



**SOCIETÀ CATTOLICA DI ASSICURAZIONE – società cooperativa  
con sede legale in Verona, Lungadige Cangrande n. 16,  
Codice fiscale e numero di iscrizione al Registro delle Imprese di Verona 00320160237,  
Albo cooperative A100378 – Albo imprese di assicurazione 1.00012  
Capogruppo del Gruppo Cattolica Assicurazioni, iscritto all’Albo dei Gruppi  
Assicurativi 019**

## **Relazione sulle politiche di remunerazione**

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi del Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011 e della Delibera CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011, che ha modificato il Regolamento Emittenti in esecuzione delle disposizioni di cui all'art. 123-*ter* del Testo Unico per la Finanza, su conforme parere del Comitato per la Remunerazione, ha adottato la proposta di Relazione sulle politiche di remunerazione, messa a disposizione nei termini e nelle modalità previste dalla vigente normativa e di seguito riportata, di cui si propone l'approvazione all'Assemblea convocata per il 19/20 aprile 2013.



**SOCIETÀ CATTOLICA DI ASSICURAZIONE**

**POLITICHE DI REMUNERAZIONE**

**2013**

**Edizione Marzo 2013**

## Politiche di Remunerazione

### Indice

<b>PARTE I – POLITICHE DI REMUNERAZIONE</b> .....	<b>3</b>
SEZIONE 1: INTRODUZIONE ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE .....	4
ART 1.1. PREMessa .....	5
ART 1.2. DEFINIZIONI .....	6
ART 1.3. PRINCIPI DI RIFERIMENTO E LINEE GUIDA .....	7
ART 1.4. AMBITO DI APPLICAZIONE .....	8
ART 1.5. NOZIONE DI REMUNERAZIONE .....	8
ART 1.6. IDENTIFICAZIONE DEL “RISK TAKING STAFF” .....	8
SEZIONE 2: GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE .....	10
ART 2.1. RUOLI, FUNZIONI ED ORGANI AZIENDALI COINVOLTI NEL PROCESSO RETRIBUTIVO .....	11
ART 2.2. RUOLO DELL’ASSEMBLEA .....	11
ART 2.3. RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	11
ART 2.4. RUOLO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE .....	12
ART. 2.5. RUOLO DEL COMITATO CONTROLLO E RISCHI .....	13
ART. 2.6. RUOLO DELL’ALTA DIREZIONE .....	13
ART 2.7. RUOLO DELLA FUNZIONE RISORSE UMANE .....	14
ART 2.8. RUOLO DELLA FUNZIONE REVISIONE INTERNA .....	14
ART 2.9. RUOLO DELLA FUNZIONE DI COMPLIANCE .....	14
ART 2.10. RUOLO DELLA FUNZIONE RISK MANAGEMENT .....	15
ART 2.11. RUOLO DELLE FUNZIONI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE, AMMINISTRAZIONE E BILANCIO, ATTUARIATO .....	15
SEZIONE 3: POLITICHE DI REMUNERAZIONE .....	16
ART 3.1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEGLI ORGANI DI CONTROLLO .....	17
ART 3.2. REMUNERAZIONE DEL “PERSONALE” .....	18
ART 3.3. REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI .....	21
ART 3.4. COMUNICAZIONE DEL SISTEMA MBO E DEGLI ESITI AGLI INTERESSATI .....	23
ART 3.5. VERIFICHE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE .....	24
ART 3.6 INFORMATIVA ALL’ASSEMBLEA .....	25
<b>PARTE II – RELAZIONI INFORMATIVE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE</b> .....	<b>27</b>
SEZIONE 4: ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2012 E LINEE EVOLUTIVE 2013 .....	28
ART 4.1. PRINCIPI DELL’ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE .....	29
ART 4.2. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEGLI ORGANI DI CONTROLLO NEL 2012 .....	29
ART 4.3. REMUNERAZIONE DEL “PERSONALE” NEL 2012 .....	30
ART 4.4. REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI NEL 2012 .....	31
ART 4.5. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEGLI ORGANI DI CONTROLLO – LINEE EVOLUTIVE PER IL 2013 .....	31
ART 4.6. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE – LINEE EVOLUTIVE PER IL 2013 .....	31
ART 4.7. REMUNERAZIONE DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO – LINEE EVOLUTIVE PER IL 2013 .....	32
ART 4.8. REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI – LINEE EVOLUTIVE PER IL 2013 .....	32
ART 4.9. VERIFICHE SVOLTE DALLE FUNZIONI DI CONTROLLO .....	33
SEZIONE 5: RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE EX ART. 123-TER DEL TESTO UNICO DELL’INTERMEDIAZIONE FINANZIARIA E RELATIVE DISPOSIZIONI ATTUATIVE .....	34
ART 5.1. PREMessa ALLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE .....	35
ART 5.2. SEZIONE I .....	35
ART 5.3. SEZIONE II – PRIMA PARTE .....	35
ART 5.4. SEZIONE II – SECONDA PARTE .....	35
<b>ALLEGATI</b> .....	<b>37</b>

PARTE I – POLITICHE DI REMUNERAZIONE

---

**Sezione 1: Introduzione alle Politiche di Remunerazione**

### Art 1.1. Premessa

La Società Cattolica di Assicurazione, di seguito “Cattolica” o “la Società”, con delibera dell’Assemblea Ordinaria dei Soci del 19/20 Aprile 2013 – prima e seconda convocazione – ha adottato le Politiche di Remunerazione contenute nel presente documento (di seguito anche “le Politiche”) relative agli organi sociali, al “Personale”, così come definito ai sensi dell’articolo 2, l, f) del Regolamento ISVAP 9 Giugno 2011, n. 39, nonché ad altri soggetti contemplati quali destinatari di principi generali da parte del Regolamento stesso.

Le Politiche sono state predisposte in conformità al Regolamento ISVAP, 9 Giugno 2011, n. 39, relativo alle Politiche di Remunerazione nelle imprese di assicurazione (di seguito anche “il Regolamento”). Le Politiche hanno l’obiettivo di definire le finalità, i principi ed i criteri adottati da Cattolica in merito alle proprie Politiche di Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione si attiene a tali finalità, principi e criteri, con il supporto delle funzioni aziendali competenti, nella declinazione operativa delle stesse, assicurando la corretta attuazione delle politiche da parte di tutti i soggetti rilevanti ed il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali rilevanti, conformemente al dettato dell’art. 7 del citato Regolamento. Il presente documento, in coerenza con le previsioni del Regolamento, definisce tra l’altro:

- i criteri e il processo di individuazione del “Personale”;
- il “modello di governance” adottato in merito alle Politiche di Remunerazione;
- lo schema di retribuzione, per ciascuna tipologia di soggetti cui il Regolamento si rivolge, con particolare riferimento alla componente variabile;
- i soggetti coinvolti e le relative attività necessarie alla determinazione della retribuzione variabile;
- i processi di comunicazione interna e di informativa all’Assemblea;
- i soggetti coinvolti e le relative attività necessarie alla verifica, validazione e revisione periodica delle Politiche di Remunerazione.

Il presente documento è articolato in due parti (la prima dedicata alle Politiche, la seconda alle relazioni sull’attuazione, ai fini del Regolamento ISVAP n. 39 e del Testo Unico dell’Intermediazione Finanziaria) e in cinque sezioni.

La prima parte si articola in tre sezioni che, come sopra accennato, nel loro insieme, costituiscono le Politiche della Società in materia di remunerazione. La seconda parte si sviluppa in due sezioni che costituiscono le relazioni informative circa diversi aspetti riguardanti la applicazione delle stesse, rispondendo così ad obblighi informativi nei confronti dell’Assemblea dei Soci e delle Autorità di Vigilanza.

Si illustra, di seguito, nel dettaglio, il contenuto di ciascuna sezione:

- **Introduzione alle Politiche di Remunerazione**, che illustra le definizioni utilizzate, la specificazione dell’ambito di applicazione (tra cui, i criteri ed il processo di individuazione del “Personale”) ed i principi generali adottati. Tale sezione è stata redatta anche in ottemperanza alla Delibera CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011 che ha integrato il Regolamento Emittenti emanato da CONSOB in esecuzione di quanto previsto all’art.123-ter del Testo Unico per la Finanza – D.Lgs. 58/1998, trattando parte dei contenuti richiesti alla Sezione I dello schema di relazione previsto nella citata Delibera;
- **Governance delle Politiche di Remunerazione**, che definisce i ruoli degli organi sociali e delle funzioni aziendali interessate dalle Politiche. Tale sezione è stata redatta anche in ottemperanza alla succitata Delibera CONSOB n. 18049, trattando parte dei contenuti richiesti alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione;

- **Politiche di Remunerazione**, che descrive la struttura remunerativa dei soggetti disciplinati dal Regolamento, i processi di comunicazione interna e di informativa all'Assemblea. Tale sezione è stata redatta anche in ottemperanza alla succitata Delibera CONSOB n. 18049, trattando i contenuti richiesti alla Sezione I e alla Sezione II – prima parte – della Relazione sulla Remunerazione;
- **Relazione sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione 2012 e linee evolutive proposte per il 2013**, relazione che dettaglia gli interventi effettuati dalla Società per il 2012 in merito alle remunerazioni dei soggetti disciplinati dal Regolamento, e riporta le linee evolutive che si intendono adottare per il 2013;
- **Relazione sulla Remunerazione ex art. 123-ter del Testo Unico dell'Intermediazione Finanziaria e relative disposizioni attuative**, che riprende i contenuti richiesti dalla succitata Delibera CONSOB n. 18049 già trattati nelle precedenti sezioni del documento e dà evidenza delle informazioni richieste alla Sezione II – seconda parte – della Relazione sulla Remunerazione.

Si segnala – ai sensi dell'art. 24, comma I, lett. d) del Regolamento – che le presenti Politiche sono state aggiornate rispetto alla versione approvata dall'Assemblea nel 2012, anche alla luce delle evidenze emerse dopo un primo anno di applicazione, al fine di razionalizzare e chiarire alcuni aspetti del documento.

In estrema sintesi le modifiche hanno riguardato, oltre a precisazioni ed integrazioni di ordine formale e di coordinamento:

- un'integrazione delle definizioni tra le quali, in particolare, si segnala una miglior definizione della categoria del *risk taking staff*;
- un maggiore dettaglio delle competenze e responsabilità delle funzioni di controllo rispetto alle Politiche, con particolare riferimento alle attività di verifica delle stesse;
- alcuni aspetti attuativi del sistema di incentivazione che sono meglio esplicitati anche al fine di garantire una maggiore fluidità nel processo di attuazione;
- taluni adeguamenti a sopravvenute norme, anche di autodisciplina.

---

### Art 1.2. Definizioni

Ai fini delle presenti Politiche si adottano le seguenti definizioni:

- **Alta Direzione**: questa definizione identifica le figure dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e del Condirettore Generale;
- **Personale**: identifica l'insieme di dipendenti così come definiti alla lettera f) del art. 2, comma I, del Regolamento ISVAP 9 Giugno 2011, n. 39 e cioè : «*i direttori generali, i dirigenti con compiti strategici, i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno e le altre categorie del personale, la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa. Le imprese di assicurazione e di riassicurazione identificano, formalizzando e motivando le relative scelte, le categorie di soggetti la cui attività può avere tale impatto, tenendo conto, tra l'altro, della posizione rivestita, del grado di responsabilità, del livello gerarchico, dell'attività svolta, delle deleghe conferite, dell'ammontare della remunerazione corrisposta, della possibilità di assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere su altre poste contabili per importi rilevanti*»;
- **Risk Taking Staff**: identifica, all'interno della più ampia categoria "Personale" sopra descritta, i soggetti appartenenti alle "altre categorie" sopra richiamate la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa. Nel Gruppo Cattolica sono definiti tali taluni Dirigenti cui sia stata attribuita procura;
- **Management By Objectives (MBO)**: è un sistema incentivante basato sulla valutazione delle prestazioni applicabile al Personale – come sopra



definito - correlato ai risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati. Il sistema prevede che per ogni soggetto destinatario di un piano di MBO siano definiti e comunicati i rispettivi indicatori (KPIs) – oggettivamente misurabili – su cui sarà valutata la prestazione lavorativa. Tale valutazione costituisce il *driver* per la determinazione della componente variabile della remunerazione;

- **Key Performance Indicators (KPIs):** sono misure quantitative, identificate e definite in anticipo, utilizzate per la costruzione dei piani di MBO e volte a rendere oggettivamente misurabile il raggiungimento effettivo degli obiettivi assegnati;
- **Differimento:** consiste nella posticipazione, in un arco temporale prestabilito, della corresponsione di parte della componente variabile della remunerazione rispetto all'esercizio di competenza, la cui erogazione è soggetta al regime di Malus di seguito indicato;
- **Bonus:** consiste nella remunerazione variabile eventualmente erogata al raggiungimento degli obiettivi previsti nel sistema MBO;
- **Malus:** è una 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 dei KPIs ovvero qualora si sia verificato un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria dell'impresa;
- **Claw-back:** è una 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;
- **Retribuzione Annuale Lorda (RAL):** la somma della retribuzione annua fissa (pari alla somma delle 14 mensilità ex CCNL e di eventuali remunerazioni tipiche che possano essere considerate fisse);
- **Funzioni di Controllo Interno:** le funzioni di Internal Audit, di Risk Management e di *Compliance* di cui al Regolamento ISVAP n. 20 del 26 Marzo 2008;
- **Codice di Autodisciplina:** il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel dicembre 2011 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

---

### Art 1.3. Principi di riferimento e Linee Guida

In conformità con le disposizioni del Regolamento, tutti coloro che svolgono un ruolo importante nella gestione ovvero nel controllo dell'impresa devono essere remunerati coerentemente con i principi generali posti all'art. 4, "Principi generali", che recita testualmente :

*«Le imprese adottano Politiche di Remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione del rischio ed 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 incoraggiare una eccessiva esposizione al rischio».*

La remunerazione degli amministratori e dei dirigenti, in particolare degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, deve essere quindi stabilita tenendo conto dell'esigenza di potersi avvalere delle professionalità necessarie per una gestione profittevole e sostenibile.

È peraltro necessario assicurare la coerenza delle Politiche di Remunerazione con la politica di gestione del rischio della Società. Sono a tal fine previsti nei sistemi di incentivazione indicatori che hanno l'obiettivo di guidare i comportamenti dei dipendenti in relazione alle tipologie di rischio tipiche del settore.

## Politiche di Remunerazione

---

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

- tendenza a trattamenti economici uniformi in presenza di ruoli e responsabilità equivalenti;
- tendenza all'equilibrio del livello retributivo aziendale con quello del mercato di riferimento;
- continuità e gradualità nell'applicazione del sistema premiante che orienti i risultati ed i comportamenti agiti nel medio – lungo periodo.

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

- contribuire a creare valore nel medio – lungo termine per tutti gli *stakeholder*;
- favorire la realizzazione delle strategie di business di medio – 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.

Nella predisposizione delle Politiche di Remunerazione per il "Personale" l'Alta Direzione della Società si è avvalsa del supporto della società esterna NEXT CONSULTING s.r.l..

---

### Art 1.4. Ambito di applicazione

Destinatari delle presenti Politiche sono – come espressamente richiesto dal Regolamento - i componenti del Consiglio di Amministrazione, i componenti del Collegio Sindacale, il "Personale" (come sopra definito al punto 1.2) e gli altri soggetti previsti dal Regolamento (attuario incaricato, intermediari assicurativi e riassicurativi, fornitori di servizi esternalizzati).

---

### Art 1.5. Nozione di remunerazione

Ai fini del presente documento si considera 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.

Per remunerazione variabile si intende ogni pagamento o beneficio legato alla *performance* comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, ecc.). Sono esclusi comunque i pagamenti relativi ad istituti previsti da contratti nazionali ed integrativi quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, il trattamento di fine rapporto per i dipendenti stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro, le prestazioni previdenziali integrative ed i premi variabili aziendali.

---

### Art 1.6. Identificazione del "Risk Taking Staff"

Ai fini delle presenti politiche per "Personale" si intendono i dipendenti ed i collaboratori dell'impresa come definiti alla lettera f) dell'art. 2, comma I, del Regolamento: il "Personale" è pertanto un insieme circoscritto di soggetti, destinatari delle Politiche di Remunerazione.

Questo insieme di destinatari delle Politiche è costituito, per espressa previsione regolamentare da:

- direttori generali;

## Politiche di Remunerazione

---

- dirigenti con compiti strategici;
- responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno;

nonché da:

«...le altre categorie del personale, la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa».

Quest'ultima categoria, definita nelle presenti Politiche "*risk taking staff*", differentemente dalle altre che automaticamente rientrano nella definizione di "Personale" in quanto la norma espressamente le include nell'insieme, deve essere identificata dalle imprese secondo criteri oggettivi.

A tal fine, le presenti Politiche prevedono un processo di identificazione del *risk taking staff*, ossia di quei soggetti, o categorie di soggetti, la cui attività può avere tale impatto, tenendo conto, tra l'altro, della posizione rivestita, del grado di responsabilità, del livello gerarchico, dell'attività svolta, delle deleghe conferite, dell'ammontare ed articolazione della remunerazione corrisposta, della possibilità di assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere su altre poste contabili per importi rilevanti.

Il processo di individuazione dei soggetti rientranti nel *risk taking staff* ha quindi la finalità di specificare i principi ed i criteri presi in considerazione dalla Società nel definire i soggetti coinvolti e le relative attività e responsabilità, al fine di pervenire alla definizione complessiva del "Personale" destinatario delle Politiche di Remunerazione.

La Società, mediante apposito processo formalizzato a cura della Funzione Risorse Umane, identifica quindi, con periodicità almeno annuale, i ruoli e le categorie di soggetti che rientrano nella nozione di *risk taking staff*.

Gli esiti del processo di periodica individuazione del "Personale" (*risk taking staff* e altre categorie già individuate dalla normativa con precisione) destinatario delle politiche sono resi noti, motivati e formalizzati nel documento di attuazione delle Politiche di Remunerazione trasmesso annualmente alla Assemblea Ordinaria, ai sensi dell'art. 24, comma II, del Regolamento.

La fase istruttoria del processo di individuazione e revisione del *risk taking staff* vede coinvolte, a diverso titolo, le seguenti funzioni per le attività ivi indicate:

- Funzione Risk Management: partecipa alla definizione dei criteri di individuazione del *risk taking staff*;
- Funzione Risorse Umane: partecipa alla definizione dei criteri di individuazione del *risk taking staff*, raccoglie le informazioni ed i dati necessari e predispose l'elenco dei soggetti rientranti nella categoria di *risk taking staff* per la proposta al Consiglio di Amministrazione;
- Funzione di Compliance: partecipa alla definizione dei criteri di individuazione del *risk taking staff*;
- Funzione Revisione Interna: verifica la corretta attuazione del processo e relaziona al Consiglio di Amministrazione.

Compete infine al Consiglio di Amministrazione individuare, mediante specifica deliberazione, il "Personale", e, in particolare, la categoria del *risk taking staff*.

---

**Sezione 2: Governance delle Politiche di Remunerazione**

### **Art 2.1. Ruoli, funzioni ed organi aziendali coinvolti nel processo retributivo**

La determinazione ed approvazione delle Politiche di Remunerazione e le attività di controllo della corretta attuazione delle stesse implicano responsabilità precise e comportamenti attivi per una serie di soggetti.

Questi soggetti sono :

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Comitato per la Remunerazione;
- Comitato Controllo e Rischi;
- Alta Direzione;
- Funzione Risorse Umane;
- Funzione Revisione Interna;
- Funzione *Compliance*;
- Funzione Risk Management;
- Funzione Pianificazione e Controllo di Gestione;
- Funzione Amministrazione e Bilancio;
- Funzione Attuariato.

Tali soggetti sono coinvolti a vario titolo nei processi di definizione, verifica, approvazione ed attuazione delle Politiche di Remunerazione, nonché nel sistema generale di *governance* in materia di remunerazione.

### **Art 2.2. Ruolo dell'Assemblea**

L'Assemblea ha – come da Statuto sociale – la competenza per l'approvazione delle Politiche di Remunerazione a favore degli organi sociali e del Personale, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati.

In particolare, l'articolo 27 dello Statuto prevede che sia di competenza dell'Assemblea ordinaria, in conformità alla normativa per tempo vigente:

- *(...) la determinazione, per l'esercizio in corso, dei compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo nonché dell'indennità di presenza di cui all'articolo 45 dello Statuto medesimo;*
- *la determinazione della retribuzione annuale dei componenti effettivi del Collegio Sindacale all'atto della relativa nomina e per l'intero periodo di durata del loro ufficio;*
- *l'approvazione delle Politiche di Remunerazione a favore degli organi sociali della Società e del Personale, inclusi i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (...).*

### **Art 2.3. Ruolo del Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione, conformemente a quanto previsto all'art. 7 del Regolamento, è responsabile della definizione e revisione delle Politiche di Remunerazione della Società, portandole all'approvazione dell'Assemblea. Il Consiglio di Amministrazione inoltre si dota dei flussi informativi necessari ad assicurare la verifica della corretta applicazione delle medesime.

Infine, il Consiglio di Amministrazione:

- delibera in merito alla ripartizione del compenso complessivamente approvato dall'Assemblea per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo;
- delibera, sentito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato per la Remunerazione, la remunerazione degli Amministratori investiti della carica di Presidente, Vice Presidente, Segretario, Amministratore Delegato, ove nominato, e di altre particolari cariche, quali in particolare quelle previste da codici di autodisciplina;
- approva annualmente un documento costituente l'informativa all'Assemblea dei Soci ex art. 24 del Regolamento;
- assicura la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione, con il supporto delle funzioni di Controllo Interno (avvalendosi eventualmente anche

del supporto del Comitato Controllo e Rischi) e della Funzione Risorse Umane;

- garantisce che i processi decisionali relativi alle Politiche di Remunerazione siano chiari, documentati e trasparenti ed includano misure atte ad evitare conflitti di interesse.

---

### Art 2.4. Ruolo del Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione, istituito con delibera del relativo Consiglio di Amministrazione in data 23 Marzo 2001, ha funzioni istruttorie, consultive e propositive relativamente alle Politiche di Remunerazione ed alla remunerazione 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 Amministratori, non esecutivi ed in maggioranza riconosciuti come indipendenti dalla Società ai sensi del Codice di Autodisciplina delle società quotate di Borsa Italiana. Dal prossimo rinnovo è previsto che il presidente venga scelto tra gli amministratori indipendenti.

Al Comitato, tra l'altro, compete:

- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'amministratore delegato; formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presentare al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance corretti per il rischio;
- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine al compenso da riconoscere agli esponenti e dirigenti con speciali funzioni, nonché ai componenti di comitati e organismi;
- formulare parere preventivo sul contenuto della relazione sulla remunerazione da fornire al pubblico ai sensi delle vigenti disposizioni e su ogni altro documento informativo, sempre destinato al pubblico, concernente la materia della remunerazione.

Si segnala che, attesa l'intervenuta approvazione da parte dell'Assemblea del 21 aprile 2012 delle politiche di remunerazione nei termini previsti dall'art.13, 3° comma, lett. b) del Regolamento CONSOB n.17221 del 12 Marzo 2010 in tema di operazioni con parti correlate, e le relative procedure applicative a suo tempo approvate dal Consiglio, le decisioni relative all'assegnazione di remunerazioni e benefici economici, sotto qualsiasi forma, ai componenti degli organi di amministrazione ed ai dirigenti con responsabilità strategiche sono escluse dall'applicazione della procedura in tema di operazioni con parti correlate.

In attuazione di quanto previsto nel Regolamento è stato previsto che compete al Comitato anche:

- verificare la proporzionalità delle remunerazioni degli amministratori esecutivi tra loro e rispetto al personale dell'impresa;
- verificare, nel caso che l'impresa si avvalga di consulenti esterni per la determinazione delle politiche di remunerazione, che gli stessi non prestino contemporaneamente altri servizi di consulenza agli amministratori o ai soggetti coinvolti nel processo decisionale.

Il Comitato si riunisce con frequenza adeguata allo svolgimento delle proprie funzioni nonché ogniqualvolta il Presidente del Comitato stesso lo ritenga opportuno. La convocazione è effettuata dal Presidente del Comitato almeno tre giorni prima di quello fissato per la riunione. Nei casi di urgenza il termine può essere abbreviato a un giorno. Il Comitato è validamente costituito quando vi intervenga la maggioranza dei suoi componenti. Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione. Le riunioni del Comitato sono presiedute dal Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento, dal componente più anziano d'età, che coordina i lavori. Il Comitato nomina un Segretario scelto anche al fuori dei propri componenti. Il Comitato assume le determinazioni di competenza secondo il metodo collegiale ed a maggioranza dei componenti presenti. In caso di parità, prevale la posizione espressa dal Presidente della riunione del Comitato. Di ogni riunione è redatto un verbale a cura del Presidente della seduta e del Segretario.

I verbali delle riunioni, una volta approvati dal Comitato, saranno a disposizione del Consiglio di Amministrazione e raccolti in apposito libro, la cui tenuta è a cura del Segretario del Comitato. I pareri del Comitato saranno resi noti ai competenti organi deliberativi a cura del Presidente del Comitato stesso.

---

### **Art. 2.5. Ruolo del Comitato Controllo e Rischi**

Il Comitato Controllo e Rischi, istituito come Comitato Controllo Interno con delibera del Consiglio di Amministrazione di Cattolica in data 23 marzo 2001 e ridenominato nella seduta consiliare del 19 dicembre 2012 in adeguamento a quanto previsto dall'edizione 2011 del Codice di Autodisciplina, sulla base anche delle risultanze dell'attività della Funzione di Revisione Interna, fornisce al Comitato per la Remunerazione ed al Consiglio di Amministrazione, nel rispetto dell'autonomia dello stesso, il proprio parere in merito all'individuazione del "Personale" ed al processo di calcolo ed erogazione della retribuzione variabile, in applicazione delle Politiche di Remunerazione della Società.

In generale, il Comitato Controllo e Rischi, nel rispetto delle reciproche competenze ed attribuzioni, collabora con gli altri organi e servizi di controllo esterno o interno previsti nonché, attraverso l'Alta Direzione, con la struttura della Società. Inoltre, d'intesa con i Consigli delle varie società del Gruppo Cattolica e nel rispetto delle loro autonomie, promuove tali funzioni anche nei confronti delle controllate, al fine di migliorare il complessivo sistema di controllo, anche attivando opportuni scambi di esperienze e conoscenze.

---

### **Art. 2.6. Ruolo dell'Alta Direzione**

L'Alta Direzione, oltre a dare attuazione, per quanto di competenza, secondo le linee guida del Consiglio di Amministrazione, alle Politiche approvate dall'Assemblea dei Soci, assicura che a livello di Gruppo i criteri ed 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 dell'attuario incaricato, degli intermediari assicurativi e riassicurativi e dei fornitori di servizi esternalizzati.



### Art 2.7. Ruolo della Funzione Risorse Umane

Le Politiche di Remunerazione del Personale sono coordinate per il Gruppo Cattolica Assicurazioni dalla Funzione Risorse Umane di Gruppo, secondo quanto indicato nella sezione 4 del presente documento relativa all'attuazione delle Politiche.

Pertanto, nei confronti del Personale interessato dal Regolamento e nel rispetto delle indicazioni ricevute dall'Alta Direzione e delle disposizioni dell'art. 7 del Regolamento, la Funzione Risorse Umane:

- partecipa al processo di identificazione del "Personale" e, all'interno di questo, del "risk taking staff" curandone la formalizzazione;
- definisce la struttura della retribuzione variabile e le modalità di erogazione con apposito regolamento;
- contribuisce all'identificazione e definisce, con il supporto delle Funzioni *Compliance*, Risk Management e Pianificazione e Controllo di Gestione, ciascuna per la parte di competenza, i KPIs e la proposta dei relativi livelli target;
- comunica ai destinatari dell'MBO i criteri utilizzati per il calcolo della retribuzione variabile ed il livello di obiettivi raggiunto per l'esercizio;
- 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 Bilancio e Attuariato.

### Art 2.8. Ruolo della Funzione Revisione Interna

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

In particolare, riferendo al Consiglio di Amministrazione:

- verifica che l'individuazione del "Personale" sia avvenuta secondo i criteri previsti nelle Politiche;
- verifica la corretta applicazione dei criteri e dei processi definiti nelle Politiche;
- verifica, anche con tecnica campionaria, che le componenti variabili della retribuzione siano state erogate nel rispetto delle Politiche di Remunerazione;
- verifica che i flussi informativi relativi agli indicatori utilizzati ai fini della determinazione della componente variabile siano corretti ed integri e sottoposti ad adeguate procedure di validazione;
- pianifica all'interno del piano di *audit* annuale verifiche, anche parziali, sui processi di definizione ed erogazione della remunerazione ai dipendenti, utilizzando i criteri di priorità;
- comunica il risultato delle proprie verifiche, oltretutto al Comitato per la Remunerazione, nell'ambito della propria reportistica periodica, agli usuali destinatari dei rapporti di *audit* – tra i quali il Comitato Controllo e Rischi, per i fini di cui all'articolo 2.5. del presente documento – e specificatamente al Consiglio di Amministrazione, affinché quest'ultimo possa valutare la tenuta generale del modello adottato ovvero la necessità di apportare eventuali modifiche alle Politiche di Remunerazione da sottoporre all'Assemblea dei Soci;
- verifica che le Funzioni Risorse Umane, *Compliance* e Risk Management abbiano rilasciato parere non negativo alla revisione delle Politiche proposte dal Consiglio di Amministrazione all'Assemblea.

### Art 2.9. Ruolo della Funzione di

La Funzione *Compliance*, nel rispetto dei principi di indipendenza della funzione, contribuisce all'identificazione degli indicatori di rischio relativi alla sfera dei rischi di non conformità, legali e dei rischi reputazionali ad essi associati (con particolare



### Compliance

attenzione ai profili connessi ai rapporti con la clientela), proponendo all'Alta Direzione livelli *target* per gli stessi coerenti con le strategie e le politiche di assunzione, valutazione e gestione dei rischi deliberate annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

Oltre a ciò la Funzione verifica *ex ante* la conformità interna ed esterna delle Politiche di Remunerazione e riferisce sugli esiti delle verifiche svolte al Consiglio di Amministrazione, per l'adozione di eventuali misure correttive alle Politiche stesse.

In particolare, riferendo al Consiglio di Amministrazione:

- verifica *ex ante* che le politiche proposte e le procedure adottate siano adeguate a prevenire il rischio di non conformità;
- verifica *ex ante* che le procedure adottate a supporto ed in esecuzione delle Politiche di Remunerazione siano coerenti con la normativa di settore;
- verifica preventivamente che ogni nuovo pacchetto retributivo concordato per soggetti rientranti nella categoria del Personale sia conforme alle politiche adottate;
- individua e propone indicatori di rischio per i rischi di competenza;
- verifica preliminarmente, sotto il profilo della conformità alle normative *pro tempore* vigenti, nonché al Codice di Comportamento adottato e ad altri eventuali Codici cui la Società aderisca, ivi compreso il Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, ogni proposta di modifica alle Politiche di Remunerazione ed alle connesse procedure attuative;
- in caso di revisione delle Politiche di Remunerazione, verifica la completezza e la conformità delle stesse ai sensi del precedente punto e formula suggerimenti prima della approvazione della delibera del Consiglio di Amministrazione di proposta all'Assemblea;
- in caso di revisione delle Politiche di Remunerazione, formula specifiche valutazioni sull'idoneità delle Politiche di Remunerazione atte ad evitare situazioni di conflitto di interesse;
- supporta le Funzioni Risorse Umane, Risk Management e Pianificazione e Controllo di Gestione nella corretta identificazione e definizione di indicatori di performance, che tengano in considerazione «...*criteri non finanziari che contribuiscono alla creazione di valore per l'impresa, quali la conformità alla normativa esterna ed interna e l'efficienza della gestione del servizio alla clientela...*».

---

### Art 2.10. Ruolo della Funzione Risk Management

La Funzione Risk Management, riferendo al Consiglio di Amministrazione, concorre, nel rispetto dei principi di indipendenza della funzione, alla definizione di 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 di Remunerazione rispetto alla propensione al rischio definita dal Consiglio di Amministrazione.

---

### Art 2.11. Ruolo delle Funzioni Pianificazione e Controllo di Gestione, Amministrazione e Bilancio, Attuariato

Le Funzioni Pianificazione e Controllo di Gestione, Amministrazione e Bilancio e Attuariato sono coinvolte, ciascuna per le proprie competenze, nel processo di verifica del raggiungimento degli obiettivi, comunicando e certificando alla Funzione Risorse Umane il dato numerico relativo a ciascun indicatore precedentemente individuato ed inserito nel sistema MBO. La Funzione Pianificazione e Controllo di Gestione è inoltre coinvolta nel processo di determinazione degli indicatori di performance di competenza e dei relativi valori *target*.

---

## Sezione 3: Politiche di Remunerazione

**Art 3.1.  
Remunerazione  
degli  
Amministratori e  
degli Organi di  
Controllo**

**3.1.1. Amministratori**

Gli Amministratori sono distinti tra esecutivi (titolari di deleghe gestionali) e non esecutivi. In Cattolica è qualificato come esecutivo il solo Amministratore Delegato. La remunerazione degli Amministratori è conforme a quanto previsto all'articolo 45 dello Statuto della Società.

**Amministratori non esecutivi**

La remunerazione di base degli Amministratori, indipendenti e non, viene stabilita annualmente dall'Assemblea in cifra fissa complessiva predeterminata per ciascun esercizio, che viene poi ripartita individualmente con deliberazione del Consiglio di Amministrazione. È inoltre prevista una indennità di presenza individuale per la partecipazione ad ogni seduta, anch'essa fissata annualmente dall'Assemblea. Detta remunerazione, che - fatto salvo quanto *infra* precisato - costituisce la remunerazione degli amministratori non esecutivi, tiene principalmente conto dell'impegno profuso, dei risultati conseguiti, delle responsabilità assunte con l'incarico e non è espressamente legata ai risultati economici futuri della Società e/o al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati rispettivamente dal Consiglio o dagli organi delegati. Inoltre, per gli Amministratori che svolgono particolari cariche all'interno del Consiglio – Presidente, Vicepresidenti e Segretario del Consiglio – è prevista una remunerazione aggiuntiva, anch'essa stabilita in cifra fissa predeterminata per ciascun esercizio.

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

Non è prevista per gli Amministratori non esecutivi alcuna forma di remunerazione variabile e pertanto non si prevedono *Key Performance Indicators*, né, conseguentemente, modalità di differimento del pagamento, né clausole di *malus* e/o di *claw-back*.

Non sono previsti, inoltre, forme di remunerazione basate su strumenti finanziari o benefici di natura non monetaria. È prevista la copertura assicurativa per la responsabilità civile degli stessi, avendo la Società assunto in merito specifica delibera assembleare.

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

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

**Amministratore Delegato**

Per l'Amministratore Delegato è prevista, la suddivisione della remunerazione in una componente fissa ed una variabile, espressa come percentuale della remunerazione annua fissa.

La componente variabile è suddivisa in due parti: una componente legata al raggiungimento di risultati di breve periodo (annuali) e la restante correlata, invece, a risultati di medio-lungo periodo.

La percentuale effettivamente erogabile dipenderà dal livello di effettivo raggiungimento degli obiettivi.

Una parte della remunerazione relativa agli obiettivi di breve periodo è differita, per ciascuna quota annuale, all'anno successivo all'esercizio di riferimento. L'erogazione è subordinata alla conferma, nell'anno successivo a quello di riferimento, dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi nonché al conseguimento – nell'anno di differimento – di un utile sufficientemente e concretamente distribuibile della Capogruppo. In caso di

mancato conseguimento di un utile distribuibile, l'importo differito sarà riportato nell'anno successivo; sarà possibile il riporto per un solo esercizio.

La componente variabile di medio-lungo periodo matura con il conseguimento del livello minimo degli obiettivi assegnati per ciascun esercizio del periodo e del target di solvibilità minima finale ed è liquidata alla fine del periodo pluriennale di riferimento, che sarà correlato alla durata del mandato dell'Amministratore Delegato. L'erogazione della quota di *bonus* di medio-lungo periodo è subordinata al conseguimento – negli anni di osservazione – dei *target* prefissati relativi agli obiettivi per l'intero periodo di osservazione. L'erogazione sarà subordinata al conseguimento – nell'anno in cui si conclude il periodo di osservazione – di un utile sufficientemente e concretamente distribuibile della Capogruppo. In caso di mancato conseguimento di un utile distribuibile, il *bonus* di medio-lungo periodo sarà riportato nell'anno successivo; sarà possibile il riporto per un solo esercizio.

Si precisa che è facoltà del Consiglio di Amministrazione, acquisito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato per la Remunerazione, considerare raggiunto l'obiettivo ove il mancato raggiungimento sia dipeso da circostanze non prevedibili ed esogene rispetto alla gestione dell'impresa.

Il Piano di incentivazione della Società prevede una clausola di restituzione (c.d. *claw-back*) di quanto erogato a titolo di retribuzione variabile di breve periodo, conformemente al disposto dell'art. 13 del Regolamento ISVAP, 9 Giugno 2011, n. 39.

In caso di cessazione anticipata dall'incarico la componente variabile di breve periodo maturata sarà integralmente riconosciuta, mentre la componente variabile di medio-lungo periodo sarà erogata in misura proporzionale alla durata dell'incarico rispetto al periodo pluriennale di riferimento, sempre che siano stati raggiunti gli obiettivi di breve periodo riferiti al periodo di osservazione sino al momento della cessazione.

Alla cessazione dell'incarico, l'indennità prevista per l'Amministratore Delegato uscente sarà pari a 2 volte l'emolumento complessivo erogabile annuo, comprensivo delle quote variabili, previsto al momento della cessazione medesima. L'importo non sarà dovuto qualora la cessazione dall'incarico derivi da revoca delle deleghe, o da revoca dell'amministratore, in entrambi i casi per giusta causa, o da dimissioni volontarie (salvo il caso in cui le dimissioni derivino da giusta causa addebitabile alla Società).

### 3.1.2. Organi di Controllo

Gli emolumenti per i componenti il Collegio Sindacale vengono preventivamente determinati a *forfait*.

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.

---

### Art 3.2. Remunerazione del "Personale"

#### 3.2.1. Parte Generale

Destinatari delle Politiche

Coerentemente con quanto disposto dal Regolamento, e la definizione che lo stesso dà di "Personale", destinatari delle Politiche di Remunerazione sono:

- Direttore Generale e altri Dirigenti strategici (Direttore Generale, Condirettori Generali e Vice Direttori Generali);
- Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno e personale di livello più elevato delle stesse funzioni;

e *risk taking staff*, costituito da :

- Dirigenti cui sia stata attribuita procura, specificamente individuati dal Consiglio di Amministrazione sulla base del loro ruolo nel conseguimento degli obiettivi e sul livello di rischio assunto dall'impresa (di seguito definiti, solo ai fini delle presenti Politiche, "Dirigenti di Primo Livello");
- alcuni altri Dirigenti cui sia stata attribuita procura, identificati quali "altre categorie del Personale, la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa" (di seguito definiti "Dirigenti di Secondo Livello").

### Componenti della Remunerazione

La remunerazione del "Personale" cui venga riconosciuto l'accesso al Piano di incentivazione variabile denominato "MBO" è composta da una componente fissa ed una componente variabile, eventualmente erogata in virtù dell'applicazione del sistema MBO, denominata "bonus".

Le due componenti sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione del rischio della Società.

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.

L'MBO prevede una percentuale predeterminata della Retribuzione Annuale Lorda (di seguito "RAL"), pari al massimo al 20%, nei limiti di quanto rinegoziato rispetto alle posizioni in essere all'approvazione da parte dell'Assemblea, il 21 Aprile 2012, delle Politiche. La percentuale eventualmente erogata (bonus) dipende dal livello di effettivo raggiungimento degli obiettivi.

Per tutti i Dirigenti sono previsti inoltre benefici non monetari. Per alcuni di essi sono previsti l'assegnazione di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo, così come definito dalla "Car Policy" della Società, nonché un trattamento supplementare, rispetto a quello previsto da CCNL, in tema di previdenza integrativa, assistenza sanitaria ed assistenza sociale. Per il Direttore Generale, attesa l'assimilazione alla figura degli Amministratori prevista dal Codice Civile, è prevista la copertura assicurativa per la responsabilità civile che potrà essere estesa anche ai Condirettori Generali.

### Caratteristiche del sistema MBO

Il sistema MBO si articola in cancelli di ingresso e obiettivi e viene differenzialmente sviluppato secondo la categoria dei destinatari delle Politiche.

Gli obiettivi assegnati sono coerenti con quelli definiti nel budget e nei piani pluriennali pro tempore adottati dalla società e prevedono anche obiettivi non finanziari di creazione del valore.

La società non utilizza strumenti finanziari nei propri Piani di incentivazione.

Il bonus viene erogato in proporzione all'effettivo conseguimento dell'obiettivo, comunque superato un livello minimo (c.d. *floor*) adeguatamente sfidante.

Il Piano di incentivazione della Società prevede per tutti i Dirigenti una clausola di restituzione (c.d. *claw-back*) di quanto erogato a titolo di retribuzione variabile di breve periodo, conformemente al disposto dell'art. 13 del Regolamento ISVAP N.39.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è eseguita alla fine dei relativi periodi di riferimento.

È facoltà degli organi competenti a deliberare sulle retribuzioni dei Dirigenti, secondo le relative procedure, tener conto, ai fini della valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi, di circostanze verificate non prevedibili, esogene alla Società, sentite in merito, per le rispettive aree di competenza le funzioni, Risk Management e *Compliance*.

È altresì facoltà degli organi competenti a deliberare sulle retribuzioni dei Dirigenti, deliberare motivatamente l'erogazione di una tantum ai Dirigenti, comunque determinata nel rispetto dei principi sanciti nelle presenti politiche.

La scheda contenente gli obiettivi ed il relativo Regolamento del Piano di Incentivazione sono formalmente consegnati dalla Funzione Risorse Umane secondo le politiche vigenti alla data di assegnazione degli stessi obiettivi, restando inteso che

qualora l'Assemblea deliberasse modifiche delle Politiche che abbiano un impatto su aspetti rilevanti la Funzione Risorse Umane provvederà con la massima sollecitudine alle necessarie azioni correttive.

Il processo di verifica dei risultati è affidato alla Funzione Risorse Umane, che si avvarrà del supporto e dei flussi informativi delle Funzioni Pianificazione e Controllo di Gestione, Risk Management e *Compliance* per le rispettive aree di competenza, riferendone agli organi competenti per deliberare in merito alla remunerazione del Dirigente interessato.

### 3.2.2. MBO dei Dirigenti Strategici e dei Dirigenti di Primo Livello

Condizione base (cancello di ingresso) per la corresponsione del premio è il conseguimento di un utile distribuibile della Capogruppo (utile civilistico netto con possibilità di distribuire dividendi).

Il sistema prevede obiettivi che si articolano in:

- obiettivi di *performance* che tengano conto del rischio;
- obiettivi di *compliance*;
- obiettivi non finanziari di creazione del valore;

e in :

- obiettivi solidali;
- obiettivi di area;
- obiettivi individuali.

L'MBO è ulteriormente suddiviso in due parti:

- una legata al raggiungimento di risultati di breve periodo (annuali);
- una correlata, invece, a risultati di medio-lungo periodo.

Una parte dell'MBO di breve periodo è differita nell'anno successivo a quello del periodo di maturazione (ossia l'esercizio successivo a quello di erogazione della quota *up-front*). L'erogazione è subordinata alla conferma dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi nonché al conseguimento – nell'anno di differimento – di un utile distribuibile della Capogruppo (utile civilistico netto con possibilità di distribuire dividendi). In caso di mancato conseguimento di un utile distribuibile, l'importo differito è riportato nell'anno successivo; sarà possibile il riporto per un solo esercizio.

L'erogazione della quota di bonus di medio-lungo periodo è subordinata al conseguimento negli anni di osservazione dei target prefissati relativi agli obiettivi per l'intero periodo di osservazione. L'erogazione è subordinata al conseguimento – nell'anno in cui si conclude il periodo di osservazione – di un utile distribuibile della Capogruppo (utile civilistico netto con possibilità di distribuire dividendi). In caso di mancato conseguimento di un utile distribuibile, il bonus di medio-lungo periodo sarà riportato nell'anno successivo; è possibile il riporto per un solo esercizio.

Gli obiettivi vengono misurati con indicatori quantitativi e sintetici.

In caso di cessazione dell'incarico prima della conclusione del periodo di differimento per gli obiettivi di breve gli organi competenti provvedono a determinare la remunerazione dei Dirigenti interessati ed approvare, nel rispetto delle procedure applicabili, l'entità dell'eventuale misura della liquidazione delle quote di bonus differito, tenuto anche conto delle motivazioni sottostanti la cessazione dell'incarico.

### 3.2.3. MBO dei Dirigenti di Secondo Livello

Anche in questo caso condizione base (cancello di ingresso) per la corresponsione del premio è il conseguimento di un utile distribuibile della Capogruppo (utile civilistico netto con possibilità di distribuire dividendi).

Il sistema prevede obiettivi che si articolano in:

- obiettivi di *performance* che tengano conto del rischio;
- obiettivi di *compliance*;
- obiettivi non finanziari di creazione del valore;

e in :

- obiettivi solidali;
- obiettivi di area;
- obiettivi individuali.

L'MBO è legato, in questo caso, esclusivamente al raggiungimento di risultati di breve periodo (annuali).

Gli obiettivi vengono misurati con indicatori quantitativi e sintetici.

Il sistema MBO del Dirigente Preposto è coerente con il suo ruolo di presidio dell'affidabilità dell'informazione economico-finanziaria.

Infine, si rileva che il sistema MBO assegnato ai Responsabili delle Funzioni Pianificazione e Controllo, Amministrazione e Bilancio ed Attuariato, in considerazione del loro ruolo tanto nella definizione degli indicatori che nella fornitura a consuntivo dei dati utili alla verifica del raggiungimento degli obiettivi, ha caratteristiche particolari tali da garantire la gestione di eventuali conflitti di interesse.

### 3.2.4. MBO dei Responsabili e del personale di livello più elevato delle Funzioni di Controllo Interno

Per le Funzioni di Controllo Interno uno schema di incentivazione è riconosciuto esclusivamente per i Responsabili.

Non è previsto un cancello di ingresso.

Il sistema prevede obiettivi che si articolano in:

- obiettivi di area;
- obiettivi individuali.

L'MBO è legato esclusivamente al raggiungimento di risultati di breve periodo (annuali) e connessi alle responsabilità dei destinatari nell'ambito del Sistema dei Controlli Interni a fronte di obiettivi stabiliti annualmente.

---

### Art 3.3. Remunerazione di altri soggetti

#### 3.3.1. Remunerazione dell'attuario incaricato

I compensi dell'attuario incaricato, che è un professionista esterno alla struttura, sono definiti ed erogati, in misura fissa, esclusivamente in base alla complessità e gravosità dell'impegno svolto.

Per completezza informativa, si descrive di seguito la remunerazione dei soggetti di cui agli artt. 21 e 22 del Regolamento (Intermediari assicurativi e riassicurativi e fornitori di servizi esternalizzati).



### 3.3.2. Intermediari assicurativi e riassicurativi

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

#### Agenti di assicurazione

Le Politiche di Remunerazione poste in essere nei confronti della rete agenziale, ricalcano sostanzialmente quanto praticato in genere dal mercato assicurativo e si articolano nelle seguenti componenti :

- remunerazione degli affari assicurativi acquisiti secondo aliquote provvigionali ricomprese in tabelle standard predeterminate e stabili nel tempo;
- piani di incentivazione personalizzati pluriennali legati alla realizzazione degli obiettivi previsti dai programmi di sviluppo della produzione ed ai connessi obiettivi di profittabilità;
- *rappel/contest* vertenti su iniziative commerciali mirate i cui obiettivi sono comunque legati alla profittabilità;
- contributi per la gestione amministrativa dei sinistri ed altri contributi legati alla *performance* in termini di tempestività e di correttezza dell'attività amministrativa;
- contributi di inserimento per subagenti, rilasciati soltanto in presenza di andamenti tecnici positivi e produttività.

#### Broker

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

In virtù di tale ruolo del broker le forme di remunerazione sono standard e basate cioè su tabelle provvigionali predeterminate, in cui le aliquote :

- sono fisse;
- si riferiscono ai rami tecnici di bilancio;
- sono in linea con quelle di mercato.

#### Intermediari assicurativi iscritti alla sezione D del RUI

La remunerazione di tali soggetti è basata su compensi provvigionali riconosciuti esclusivamente in relazione alla fase di intermediazione dei prodotti assicurativi collegata alla presentazione, promozione e conclusione dei contratti assicurativi così come formalizzato nei singoli incarichi di intermediazione. Le provvigioni, determinate sul premio calcolato al netto delle imposte e dei contributi per istituti terzi ove previsto, sono oggetto di monitoraggio e rivisitazione periodica, tipicamente annuale. Le condizioni economiche convenute sono adeguate alla natura ed all'oggetto dell'incarico, nonché conformi agli standard di mercato. Gli importi provvigionali risultano altresì coerenti con le condizioni ed i rapporti commerciali intrattenuti con altri intermediari della medesima tipologia e risultano essere in linea con la sana e prudente gestione del rischio della Compagnia, e ciò in conformità alle vigenti disposizioni in materia, nonché agli artt. 4 e 21 del Regolamento ISVAP n. 39/2011.

#### Intermediari riassicurativi

Come previsto dalla prassi del mercato, la remunerazione di tali soggetti è definita dal riassicuratore e non dalla società cedente.

### 3.3.3. Fornitori di servizi esternalizzati

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



L'unità organizzativa in questione agisce nel rispetto delle disposizioni espressamente previste dal Regolamento ISVAP n. 20 e dalla relativa procedura di Gruppo. Tale funzione verifica che non siano presenti sistemi di remunerazione basati sulla performance resa dal fornitore nell'anno, confermando quindi, in particolare, che gli indicatori di performance correttamente individuati, siano utilizzati soltanto per l'irrogazione di penali.

---

### Art 3.4. Comunicazione del sistema MBO e degli esiti agli interessati

Come richiesto dal Regolamento sono molte le funzioni e gli organi aziendali che devono essere coinvolti nel processo di definizione delle Politiche di Remunerazione, così come, poi, nelle fasi di attuazione delle stesse.

Questo porta alla necessità di predisporre adeguati canali e flussi informativi.

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

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

In particolare, relativamente alla elaborazione del sistema MBO relativo a ciascun esercizio, con particolare riferimento all'individuazione degli obiettivi ed alla determinazione della componente variabile, la Funzione Risorse Umane si coordina con:

- Funzione Pianificazione e Controllo di Gestione per gli obiettivi ed i relativi indicatori di *performance*;
- Funzione Risk Management per assicurare che gli obiettivi di *performance* tengano conto del rischio;
- Funzione Compliance per gli obiettivi ed i relativi indicatori di *compliance*.

La Funzione Risorse Umane propone il sistema MBO complessivo così come il relativo Regolamento per la verifica *ex ante* da parte delle funzioni Risk Management e di *Compliance*, così come richiesto dal Regolamento.

Dopo le verifiche ed approvazioni (anche da parte della Direzione Generale), la Funzione Risorse Umane provvede a comunicare ai destinatari dell'MBO 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 MBO, dell'apposito regolamento e della relativa lettera accompagnatoria ed esplicativa.

Al termine del periodo di riferimento per gli obiettivi attribuiti con il sistema MBO, tramite idonei flussi informativi la Funzione Risorse Umane procede alla verifica del raggiungimento o meno, per ciascun destinatario, degli obiettivi prefissati e del conseguente calcolo, ove effettivamente maturata, della componente variabile (*bonus*).

In particolare la Funzione Risorse Umane riceverà flussi informativi relativi a:

- raggiungimento o meno della condizione base per la corresponsione del premio (*cancello di ingresso*);
- percentuale di raggiungimento dei singoli obiettivi;

dalle seguenti funzioni, ciascuna per la propria area di competenza :

## Politiche di Remunerazione

---

- Funzione Pianificazione e Controllo di Gestione;
- Funzione Amministrazione e Bilancio;
- Funzione Attuariato;
- Funzione Risk Management;
- Funzione di *Compliance*.

Una volta ricevuti formalmente da ciascuna funzione i flussi informativi necessari ed elaborati i dati, la Funzione Risorse Umane provvede a comunicare all'Alta Direzione l'esito per ciascun destinatario del Sistema MBO.

Degli esiti dell'attività viene data informativa al Consiglio di Amministrazione e, in forma distinta per i Dirigenti Strategici ed in forma aggregata per tutti gli altri destinatari suddivisi secondo la categoria di riferimento, il Consiglio provvederà a darne opportuna informativa all'Assemblea.

---

### Art 3.5. Verifiche sulle politiche di remunerazione

Le Politiche di Remunerazione, così come le procedure per mezzo delle quali esse sono attuate sono oggetto, come peraltro espressamente previsto dall'art. 23 del Regolamento, a verifiche da parte delle Funzioni di Controllo.

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

Ecco nel dettaglio la natura delle verifiche svolte da ciascuna Funzione.

#### A. Funzione di Compliance

##### A.1. Politiche vigenti

Con riferimento alle politiche vigenti, la Funzione di Compliance verifica *ex ante* che il processo attuativo sia conforme con le politiche adottate.

In particolare la Funzione verificherà:

- che i proposti destinatari del sistema MBO siano stati individuati dalla Funzione Risorse Umane secondo i criteri delineati nelle Politiche di Remunerazione vigenti;
- che la struttura degli obiettivi proposti sia coerente con quanto previsto dalle Politiche vigenti;
- che il Regolamento del Sistema MBO, così come la documentazione accessoria che saranno consegnati ai destinatari del sistema MBO, siano completi e riflettano i principi attuativi previsti nelle Politiche vigenti.

##### A.2. Proposte di modifica alle Politiche

Nell'ipotesi in cui si ritenga necessario proporre all'Assemblea modifiche alle Politiche di Remunerazione adottate dalla stessa e vigenti, la Funzione ,Compliance :

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

#### B. Funzione Risk Management

##### B.1. Politiche vigenti

Con riferimento alle politiche vigenti, la Funzione Risk Management verifica *ex ante*,

per la parte di propria competenza, che il processo attuativo sia conforme con le politiche adottate.

In particolare la Funzione verificherà:

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

### *B.2. Proposte di modifica alle Politiche*

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

### C. Funzione Revisione Interna

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

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

---

### **Art 3.6 Informativa all'Assemblea**

Dal momento che il Regolamento prevede che l'Assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approvi le Politiche di Remunerazione a favore degli organi sociali e del Personale, inclusi gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, l'informativa verso l'Assemblea deve essere adeguata in modo da consentire decisioni consapevoli in sede di approvazione delle Politiche di Remunerazione.

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

- una illustrazione delle linee generali, delle motivazioni e delle finalità che l'impresa intende perseguire attraverso la politica retributiva (vedi "Sezione 1: Introduzione alle Politiche di Remunerazione" del presente documento);
- le informazioni relative al processo decisionale utilizzato per definire la politica retributiva, comprese quelle sui soggetti coinvolti (vedi "Sezione 2: Governance delle Politiche di Remunerazione" del presente documento);
- i criteri utilizzati per definire l'equilibrio tra componente fissa e variabile ed i parametri, le motivazioni ed i relativi periodi di differimento per il riconoscimento delle componenti variabili, nonché la politica in materia di trattamento di fine mandato (vedi "Sezione 3: Politiche di Remunerazione" e "Sezione 4: Attuazione delle Politiche di Remunerazione 2012 e linee evolutive 2013 del presente documento);
- le informazioni sulle modifiche proposte rispetto alle Politiche già approvate (vedi Art. 1.1. e "Sezione 4: Attuazione delle Politiche di Remunerazione 2012 e linee evolutive 2013" del presente documento).

## **Politiche di Remunerazione**

---

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

**PARTE II – RELAZIONI INFORMATIVE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE**

---

**Sezione 4: Attuazione delle Politiche di Remunerazione 2012 e linee evolutive 2013**

### Art 4.1. Principi dell'attuazione delle Politiche di Remunerazione

Le Politiche e la loro attuazione si basano su alcuni principi cardine :

- Correttezza ed eticità;
- Coerenza strategica.
- Adeguamento ad una sana e prudente gestione dei rischi.

L'attinenza ai suddetti principi è valutata ogni anno dalle Funzioni di Controllo Interno in relazione agli interventi di attuazione delle Politiche di Remunerazione.

### Art 4.2. Remunerazione degli Amministratori e degli Organi di Controllo nel 2012

#### 4.2.1. Amministratori

La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, salvo per quanto di seguito indicato, è in linea con quanto definito nella relativa sezione delle Politiche di Remunerazione (cfr. Art 3.1.1.).

Con l'Amministratore Delegato, a' sensi di quanto è stato approvato dall'Assemblea del 21 aprile 2012, è stata concordata una suddivisione della remunerazione già fissata in una componente fissa ed una variabile espressa come percentuale della remunerazione annua fissa nei termini sotto riassunti:

- fermo il limite dell'emolumento fisso predeterminato, la componente variabile è stata fissata in misura massima pari al 27,7% del residuo compenso fisso lordo;
- tale componente è stata quindi correlata per il 20% (5% differito) ai risultati di breve termine nel 2012 (utile netto consolidato) e, per il restante 7,7%, al conseguimento del predetto obiettivo per ciascun esercizio nel periodo di osservazione (allo stato, il biennio 2012-2013, periodo residuo di riferimento del Piano d'Impresa, compreso nella durata del mandato residuo dell'Amministratore Delegato), nonché al rispetto di una soglia di solvibilità minima finale. È comunque previsto un livello minimo di conseguimento del predetto risultato di utile.

Per il 2012 è stato quindi previsto che il *bonus* sia erogato a condizione del conseguimento da parte della Capogruppo di un utile civilistico netto sufficientemente e concretamente distribuibile ed al conseguimento di un utile netto consolidato pari a non meno di una predeterminata soglia dell'utile netto consolidato assunto come obiettivo.

Per il 2012 l'applicazione di tale meccanismo ha dato luogo alla maturazione di una quota variabile (cfr. corrispondente tabella dell'allegato 2).

È prevista una clausola di claw-back ai sensi dell'art. 13, comma II, punto b), del Regolamento 39.

Per il dettaglio dei compensi di competenza dell'esercizio 2012 degli Amministratori, scomposti per tipologia di remunerazione, si rimanda alle tabelle, predisposte in ottemperanza alla Delibera CONSOB n. 18049, in allegato al presente documento.

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

- piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa;
- 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 di non concorrenza.

#### 4.2.2. Organi di Controllo

La remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale è in linea con quanto definito nella relativa sezione delle Politiche di Remunerazione (cfr. Art 3.1.2.).

Per il dettaglio dei compensi di competenza dell'esercizio 2012 dei Sindaci, scomposti per tipologia di remunerazione, si rimanda alle tabelle, predisposte in ottemperanza alla Delibera CONSOB n. 18049, in allegato al presente documento.

**Art 4.3.  
Remunerazione  
del "personale"  
nel 2012**

**4.3.1. Identificazione del personale nel 2012**

I criteri applicati per l'individuazione del "Personale", stabiliti sulla base delle disposizioni del Regolamento, sono stati:

***Posizione rivestita, grado di responsabilità e livelli gerarchici:*** laddove si vengano a configurare situazioni inerenti i requisiti organizzativi/gerarchici che sono espressamente previsti dal Regolamento, il soggetto è individuato come "Personale". Rientrano pertanto in questo gruppo il Direttore Generale, altri Dirigenti strategici ed i Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno;

***Livello gerarchico e deleghe conferite:*** per quanto concerne altre categorie di Personale la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa, sono stati individuati i dirigenti cui sia stata conferita una procura;

***"Rischiosità" del ruolo (ammontare della remunerazione corrisposta, della possibilità di assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere su altre poste contabili per importi rilevanti):*** le Funzioni di Risk Management e Compliance hanno valutato se altri soggetti, non individuati attraverso i criteri precedenti, fossero configurabili come "Personale" per rischio del ruolo ricoperto all'interno della Società. In questo senso, non sono stati individuati ulteriori soggetti rispetto ai dirigenti con procura.

Dirigenti Strategici e Dirigenti di Primo Livello

Sono Dirigenti Strategici il Direttore Generale (dott. M. Cardinaletti) e il Vice Direttore Generale (dott. F. Piva – nominato Condirettore Generale nel mese di dicembre 2012). Vi sono inoltre 3 Dirigenti di Primo Livello.

Dirigenti di Secondo Livello

In quest'area sono rientrati complessivamente 16 Dirigenti di Cattolica Assicurazioni, 4 di Cattolica Services, 1 di Cattolica Gestione Investimenti.

Funzioni di Controllo Interno

In quest'area sono rientrati i 3 responsabili delle Funzioni di Controllo.

**4.3.2. Sistema di MBO nel 2012**

Per i soggetti identificati, l'MBO massimo (cioè la remunerazione variabile massima legata al Piano di incentivazione), è stato pari al 20% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) di ciascun destinatario, ad eccezione di un caso previsto con lettera di assunzione precedente al giugno 2011

Dirigenti Strategici e Dirigenti di Primo Livello

Per i Dirigenti Strategici e per i Dirigenti di Primo Livello l'MBO è stato articolato in:

- una parte di breve periodo (annuale e pari al 15% della RAL, di cui un terzo, pari al 5% della RAL, differita di un anno)
- una parte di medio-lungo periodo (biennale e pari al 5% della RAL, rapportata ad obiettivi relativi agli esercizi 2012 - 2013).

Sono stati inoltre attribuiti indicatori di rischio e di conformità in funzione delle responsabilità di ruolo esercitate dai destinatari la cui non osservanza avrebbe potuto comportare la riduzione del 5% della quota di incentivo relativa agli obiettivi di area.

Il Direttore Generale e il Vice Direttore Generale hanno conseguito gli obiettivi in misura tale da dar luogo alla maturazione della quota variabile indicata nelle corrispondenti tabelle dell'allegato 2.

Il valore medio di conseguimento degli obiettivi di breve periodo per i Dirigenti di Primo



Livello è stato pari all'87%, corrispondente ad un importo medio annuo lordo quantificabile in euro 40.000.

### Dirigenti di Secondo Livello

Per i Dirigenti Secondo Livello l'MBO è stato ricondotto ad obiettivi di breve periodo (annuale - esercizio 2012).

Sono stati inoltre attribuiti indicatori di rischio e di conformità in funzione delle responsabilità di ruolo esercitate dai destinatari la cui non osservanza avrebbe potuto comportare la riduzione del 5% della quota di incentivo relativa agli obiettivi di area.

Il valore medio di conseguimento degli obiettivi è stato pari all'85%, corrispondente ad un importo medio annuo lordo quantificabile in euro 25.000.

### Funzioni di Controllo Interno

Per i responsabili delle Funzioni di Controllo Interno l'MBO è stato ricondotto ad obiettivi di breve periodo (annuale - esercizio 2012).

Sono stati assegnati esclusivamente obiettivi di area ed obiettivi individuali adeguatamente ponderati.

Il valore medio di conseguimento degli obiettivi è stato pari all'93%, corrispondente ad un importo medio annuo lordo quantificabile in euro 24.000.

---

#### **Art 4.4. Remunerazione di altri soggetti nel 2012**

##### **4.4.1. Attuario incaricato**

L'attuario incaricato è stato remunerato in linea con le Politiche definite nella sezione 3.3.1. del presente documento.

##### **4.4.2. Intermediari assicurativi e riassicurativi**

Gli intermediari assicurativi e riassicurativi sono stati remunerati in linea con le Politiche definite nella sezione 3.3.2. del presente documento.

##### **4.4.3. Fornitori di servizi esternalizzati**

I fornitori di servizi esternalizzati sono stati remunerati in linea con le Politiche definite nella sezione 3.3.3. del presente documento.

---

#### **Art 4.5. Remunerazione degli Amministratori e degli Organi di Controllo – Linee evolutive per il 2013**

##### **4.5.1. Amministratori**

Non si prevede di discostarsi da quanto descritto nell'art. 3.1. del presente documento in merito alla remunerazione degli Amministratori. Fermi i criteri generali delle Politiche per gli Amministratori Esecutivi che usufruiscono di un sistema di incentivazione ci si riserva – in generale – la possibilità di revisioni del set di indicatori utilizzati.

##### **4.5.2. Organi di Controllo**

Non si prevede di modificare la struttura della remunerazione rispetto a quanto descritto nell'art. 3.1. del presente documento in merito alla remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale.

---

#### **Art 4.6. Remunerazione del Personale – Linee evolutive**

La presente sezione illustra il sistema di MBO – linee evolutive per il 2013 – quale componente della remunerazione variabile.

Verrà perfezionato ed arricchito il processo di identificazione degli obiettivi, con indicazione della fonte da cui rilevare i dati per la misurazione dei risultati conseguiti, del soggetto che rileva il dato e di chi lo certifica.

per il 2013

#### 4.6.1. MBO dei Dirigenti Strategici e dei Dirigenti di Primo Livello

Rispetto all'esercizio 2012, il perimetro dei Dirigenti Strategici vede un incremento di una unità in virtù della nomina di un nuovo Vice Direttore Generale, in precedenza rientrante nel perimetro dei Dirigenti di Primo Livello.

L'MBO dei Dirigenti Strategici e dei Dirigenti di Primo Livello si conforma a quanto descritto nell'art. 3.2. del presente documento.

Fermo quanto sopra, per il primo triennio 2012-2014 è previsto un regime di avvio del sistema che, tramite anticipazioni ed eventuali successivi conguagli, eviti significative discontinuità nelle remunerazioni liquidate rispetto all'applicazione del previgente sistema di MBO.

L'MBO comprende obiettivi solidali (di *performance* e di rischio), obiettivi di area (di *performance*, di rischio e di *compliance*) ed obiettivi individuali che prevedono aspetti non finanziari di creazione del valore.

#### 4.6.2. MBO dei Dirigenti di Secondo Livello

Il perimetro dei Dirigenti di Secondo Livello è composto da 16 Dirigenti di Cattolica Assicurazioni, 4 di Cattolica Services, 1 di Cattolica Gestione Investimenti.

L'MBO dei Dirigenti di Secondo Livello si conforma a quanto descritto nell'art. 3.2. del presente documento.

L'MBO comprende obiettivi solidali (di *performance* e di rischio), obiettivi di area (di *performance*, di rischio e di *compliance*) ed obiettivi individuali che prevedono aspetti non finanziari di creazione del valore.

#### 4.6.3. MBO delle Funzioni di Controllo Interno

Il perimetro delle Funzioni di Controllo Interno rimarrà invariato.

L'MBO delle Funzioni di Controllo Interno si conforma a quanto descritto nell'art. 3.2. del presente documento.

---

#### Art 4.7. Remunerazione delle Funzioni di Controllo Interno – Linee evolutive per il 2013

Non si prevede di modificare la struttura della remunerazione rispetto a quanto descritto nell'art. 3.2.4. del presente documento in merito alla remunerazione dei Responsabili e del personale di livello più elevato delle Funzioni di Controllo Interno.

---

#### Art 4.8. Remunerazione di altri soggetti – Linee evolutive per il 2013

##### 4.8.1. Attuario incaricato

Non si prevede di modificare la struttura della remunerazione rispetto a quanto descritto nell'art. 3.3.1. del presente documento in merito alla remunerazione dell'attuario incaricato.

##### 4.8.2. Intermediari assicurativi e riassicurativi

Non si prevede di modificare la struttura della remunerazione rispetto a quanto descritto nell'art. 3.3.2. del presente documento in merito alla remunerazione degli intermediari assicurativi e riassicurativi.

#### 4.8.3. Fornitori di servizi esternalizzati

Non si prevede di modificare la struttura della remunerazione rispetto a quanto descritto nell'art. 3.3.3. del presente documento in merito alla remunerazione dei fornitori di servizi esternalizzati.

---

#### Art 4.9. Verifiche svolte dalle Funzioni di Controllo

Le funzioni di controllo della Società, in particolare le funzioni Revisione Interna, Risk Management e *Compliance*, hanno svolto, ciascuna per il proprio ambito di competenza e in coerenza con le Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea dei Soci nell'Aprile 2012, verifiche in merito alla definizione e applicazione delle politiche stesse.

Le principali raccomandazioni hanno riguardato la parametrizzazione degli indicatori di rischio in relazione agli obiettivi dei performance e la tempistica di formalizzazione degli obiettivi stessi.

Nel complesso, l'attività delle tre funzioni non ha evidenziato elementi di attenzione rispetto alla sana e prudente gestione e dunque dai *report* di dettaglio si desume una situazione sostanzialmente soddisfacente.

---

**Sezione 5: Relazione sulla Remunerazione ex art. 123-ter del Testo Unico dell'Intermediazione Finanziaria e relative disposizioni attuative**

### **Art 5.1. Premessa alla relazione sulla remunerazione**

La Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, di seguito “CONSOB”, con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011, di seguito “la Delibera”, ha apportato alcune modifiche al regolamento di attuazione del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernente la disciplina degli emittenti, adottato con delibera del 14 maggio 1999, n. 11971, e successive modificazioni.

La citata Delibera è il risultato della necessità di:

- adottare una completa e sistematica disciplina in materia di trasparenza delle remunerazioni corrisposte da società quotate, semplificando e razionalizzando le disposizioni vigenti;
- coordinare tale disciplina con le nuove disposizioni in tema di remunerazioni emanate dalla Banca d'Italia e dall'ISVAP, al fine di agevolare l'adeguamento per le società quotate che svolgono attività bancaria o assicurativa.

Nello specifico, lo Schema della relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'articolo 123-ter del Testo Unico, è articolata in due sezioni, di cui la seconda è a sua volta suddivisa in due parti.

### **Art 5.2. Sezione I**

La Sezione I dello Schema richiede che siano esplicitate alcune informazioni minime con riferimento alle definizioni e gestione delle remunerazioni dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Le informazioni richieste vanno fornite anche in negativo qualora queste non siano disponibili poiché relative ad aspetti non previsti dalla politica in materia di remunerazioni.

Le società quotate destinatarie di normative di settore in materia di remunerazione possono fornire le informazioni indicate nella prima sezione anche utilizzando le modalità di rappresentazione eventualmente richieste da tali normative.

Per tale motivo si rimanda alle sezioni 1, 2 e 3 del presente documento (“Introduzione e descrizione delle Politiche di Remunerazione”, “Governance delle Politiche di Remunerazione” e “Politiche di Remunerazione”), che coprono le richieste di informazioni presenti nella Sezione I della citata Delibera CONSOB.

### **Art 5.3. Sezione II – prima parte**

La prima parte della Sezione II dello Schema richiede che sia fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica in materia di remunerazione di riferimento.

Tali informazioni sono comprese nella sezione 3 “Politiche di Remunerazione” del presente documento.

### **Art 5.4. Sezione II – seconda parte**

La seconda parte della Sezione II dello Schema richiede che siano riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate per alcune categorie di soggetti, come di seguito specificato.

Le informazioni riportate nelle tabelle in allegato fanno riferimento agli incarichi svolti nella società che redige il bilancio e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate, quotate e non.

In allegato sono riportate le tabelle, compilate in maniera nominativa, di tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo, direttore generale o dirigente con responsabilità strategiche.

## Politiche di Remunerazione

---

Inoltre, sono altresì riportate in allegato le tabelle, compilate in maniera aggregata, degli altri dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nelle tabelle nominative poiché tali soggetti non hanno percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo o dei direttori generali.

ALLEGATI

**Allegato 1**

**Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al direttore generale e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

**Compensi corrisposti agli Amministratori**

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rieperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ambrosetti Enrico Mario	Consigliere Vice Presidente Membro C.E.	18/07/2012 - 31/12/2012 18/07/2012 - 31/12/2012 18/07/2012 - 31/12/2012	31/12/2013	€ 53.703	€ 9.000	€ 2.056	€ 68.443	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 133.202	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 53.703	€ 9.000	€ 2.056	€ 68.443	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 133.202	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 53.703	€ 9.000	€ 2.056	€ 68.443	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 133.202	€ -	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rieperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Bandini Alessandro	Consigliere	1/1/2012- 20/07/2012	-	€ 25.430	€ 6.750	€ 6.227	€ -	€ -	€ 24.856	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 63.243	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 25.430	€ 6.750	€ 6.227	€ -	€ -	€ 24.856	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 63.243	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 25.430	€ 6.750	€ 6.227	€ -	€ -	€ 24.856	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 63.243	€ -	€ -
NOTA(2) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Interno																

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rieperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Baraggia Luigi	Consigliere Membro C.E.	1/1/2012 - 31/12/2012 1/1/2012 - 21/04/2012	31/12/2014	€ 64.393	€ 16.200	€ 7.368	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 87.961	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 64.393	€ 16.200	€ 7.368	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 87.961	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Risparmio&Previdenza - Tua Assicurazioni)				€ 15.000	€ 5.400	€ 3.432	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 53.832	€ -	€ -
(III) Totale				€ 79.393	€ 21.600	€ 10.799	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 141.792	€ -	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rieperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Battisti Giancarlo	Consigliere Segretario Membro C.E.	1/1/2012 - 21/04/2012 1/1/2012 - 21/04/2012 1/1/2012 - 21/04/2012	-	€ 31.321	€ 8.100	€ 390	€ 36.721	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 76.532	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 31.321	€ 8.100	€ 390	€ 36.721	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 76.532	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Lombarda Vita)				€ 3.548	€ 1.280	€ 1.159	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 5.987	€ -	€ -
(III) Totale				€ 34.869	€ 9.380	€ 1.549	€ 36.721	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 82.519	€ -	€ -



(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Bedoni Paolo	Consigliere Presidente Membro C.E.	1/1/2012 - 31/12/2012 1/1/2012 - 31/12/2012 1/1/2012 - 31/12/2012	31/12/2012	€ 130.360	€ 25.200	€ 6.161	€ 600.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 761.721	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 130.360	€ 25.200	€ 6.161	€ 600.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 761.721	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Risparmio&Previdenza e Cattolica Beni Immobili)				€ 11.404	€ -	€ -	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 41.404	€ -	€ -
(III) Totale				€ 141.764	€ 25.200	€ 6.161	€ 630.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 803.126	€ -	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Blasevich Barbara	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	31/12/2013	€ 46.032	€ 13.950	€ 5.576	€ -	€ -	€ 41.803	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 107.362	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 46.032	€ 13.950	€ 5.576	€ -	€ -	€ 41.803	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 107.362	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 46.032	€ 13.950	€ 5.576	€ -	€ -	€ 41.803	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 107.362	€ -	€ -

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:  
 Comitato Parti Correlate € 11.803  
 Comitato di Controllo Interno € 30.000  
 € 41.803

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Camadini Giuseppe	Consigliere Membro C.E.	01/01/2012 - 23/04/2012 01/01/2012 - 23/04/2012	-	€ 24.156	€ 5.400	€ 1.624	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 31.180	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 24.156	€ 5.400	€ 1.624	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 31.180	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 24.156	€ 5.400	€ 1.624	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 31.180	€ -	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Campedelli Bettina	Consigliere	21/04/2012 - 31/12/2012	31/12/2014	€ 33.072	€ 10.800	€ 819	€ -	€ -	€ 36.639	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 81.330	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 33.072	€ 10.800	€ 819	€ -	€ -	€ 36.639	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 81.330	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 33.072	€ 10.800	€ 819	€ -	€ -	€ 36.639	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 81.330	€ -	€ -

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:  
 Comitato Parti Correlate € 17.705  
 Comitato di Controllo Interno € 18.934  
 € 36.639

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)					(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Garonna Paolo	Consigliere	18/07/2012 - 31/12/2012	31/12/2013	€ 20.949	€ 5.400	€ 3.100	€ -	€ -	€ 8.484	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 37.933	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.949	€ 5.400	€ 3.100	€ -	€ -	€ 8.484	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 37.933	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 20.949	€ 5.400	€ 3.100	€ -	€ -	€ 8.484	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 37.933	€ -	€ -

NOTA (2) Compenso per la partecipazione al Comitato di Controllo Interno

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)					(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Maccagnani Giovanni	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	31/12/2013	€ 46.032	€ 12.600	€ 4.623	€ -	€ -	€ 23.689	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 86.944	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 46.032	€ 12.600	€ 4.623	€ -	€ -	€ 23.689	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 86.944	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 46.032	€ 12.600	€ 4.623	€ -	€ -	€ 23.689	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 86.944	€ -	€ -

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:  
Comitato Finanza € 12.623  
Comitato di Controllo Interno € 11.066  
€ 23.689

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)					(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Magagni Giulio	Consigliere Vice Presidente Vicario Membro C.E.	01/01/2012 - 20/07/2012 15/05/2012 - 20/07/2012 15/05/2012 - 20/07/2012	-	€ 54.676	€ 5.400	€ 4.298	€ 19.262	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 83.636	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 54.676	€ 5.400	€ 4.298	€ 19.262	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 83.636	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 54.676	€ 5.400	€ 4.298	€ 19.262	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 83.636	€ -	€ -

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)					(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Manni Giuseppe	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	31/12/2012	€ 46.032	€ 14.850	€ 1.170	€ -	€ -	€ 40.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 102.052	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 46.032	€ 14.850	€ 1.170	€ -	€ -	€ 40.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 102.052	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 46.032	€ 14.850	€ 1.170	€ -	€ -	€ 40.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 102.052	€ -	€ -

NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:  
Comitato Parti Correlate € 20.000  
Comitato Immobiliare € 20.000  
€ 40.000

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata riciperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi (*)	Partecipazione agli utili					
Mazzucchelli Giovanni Battista	Consigliere Amministratore Delegato Membro C.E.	01/01/2012 -31/12/2012 01/01/2012 -31/12/2012 01/01/2012 -31/12/2012	31/12/2014	€ 1.966.668	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 333.240	€ -	€ 774	€ -	€ 2.300.682	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.966.668	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 333.240	€ -	€ 774	€ -	€ 2.300.682	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 1.966.668	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 333.240	€ -	€ 774	€ -	€ 2.300.682	€ -	€ -

(\*) una quota di *bonus*, detagliata nella corrispondente tabella riportata nell'allegato 2, è potenzialmente erogabile in quanto legata ad obiettivi di medio-lungo termine determinati su base biennale

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata riciperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Mion Luigi	Consigliere	07/11/2012 - 31/12/2012	31/12/2014	€ 6.365	€ 2.250	€ 195	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 8.810	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 6.365	€ 2.250	€ 195	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 8.810	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Abc Assicura)				€ 5.000	€ 1.820	€ 273	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 7.093	€ -	€ -
(III) Totale				€ 11.365	€ 4.070	€ 468	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 15.903	€ -	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata riciperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Napoleoni Carlo	Consigliere	07/11/2012 - 31/12/2012	31/12/2014	€ 7.225	€ 2.250	€ 3.873	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 13.348	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 7.225	€ 2.250	€ 3.873	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 13.348	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Bec Vita e Bec Ass.m)				€ 12.500	€ 1.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 14.000	€ -	€ -
(III) Totale				€ 19.725	€ 3.750	€ 3.873	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 27.348	€ -	€ -

Gli emolumenti sono interamente riversati a ICCREA HOLDING S.p.A.

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata riciperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Nardi Angelo	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	31/12/2012	€ 46.032	€ 13.050	€ 8.996	€ -	€ -	€ 12.623	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 80.702	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 46.032	€ 13.050	€ 8.996	€ -	€ -	€ 12.623	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 80.702	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 46.032	€ 13.050	€ 8.996	€ -	€ -	€ 12.623	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 80.702	€ -	€ -

NOTA (2) Compenso per la partecipazione al Comitato Immobiliare

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata riacquisita la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Poli Aldo	Consigliere Segretario Membro C.E.	01/01/2012 - 31/12/2012 15/05/2012 - 31/12/2012 15/05/2012 - 31/12/2012	31/12/2012	€ 91.180	€ 20.700	€ 13.007	€ 60.000	€ -	€ 27.705	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 212.592	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 91.180	€ 20.700	€ 13.007	€ 60.000	€ -	€ 27.705	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 212.592	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Duomo UniOne)				€ 6.459	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 6.459	€ -	€ -
(III) Totale				€ 97.639	€ 20.700	€ 13.007	€ 60.000	€ -	€ 27.705	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 219.051	€ -	€ -

NOTA (2) Compenso per la partecipazione al Comitato Parti Correlate

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata riacquisita la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Riello Pilade	Consigliere Membro C.E.	01/01/2012 - 31/12/2012 15/05/2012 - 31/12/2012	31/12/2012	€ 91.180	€ 17.550	€ 1.460	€ -	€ -	€ 28.197	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 138.387	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 91.180	€ 17.550	€ 1.460	€ -	€ -	€ 28.197	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 138.387	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 91.180	€ 17.550	€ 1.460	€ -	€ -	€ 28.197	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 138.387	€ -	€ -

NOTA (2) Compenso per la partecipazione ai comitati:  
Comitato Parti Correlate € 8.197  
Comitato Finanza € 20.000  
€ 28.197

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata riacquisita la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Sandrini Giovanni	Consigliere	18/07/2012 - 31/12/2012	31/12/2012	€ 10.475	€ 4.950	€ 2.292	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 17.717	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 10.475	€ 4.950	€ 2.292	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 17.717	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 10.475	€ 4.950	€ 2.292	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 17.717	€ -	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata riacquisita la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Seccamani Mazzoli Giovannimaria	Consigliere Vice Presidente Vicario Membro C.E.	01/01/2012 - 31/12/2012 01/01/2012 - 21/04/2012 01/01/2012 - 31/12/2012	31/12/2014	€ 117.942	€ 27.000	€ 9.166	€ 37.500	€ -	€ 12.623	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 204.232	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 117.942	€ 27.000	€ 9.166	€ 37.500	€ -	€ 12.623	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 204.232	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Previdenza)				€ 7.500	€ 2.700	€ 2.062	€ 30.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 42.262	€ -	€ -
(III) Totale				€ 125.442	€ 29.700	€ 11.229	€ 67.500	€ -	€ 12.623	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 246.494	€ -	€ -

NOTA (2) Compenso per la partecipazione al Comitato Immobiliare

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Sorato Samuele	Consigliere	01/01/2012 - 26/04/2012	-	€ 13.561	€ 4.050	€ 1.085	€ -	€ -	€ 7.377	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 26.073	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 13.561	€ 4.050	€ 1.085	€ -	€ -	€ 7.377	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 26.073	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 13.561	€ 4.050	€ 1.085	€ -	€ -	€ 7.377	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 26.073	€ -	€ -

NOTA (2) Compenso per la partecipazione al Comitato Finanza  
Gli emolumenti sono interamente riversati alla Banca Popolare di Vicenza.

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Sugranyes Bickel Domingo	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	31/12/2013	€ 46.032	€ 9.900	€ 5.805	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 61.737	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 46.032	€ 9.900	€ 5.805	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 61.737	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 46.032	€ 9.900	€ 5.805	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 61.737	€ -	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Zobebe Enrico	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	31/12/2013	€ 46.032	€ 14.400	€ 6.498	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 86.931	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 46.032	€ 14.400	€ 6.498	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 86.931	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 46.032	€ 14.400	€ 6.498	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 86.931	€ -	€ -

NOTA (2) Compenso per la partecipazione al Comitato Finanza

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Zonin Giovanni	Consigliere Vice Presidente C.d.A. Membro C.E.	01/01/2012 - 26/04/2012 01/01/2012 - 26/04/2012 01/01/2012 - 26/04/2012		€ 34.053	€ 3.150	€ 1.245	€ 48.361	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 86.808	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 34.053	€ 3.150	€ 1.245	€ 48.361	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 86.808	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 34.053	€ 3.150	€ 1.245	€ 48.361	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 86.808	€ -	€ -

**Compensi corrisposti ai Sindaci**

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Lai Alessandro	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2012 - 31/12/2012	31/12/2014	€ 138.573	€ 27.450	€ 14.930	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 180.952	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 138.573	€ 27.450	€ 14.930	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 180.952	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Services - Lombarda Vita)				€ 51.123	€ 1.627	€ 3.612	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 56.362	€ -	€ -
(III) Totale				€ 189.696	€ 29.077	€ 18.542	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 237.314	€ -	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico	
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Brena Cesare	Sindaco Effettivo	21/04/2012 - 31/12/2012	31/12/2014	€ 62.459	€ 17.550	€ 1.053	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 81.062	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 62.459	€ 17.550	€ 1.053	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 81.062	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 62.459	€ 17.550	€ 1.053	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 81.062	€ -	€ -	

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico	
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
de Anna Luigi	Sindaco Effettivo	01/01/2012 - 31/12/2012	31/12/2014	€ 90.523	€ 20.700	€ 9.838	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 121.061	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 90.523	€ 20.700	€ 9.838	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 121.061	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 90.523	€ 20.700	€ 9.838	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 121.061	€ -	€ -	

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ghetti Massimo	Sindaco Effettivo	01/01/2012 - 21/04/2012	-	€ 29.303	€ 7.200	€ 4.540	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 41.043	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 29.303	€ 7.200	€ 4.540	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 41.043	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Previdenza)				€ 6.762	€ 930	€ 2.435	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.127	€ -	€ -
(III) Totale				€ 36.065	€ 8.130	€ 6.975	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 51.170	€ -	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rieperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Noris Enrico	Sindaco Effettivo Sindaco Supplente	01/01/2012 - 21/04/2012 21/04/2012 - 31/12/2012	-	€ 29.458	€ 7.650	€ 468	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 37.576	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 29.458	€ 7.650	€ 468	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 37.576	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Business School, Bcc Vita e Cattolica Previdenza)				€ 35.875	€ 4.152	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 40.027	€ -	€ -
(III) Totale				€ 65.333	€ 11.802	€ 468	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 77.603	€ -	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rieperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Rossi Andrea	Sindaco Effettivo	21/04/2012 - 31/12/2012	31/12/2014	€ 64.021	€ 18.310	€ 1.340	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 83.671	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 64.021	€ 18.310	€ 1.340	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 83.671	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Berica Vita e Cattolica Agricola)				€ 14.568	€ 1.560	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 16.128	€ -	€ -
(III) Totale				€ 78.589	€ 19.870	€ 1.340	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 99.799	€ -	€ -

NOTA (I) Compenso ex San Miniato Previdenza

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rieperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Volpato Franco	Sindaco Effettivo	01/01/2012 - 31/12/2012	31/12/2014	€ 92.382	€ 26.550	€ 7.834	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 126.766	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 92.382	€ 26.550	€ 7.834	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 126.766	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Beni Immobili, Cattolica Services, Risparmio&Previdenza e Cassa di Risparmio di San Miniato)				€ 53.181	€ 5.794	€ 2.050	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 61.026	€ -	€ -
(III) Totale				€ 145.563	€ 32.344	€ 9.885	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 187.792	€ -	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata rieperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Romito Stefano	Sindaco Supplente	01/01/2012 - 31/12/2012	31/12/2014	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Risparmio & Previdenza)				€ 14.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 14.000	€ -	€ -
(III) Totale				€ 14.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 14.000	€ -	€ -

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Scappini Francesco	Sindaco Supplente	01/01/2012 - 21/04/2012		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Duomo UniOne e BCC VITA)				€ 30.422	€ 310	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 30.732	€ -	€ -
(III) Totale				€ 30.422	€ 310	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 30.732	€ -	€ -

#### Compensi corrisposti al Direttore Generale

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi (*)	Partecipazione agli utili					
Cardinaletti Marco	Direttore Generale	01/01/2012 - 31/12/2012	sino a revoca						€ 613.271	€ 98.000	€ 24.396	€ -	€ 735.667	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									€ 613.271	€ 123.000	€ -	€ -	€ 735.667	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate									€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 613.271	€ 221.000	€ 24.396	€ -	€ 858.667	€ -	€ -

(\*) la quota di euro 98.000 corrisponde al *bonus* erogato nel 2012 in relazione agli obiettivi raggiunti nel 2011; la quota di euro 123.000, dettagliata nella corrispondente tabella di cui all'allegato 2, si riferisce in parte al *bonus* erogabile nel 2013 in relazione agli obiettivi raggiunti nel 2012 ed in parte al *bonus* potenzialmente erogabile in relazione ad obiettivi determinati su base biennale

#### Compensi corrisposti ad altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi (*)	Partecipazione agli utili					
Piva Flavio	Vice Direttore Generale Condirettore Generale	01/01/2012 - 18/12/2012 19/12/2012 - 31/12/2012							€ 362.400	€ 58.000	€ 24.988	€ -	€ 445.388	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									€ 362.400	€ 72.000	€ -	€ -	€ 445.388	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate									€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 362.400	€ 130.000	€ 24.988	€ -	€ 517.388	€ -	€ -

(\*) la quota di euro 58.000 corrisponde al *bonus* erogato nel 2012 in relazione agli obiettivi raggiunti nel 2011; la quota di euro 72.000, dettagliata nella corrispondente tabella di cui all'allegato 2, si riferisce in parte al *bonus* erogabile nel 2013 in relazione agli obiettivi raggiunti nel 2012 ed in parte al *bonus* potenzialmente erogabile in relazione ad obiettivi determinati su base biennale



**Allegato 2**

**Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, del direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
Mazzucchelli Giovanni Battista	Amministratore Delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A OBIETTIVI BREVE	€ 180.000,00	€ 60.000,00	12 MESI				
		Piano B OBIETTIVI MEDIO LUNGO		€ 93.240,00	BIENNALE				
		Piano C							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A							
		Piano B							
(III) Totale			€ 180.000,00	€ 153.240,00		€ -	€ -	€ -	

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
Cardinaletti Marco	Direttore Generale								
						EROGATO 2012 COMPETENZA 2011			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A OBIETTIVI BREVE	teorico: 10% RAL € 61.000,00	teorico: 5% RAL € 31.000,00	12 MESI		98.000,00		
		Piano B OBIETTIVI MEDIO LUNGO		teorico: 5% RAL € 31.000,00	BIENNALE				
		Piano C							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A							
		Piano B							
(III) Totale			€ 61.000,00	€ 62.000,00		€ -	€ -	€ -	

nota: per gli obiettivi di breve la cifra indicata è quella effettiva; per gli obiettivi di mediolungo viene accantonato il massimo (5% della ral)

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(a)	(b)	(c)	(a)	(b)	(c)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
Piva Flavio	Condirettore Generale (*)								
						EROGATO 2012 COMPETENZA 2011			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A OBIETTIVI BREVE	teorico: 10% RAL € 36.000,00	teorico: 5% RAL € 18.000,00	12 MESI		58.000,00		
		Piano B OBIETTIVI MEDIO LUNGO		teorico: 5% RAL € 18.000,00	BIENNALE				
		Piano C							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A							
		Piano B							
(III) Totale			€ 36.000,00	€ 36.000,00		€ -	€ -	€ -	

nota: per gli obiettivi di breve la cifra indicata è quella effettiva; per gli obiettivi di mediolungo viene accantonato il massimo (5% della ral)

(\*) Condirettore Generale dal 19 dicembre 2012; Vice Direttore Generale dal 1° dicembre 2012 sino al 18 dicembre 2012

## Allegato 3

### Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome		Società	azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	azioni acquisite nel corso dell'esercizio (*)	azioni vendute nel corso dell'esercizio	azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento
<b>Enrico Mario Ambrosetti</b> (1)	consigliere	Cattolica Assicurazioni	100	5	-	105
<b>Alessandro Bandini</b> (2)	consigliere	Cattolica Assicurazioni	420	-	-	420
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	100	-	-	100
<b>Luigi Baraggia</b>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	8.500	425	925	8.000
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	8.500	425	925	8.000
<b>Giancarlo Battisti</b> (3)	consigliere	Cattolica Assicurazioni	5.523	500	-	6.023
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	1.260	-	-	1.260
<b>Paolo Bedoni</b>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	4.775	238	-	5.013
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	739	36	-	775
<b>Barbara Blasevich</b>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	525	26	-	551
<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>		Cattolica Assicurazioni	-	525	-	525
<b>Giuseppe Camadini</b> (4)	consigliere	Cattolica Assicurazioni	7.170	-	-	7.170
<b>Bettina Campedelli</b> (5)	consigliere	Cattolica Assicurazioni	120	6	-	126
<b>Paolo Garonna</b> (1)	consigliere	Cattolica Assicurazioni	100	5	-	105
<b>Giovanni Maccagnani</b>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	150	7	-	157
<b>Giulio Magagni</b> (2)	consigliere	Cattolica Assicurazioni	105	-	-	105
<b>Giuseppe Manni</b>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	15.474	773	-	16.247
<b>Giovan Battista Mazzucchelli</b>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	105	910	-	1.015

Nome e cognome		Società	azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	azioni acquisite nel corso dell'esercizio (*)	azioni vendute nel corso dell'esercizio	azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento	
<b>Luigi Mion</b> (6)	consigliere	Cattolica Assicurazioni	105	-	-	105	
		<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	Cattolica Assicurazioni	121	-	-	121
<b>Carlo Napoleoni</b> (7)	consigliere	Cattolica Assicurazioni	100	-	-	100	
<b>Angelo Nardi</b>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	100	1.005	-	1.105	
<b>Aldo Poli</b>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	2.310	116	-	2.426	
<b>Pilade Riello</b>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	210	890	-	1.100	
		<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	Cattolica Assicurazioni	210	10	-	220
<b>Giovanni Sandrini</b> (1)	consigliere	Cattolica Assicurazioni	1.000	50	-	1.050	
<b>Gioannimaria Seccamani Mazzoli</b>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	1.732	86	-	1.818	
		<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	Cattolica Assicurazioni	8.267	413	-	8.680
		<i>possesso indiretto tramite società</i> (8)	Cattolica Assicurazioni	115.790	127.889	121.479	122.200
<b>Samuele Sorato</b> (9)	consigliere	Cattolica Assicurazioni	105	-	-	105	
		<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	Cattolica Assicurazioni	105	-	-	105
<b>Domingo Sugranyes Bickel</b>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	105	5	-	110	
<b>Enrico Zobebe</b>	consigliere	Cattolica Assicurazioni	17.850	893	-	18.743	
<b>Giovanni Zonin</b> (9)	consigliere	Cattolica Assicurazioni	1.155	-	-	1.155	
		<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	Cattolica Assicurazioni	1.050	-	-	1.050
		<i>possesso indiretto tramite società</i>	Cattolica Assicurazioni	11.497	-	-	11.497
			-	-	-	-	
<b>Cesare Brena</b> (5)	sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	1.690	85	-	1.775	
		<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	Cattolica Assicurazioni	100	5	-	105
<b>Luigi de Anna</b>	sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	105	5	-	110	
<b>Massimo Ghetti</b> (3)	sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	161	-	-	161	
		<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	Cattolica Assicurazioni	210	-	-	210
<b>Alessandro Lai</b>	sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	8.190	409	-	8.599	
		<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	Cattolica Assicurazioni	897	44	-	941

Nome e cognome		Società	azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	azioni acquisite nel corso dell'esercizio (*)	azioni vendute nel corso dell'esercizio	azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento	
<b>Enrico Noris</b> (3)	sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	1.050	-	-	1.050	
		<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	Cattolica Assicurazioni	10.647	-	-	10.647
		<i>possesso indiretto tramite società</i>	Cattolica Assicurazioni	129.360	-	-	129.360
<b>Andrea Rossi</b> (5)	sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	8.122	931	-	9.053	
		<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	Cattolica Assicurazioni	100	5	-	105
<b>Franco Volpato</b>	sindaco effettivo	Cattolica Assicurazioni	305	330	-	635	
		<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	Cattolica Assicurazioni	100	110	-	210
<b>Stefano Romito</b>	sindaco supplente	Cattolica Assicurazioni	105	5	-	110	
		<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	Cattolica Assicurazioni	2.415	120	-	2.535
<b>Francesco Scappini</b> (3)	sindaco supplente	Cattolica Assicurazioni	105	-	-	-	
		<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	Cattolica Assicurazioni	105	-	-	105
<b>Enrico Noris</b> (5)	sindaco supplente	Cattolica Assicurazioni	1.050	52	-	1.102	
		<i>possesso indiretto tramite stretto familiare</i>	Cattolica Assicurazioni	10.647	532	-	11.179
		<i>possesso indiretto tramite società</i>	Cattolica Assicurazioni	129.360	6.468	-	135.828

(\*) sono indicate anche le azioni acquisite a seguito dell'esecuzione dell'aumento di capitale gratuito deliberato dall'Assemblea del 21 aprile 2012, in ragione di 1 nuova azione ogni 20 possedute alla data di esecuzione (23 luglio 2012)

(1) azioni possedute dal 18/07/2012, data di nomina

(2) azioni possedute al 20/07/2012, data di cessazione

(3) azioni possedute al 21/04/2012, data di cessazione

(4) azioni possedute al 23/04/2012, data di cessazione

(5) azioni possedute dal 21/04/2012, data di nomina

(6) azioni possedute dal 07/11/2012, data di nomina

(7) azioni possedute dal 31/10/2012 data di nomina

(8) delle 127.889 azioni acquistate nel corso dell'esercizio 122.000 azioni sono riconducibili ad una società in maggioranza posseduta da figli maggiorenni non a carico; per trasparenza e coerenza rispetto alle segnalazioni effettuate nel corso del 2012, si tiene evidenza nella presente relazione anche di tale quota di azioni, per la quale tuttavia non sussisterebbero obblighi di *disclosure*

(9) azioni possedute al 26/04/2012, data di cessazione