di breve e lungo periodo è inoltre subordinato al superamento di una soglia di risultato e potrà assumere valori superiori alla percentuale massima definita con un massimo comunque previsto al 150% del target ipotizzato;
- sono previsti degli indicatori di carattere finanziario, solidali e individuali, ai quali è correlato il livello di performance di ciascun Beneficiario.

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

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

Si precisa inoltre che gli obiettivi della componente LTI assegnati hanno come periodo di osservazione la durata del Piano Industriale e quindi verranno consuntivati al termine dell'anno 2023.

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

Maggiori dettagli in merito alla componente variabile basata sul modello tradizionale di MbO (Management by Objectives) ed al sistema di incentivazione di lungo termine di natura azionaria, detto *LTI (Long Term Incentive)* sono forniti nei successivi paragrafi dedicati alle medesime strutture retributive del Personale Rilevante.

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

L' indennità di cessazione del Direttore Generale della Capogruppo

Nei confronti del Direttore Generale della Capogruppo trovano applicazione le disposizioni di Legge e, dove non in conflitto con queste ultime, di Contratto Collettivo applicato dalla Società nella versione tempo per tempo vigente.

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

Le somme riconosciute in via transattiva ed accettate dall'interessato ricomprendono e integralmente sostituiscono l'eventuale indennità supplementare prevista dal Contratto Collettivo applicato; l'individuazione del relativo ammontare economico viene effettuata avendo a mente le ragioni della risoluzione del rapporto ed il contesto giuridico generale di riferimento, tenendo in particolare presente il contenuto delle disposizioni previste dalle normative di settore.

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

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

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

Le altre componenti del pacchetto retributivo del Direttore Generale della Capogruppo

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

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

In virtù della crescente complessità dei compiti che spettano ai componenti degli Organi Sociali, specie in società quotate, nonché i potenziali rischi riconducibili a tale condizione, verrà inoltre riconosciuta un'appropriata copertura assicurativa della responsabilità civile (c.d. polizza D&O Directors and Officers Liability, vedi delibera Assembleare del 27 Aprile 2002).

3.6 LA REMUNERAZIONE DEL "PERSONALE RILEVANTE"

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

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

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

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

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

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

Per i Titolari delle Funzioni Fondamentali di Gruppo – Revisione interna, Compliance, Risk Management, Funzione Attuariale - e per i titolari delle altre Funzioni di Controllo di Gruppo, è previsto uno schema d’incentivazione che, in considerazione del loro ruolo, ha caratteristiche particolari tali da garantire l’assenza di ogni possibile conflitto di interessi. La parte di retribuzione variabile riconosciuta a tali soggetti, pari al 30% della Ral è composta dal sistema MbO opportunamente rivisto in funzione delle previsioni normative vigenti, che stabiliscono, tra l’altro, che tali figure non possano essere incentivate in funzione dei risultati connessi alle responsabilità dei destinatari nell’ambito del Sistema dei Controlli Interni e che tale incentivazione sia svincolata dai risultati economico-finanziari delle aree sottoposte alle loro attività di controllo. In particolare, in conformità con il Regolamento, si conferma che tali soggetti avranno unicamente obiettivi individuali *“indipendenti dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al loro controllo e legate al raggiungimento di obiettivi connessi all’efficacia e alla qualità dell’azione di controllo sempre rispettando la condizione che non siano in ogni caso fonte di conflitti di interesse”*.

L’assegnazione degli obiettivi ai Titolari delle Funzioni Fondamentali di Gruppo e la successiva verifica del livello di raggiungimento degli stessi, saranno effettuati dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

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

- gate di stabilità patrimoniale del Gruppo – Limite soft del Solvency II ratio di Gruppo 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 volte nell’arco di ciascun anno del periodo di vesting e a condizione che lo stesso venga recuperato entro il trimestre successivo.
- gate relativo alla presenza di utile distribuibile agli azionisti;
- obiettivi solidali legati all’effettivo raggiungimento dell’utile operativo, che esclude le componenti più volatili (es. realizzi, svalutazioni, altre one-off) dal conto economico consolidato secondo i principi IAS/IFRS nell’ottica di dare maggior evidenza all’andamento del business, così come previsto dal budget, nonché al livello di Rorac previsto annualmente;
- obiettivi individuali di efficientamento e sviluppo progettualità, a seconda del ruolo ricoperto in azienda dall’assegnatario e comunque predeterminati, misurabili e collegati al Piano Industriale.

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 verranno inseriti in maniera progressiva e graduale alcuni indicatori legati alle tematiche inerenti il tema della sostenibilità e la responsabilità sociale di impresa.

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

Il sistema d’incentivazione di breve termine 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.

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%

In ogni caso, l'effettiva erogazione del sistema di remunerazione di breve termine (MbO) 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 stato rispettato il Limite soft del Solvency II ratio della Società; nel caso di sfioramento di tale limite, la tranche verrà assegnata 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 relativo Piano.

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

In coerenza con il nuovo assetto organizzativo definito alla fine dello scorso anno, il perimetro dei beneficiari del Piano di Long Term Incentive (LTI) è costituito dalle figure chiave che ricoprono ruoli di responsabilità strategica – Direttore Generale, Vice Direttori Generali - dagli altri membri del Comitato di Direzione e dagli altri Dirigenti che si configurano come primi riporti diretti dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale.

Potranno inoltre essere ricompresi tra i Beneficiari anche ulteriori categorie di personale, Dirigente e non Dirigente, opportunamente identificato dalla Società in funzione di particolari criteri tra cui l'inquadramento, il ruolo e la posizione organizzativa ricoperta e il livello di responsabilità attribuito, o altro personale dipendente che risulti Beneficiario di tale istituto in funzione di impegni individuali o accordi pregressi.

Su proposta dell'Amministratore Delegato e previa delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, il sistema di incentivazione variabile a lungo termine potrà essere riservato, inoltre, ad alcune categorie di dipendenti in possesso di elevate competenze organizzative e digitali che abbiano dimostrato una continuità di performance superiore.

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

Gli indicatori del sistema LTI sono:

- gate di stabilità patrimoniale del Gruppo – Limite soft del Solvency II ratio di Gruppo 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 volte nell'arco di ciascun anno del periodo di vesting e a condizione che lo stesso venga recuperato entro il trimestre successivo.
- gate relativo alla presenza di utile distribuibile agli azionisti;
- un obiettivo legato al titolo della Capogruppo: il Total Shareholder Return (TSR), con peso pari al 30%, che concerne la crescita della performance del titolo Cattolica nel periodo 2021-2023 più i dividendi nell'ipotesi del loro reinvestimento, rispetto all'andamento dell'indice Eurostoxx Europe 600 Insurance nello stesso periodo;
- l'obiettivo di ROE Operativo previsto dal Piano Industriale (ROE) con peso pari al 70%.

Il sistema d'incentivazione di lungo termine adottato prevede:

- il superamento dei Gate come sopra definiti come condizioni base per la corresponsione del premio;
- che ciascuno degli indicatori concorra in misura **autonoma** alla definizione del livello di performance complessiva fermo restando che, per entrambi gli indicatori, saranno previsti un livello soglia, un livello target ed uno di overperformance.

Al termine della consuntivazione si potranno avere quindi, quattro scenari di performance riferiti a ciascun indicatore e la somma dei valori di pay out, calcolati sui singoli indicatori e opportunamente pesati, determinerà il pay out complessivo come da tabella seguente:

ROE	% performance	% pay out	% peso	% pay out pesato
Inferiore a soglia minima	< 90%	0	70%	0
Soglia minima	90%	50%		35%
Livello target	100%	100%		70%
Overperformance	130%	150%		105%

TSR	% performance	% pay out	% peso	% pay out pesato
Inferiore a soglia minima	< 90%	0	30%	0
Soglia minima	90%	50%		15%
Livello target	100%	100%		30%
Overperformance	130%	150%		45%

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

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

In ogni caso, l'effettivo trasferimento delle azioni 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 di Assegnazione di ciascuna tranche di azioni, sia stato rispettato il Limite soft del Solvency II ratio della Società; nel caso di sfioramento di tale limite, la tranche verrà assegnata nel mese successivo alla prima relazione finanziaria che certifichi il rientro del Limite soft del Solvency II ratio della Società.

Inoltre, nel rispetto della normativa in materia, sono previsti per entrambi i sistemi di incentivazione dei correttivi *ex-post* di *malus e claw back* i cui criteri di applicazione sono illustrati nei rispettivi Regolamenti.

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

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

3.7 ALTRE COMPONENTI DEL PACCHETTO RETRIBUTIVO PER TUTTO IL PERSONALE

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

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

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

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

È altresì facoltà della Società corrispondere eventuali premi eccezionali 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 di quanto tali insuscettibili di trovare adeguata risposta negli ordinari sistemi di remunerazione variabile, sì da giustificare tale erogazione aggiuntiva.

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 del 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 straordinari 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 degli ulteriori trattamenti integrativi e migliorativi della struttura remunerativa individuale – esclusi il sistema di remunerazione variabile di breve e lungo termine e dei corrispettivi riconosciuti in fase di assunzione - da riconoscere a ciascun beneficiario interessato per ciascun anno, non potrà di norma eccedere il 50% della remunerazione annua lorda fissa. Per gli eventuali casi particolari in cui il valore del riconoscimento dovesse eccedere le percentuali sopraindicate, sarà necessario un apposito parere del Comitato per la Remunerazione e una conseguente delibera del Consiglio di Amministrazione in merito alle motivazioni di tale eccezione, fermo restando che sia rispettato del Limite Soft del Solvency II ratio tempo per tempo vigente. In caso di riconoscimento a Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la relativa delibera è assunta dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni, coerentemente con la procedura Operazioni Parti Correlate.

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

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

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

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

3.8.1 ALTRO PERSONALE DIPENDENTE SOGGETTO A REMUNERAZIONE VARIABILE

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

Al termine di una analisi effettuata tenendo conto del livello gerarchico, del posizionamento organizzativo e della valutazione della posizione ricoperta, sono state identificate alcune posizioni organizzative non dirigenziali ritenute critiche per la continuità e lo sviluppo del business della Società. Per tali figure è stato previsto uno specifico sistema di incentivazione che prevede, oltre alla assegnazione di un’auto aziendale in uso promiscuo, anche il riconoscimento di una remunerazione variabile annuale di natura monetaria (MbO) pari al 25% della Remunerazione annua lorda fissa secondo i criteri e le modalità previste dal Regolamento MbO in vigore per le altre categorie di beneficiari tale istituto.

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

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

3.8.2 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

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

3.8.3 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.

3.8.4 I FORNITORI DI SERVIZI ESTERNALIZZATI

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

3.9 I TRATTAMENTI IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato dei Vice Direttori Generali della Capogruppo e degli altri membri che compongono il Comitato di Direzione della Capogruppo (per il Direttore Generale si rinvia alla disciplina specifica sopra riportata), fatta eccezione per il caso di licenziamento per giusta causa, saranno conclusi degli accordi transattivi che prevedono il pagamento di un ammontare predeterminato pari a ventiquattro mensilità di retribuzione, oltre al preavviso di legge o di contratto.

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

Il pagamento di tale somma prevista nell'accordo transattivo è in ogni caso subordinato alla rinuncia da parte del Dirigente, da ratificarsi in sede protetta come per Legge, alla impugnazione della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero alla sua espressa irrevocabile accettazione e di qualunque altra domanda a qualsiasi titolo inerente il rapporto di lavoro intercorso ed ogni eventuale motivo di lite attuale e/o potenziale nei confronti della Società datrice di lavoro e del Gruppo Cattolica. All'interno dell'accordo transattivo è altresì concessa la possibilità di prevedere un patto di non concorrenza e/o di divieto di storno di dipendenti, nonché eventuali ulteriori somme o benefits non monetari.

L'importo riconosciuto ed accettato dall'interessato nell'ambito della suddetta transazione generale novativa ricomprende e integralmente sostituisce l'eventuale indennità supplementare prevista dal Contratto Collettivo applicato ed ogni altra provvidenza comunque denominata di natura risarcitoria e/o reintegratoria, fatta eccezione per il preavviso, come sopra indicato, e le altre competenze di fine rapporto stabilite per legge o per contratto.

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

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

In ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per tale ulteriore personale, al fine di prevenire un contenzioso e/o di porvi fine se già proposto, la Direzione Organizzazione e Human Resources, nel rispetto delle deleghe tempo per tempo vigenti, può concludere accordi transattivi, in aggiunta al preavviso di legge o di contratto ove dovuto.

3.10 LA COMUNICAZIONE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE VARIABILE

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

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

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

- si coordina con 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 e per assicurare che gli obiettivi di *performance* tengano conto del rischio e con la Funzione Compliance per gli obiettivi e i relativi indicatori di *compliance*;
- propone il sistema incentivante complessivo, così come il relativo regolamento, per la verifica *ex ante* da parte delle Funzioni Risk Management e Compliance. Dopo le verifiche e approvazioni, la Funzione Risorse Umane comunica ai destinatari del sistema incentivante le caratteristiche dello stesso (ad esempio i criteri utilizzati per l'attribuzione degli obiettivi, la *ratio* degli obiettivi stessi, le modalità di calcolo della retribuzione variabile e le modalità di verifica ed erogazione), attraverso la consegna della scheda obiettivi, dell'apposito regolamento e della relativa lettera accompagnatoria ed esplicativa;
- al termine del periodo di osservazione di ogni sistema incentivante, riceve adeguati flussi informativi sul raggiungimento o meno del cancello d'ingresso e delle soglie dei singoli obiettivi dalle seguenti funzioni, ciascuna per la propria area di competenza: P: VDG CFO, Direzione P&C, CDG e Capital Management, e le Funzioni di Business Plan Review e Monitoraggio Piano, Amministrazione, Attuariato (previa certificazione della Funzione Attuariale), Risk Management e Compliance;
- calcola, per ciascun destinatario, la componente variabile, ove effettivamente maturata.

3.11 LE VERIFICHE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

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

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

SEZIONE II
COMPENSI
CORRISPOSTI 2020

SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI 2020

1.1 PREMESSE E PRINCIPI DELL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 2020

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 in ciascuna Società assicurativa del Gruppo. L'attinenza ai suddetti principi è valutata ogni anno dalle Funzioni Fondamentali di Gruppo in relazione agli interventi di attuazione delle Politiche stesse.

1.2 COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2020

Per quanto concerne i compensi corrisposti nel corso del 2020 si evidenzia che:

- il pagamento della componente variabile di breve termine (MbO) relativa ai risultati dell'anno 2019 è stato sospeso per tutti i destinatari compreso il Direttore Generale, in quanto il Consiglio di Amministrazione ha recepito le raccomandazioni IVASS in materia di distribuzione dividendo e politiche retributive; la relativa erogazione avverrà secondo criteri di prudenza e attenzione al livello di rischio e sentita preventivamente l'Autorità di Vigilanza;
- per quanto concerne le componenti di remunerazione variabile 2020 di breve e di lungo periodo, si conferma che: i *gates* di stabilità patrimoniale e di presenza di un utile distribuibile assegnati nel sistema di incentivazione sono stati raggiunti;
- in conformità ai pareri emanati dai competenti organi di vigilanza europei e nazionali – con riferimento tra l'altro alla raccomandazione Ivass del 29 dicembre 2020, il riconoscimento delle componenti variabili di remunerazione non ancora erogate e riferite al 2019 e al 2020 è stato sospeso. La relativa erogazione avverrà secondo criteri di prudenza e attenzione al livello di rischio e sentita preventivamente l'Autorità di Vigilanza;
- a seguito della conclusione del progetto straordinario di implementazione dell'accordo di Partnership con Assicurazioni Generali, è stato definito nel 2020 un premio straordinario "Una Tantum", articolato in due tranche, al personale coinvolto in modo rilevante nella definizione di tale accordo, in considerazione del contributo aggiuntivo profuso nelle relative attività progettuali. Al riguardo nel corso del 2020 è stata riconosciuta la prima tranche;
- la seconda tranche, correlata al conseguimento dei benefici dell'accordo di partnership, nel rispetto delle indicazioni ricevute dall'Autorità di Vigilanza, è stata sospesa e ne verrà valutata da parte del Consiglio di Amministrazione l'opportunità e la conseguente eventuale modalità di erogazione, avuto riguardo al rispetto delle raccomandazioni ricevute, nonché ai criteri di prudenza e di attenzione al livello di rischio.
- al fine di valorizzare il capitale umano della Società, anche nel 2020, una parte del Piano incentivazione a lungo termine di natura azionaria - LTI - è stato riservato a collaboratori che, seppur non appartenenti alla categoria di Personale Rilevante, sono risultati in possesso di elevate competenze organizzative e digitali e che hanno dimostrato una continuità di performance superiore. A queste persone è stato riservato un incentivo variabile pari al 25% della Ral da riconoscere secondo i criteri, le modalità e le condizioni previste per gli altri beneficiari il Piano azionario 2018-2020, anche con riferimento alle previsioni della Autorità di Vigilanza relative alla erogazione dello stesso.

Per completezza di informazione si segnala che, in conformità alle vigenti Politiche, nel corso del 2020 è stato attivato un sistema di remunerazione variabile di breve periodo di natura monetaria 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. Anche in questo caso l'erogazione

avverrà secondo le modalità, i criteri e le condizioni previste per gli altri beneficiari il Piano Mbo 2020, anche con riferimento alle previsioni della Autorità di Vigilanza.

Si evidenzia inoltre che, a seguito dell'applicazione dello specifico sistema di valutazione delle performance previsto per il personale non Dirigente, nel corso del 2020 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.

Maggiori dettagli in merito ai Compensi Corrisposti nel corso del 2020, comprese le modalità di erogazione, differimento, nonché l'evidenza dei movimenti organizzativi che interessano il Personale Strategico, sono reperibili all'interno della Relazione in materia di Remunerazione 2021 e sui Compensi Corrisposti 2020 delle Società assicurative di diritto italiano del Gruppo. Fermo restando quanto sopra è opportuno evidenziare che in data 4 agosto 2020 il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha deliberato all'unanimità la nomina di Carlo Ferraresi quale Amministratore Delegato della Società, permanendo lo stesso nella qualità di Direttore Generale.

1.3 LE VERIFICHE SVOLTE DALLE FUNZIONI FONDAMENTALI NEL 2020

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

