



**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 20/21 aprile 2012.



**SOCIETA' CATTOLICA DI ASSICURAZIONE**

**POLITICHE DI REMUNERAZIONE**

Edizione marzo 2012

## Politiche di Remunerazione

---

### Indice

SEZIONE 1: INTRODUZIONE ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE .....	3
ART 1.1. PREMessa .....	3
ART 1.2. DEFINIZIONI .....	4
ART 1.3. PRINCIPI DI RIFERIMENTO E LINEE GUIDA .....	5
ART 1.4. AMBITO DI APPLICAZIONE .....	5
ART 1.5. NOZIONE DI REMUNERAZIONE .....	5
ART 1.6. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE ("RISK TAKING STAFF") .....	6
SEZIONE 2: GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE .....	8
ART 2.1. RUOLI, FUNZIONI ED ORGANI AZIENDALI COINVOLTI NEL PROCESSO RETRIBUTIVO .....	10
ART 2.2. RUOLO DELL'ASSEMBLEA .....	10
ART 2.3. RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	10
ART 2.4. RUOLO DEL COMITATO REMUNERAZIONI .....	11
ART. 2.5. RUOLO DEL COMITATO PER IL CONTROLLO INTERNO .....	13
ART. 2.6. RUOLO DELL'ALTA DIREZIONE .....	13
ART 2.7. RUOLO DELLA FUNZIONE RISORSE E ORGANIZZAZIONE .....	13
ART 2.8. RUOLO DELLA FUNZIONE REVISIONE INTERNA .....	13
ART 2.9. RUOLO DELLA FUNZIONE COMPLIANCE .....	15
ART 2.10. RUOLO DELLA FUNZIONE RISK MANAGEMENT .....	15
ART 2.11. RUOLO DELLA FUNZIONE PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE .....	15
SEZIONE 3: POLITICHE DI REMUNERAZIONE .....	16
ART 3.1. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEGLI ORGANI DI CONTROLLO .....	18
ART 3.2. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE ("RISK TAKING STAFF") E DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO .....	20
ART 3.3. REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI .....	23
ART 3.4. COMUNICAZIONE INTERNA .....	25
ART 3.5. INFORMATIVA ALL'ASSEMBLEA .....	26
SEZIONE 4: ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2011 E LINEE EVOLUTIVE 2012 .....	28
ART 4.1. PRINCIPI DELL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE .....	30
ART 4.2. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEGLI ORGANI DI CONTROLLO NEL 2011 .....	30
ART 4.3. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE ("RISK TAKING STAFF") NEL 2011 .....	30
ART 4.4. REMUNERAZIONE DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO NEL 2011 .....	31
ART 4.5. REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI NEL 2011 .....	31
ART 4.6. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEGLI ORGANI DI CONTROLLO PER IL 2012 .....	31
ART 4.7. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE ("RISK TAKING STAFF") PER IL 2012 .....	31
ART 4.8. REMUNERAZIONE DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO PER IL 2012 .....	33
ART 4.9. REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI .....	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
ALLEGATO 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE .....	1
ALLEGATO 2: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE .....	9
ALLEGATO 3: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE .....	12

## 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 20/21 aprile 2012 – prima e seconda convocazione – ha adottato le Politiche di Remunerazione (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, contenute nel presente documento.

Le Politiche sono state predisposte in conformità al Regolamento ISVAP n.39 del 09/06/2011, 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 da parte dell’Alta Direzione 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 documento è organizzato in cinque sezioni:

- 1. Introduzione e descrizione delle 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;
- 2. 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;
- 3. 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;
- 4. Attuazione delle Politiche di Remunerazione 2011 e linee evolutive 2012**, che dettaglia gli interventi effettuati dalla Società per il 2011 in merito alle remunerazioni dei soggetti disciplinati dal Regolamento, e riporta le linee evolutive per il 2012;
- 5. Relazione sulla Remunerazione**, 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.

**Art 1.2.**  
**Definizioni**

Ai fini delle presenti Politiche si adottano le seguenti definizioni:

- **Personale:** identifica l'insieme di dipendenti così come definiti alla lettera f) del art. 2, comma 1 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*».
- **Management By Objectives (MBO):** è un sistema di valutazione delle prestazioni applicabile al personale, che si basa sui risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati. Condizione necessaria è 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.
- **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.
- **Malus:** è una clausola contrattuale che prevede la possibilità di non erogare in tutto o in parte la retribuzione variabile differita eventualmente maturata, qualora 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).

### 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 di quelli con responsabilità strategiche, deve essere quindi stabilita tenendo conto dell'esigenza di potersi avvalere delle professionalità necessarie per una gestione proficua e sostenibile.

E' 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.

Inoltre, in coerenza con la propria storia e la natura societaria, 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 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 delle società esterne: NEXT CONSULTING srl e GC Governance Consulting srl.

Inoltre, le Politiche di Remunerazione della Società sono state definite autonomamente, senza l'utilizzo di politiche retributive di altre società come riferimento.

### Art 1.4. Ambito di applicazione

Destinatari delle presenti Politiche sono i componenti del Consiglio di Amministrazione, i componenti del Collegio Sindacale, il "Personale" ("direttori generali, dirigenti con compiti strategici, responsabili e 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") e gli altri soggetti disciplinati 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 Personale ("risk taking staff")

Il processo di individuazione del "Personale" ha la finalità di:

- specificare i principi e i criteri considerati dalla Società in sede di autovalutazione;
- definire i soggetti coinvolti e le relative attività e responsabilità, al fine di pervenire all'identificazione del "Personale".

La Società, mediante apposito processo formalizzato a cura della funzione Risorse e Organizzazione, identifica anno per anno i ruoli e le categorie di soggetti che rientrano nella nozione di "Personale" prevista dal Regolamento. Gli esiti del processo di prima individuazione e di successiva e periodica individuazione del "Personale" 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 "Personale" vede coinvolte, a diverso titolo, le seguenti funzioni:

- Funzione Risk Management: sulla base dei documenti di *Risk Appetite* e *Risk Report*, identifica i rischi rilevanti associabili alle Funzioni aziendali e partecipa alla definizione, con cadenza annuale, dei criteri di individuazione del "Personale";
- Funzione Risorse e Organizzazione: partecipa alla definizione, con cadenza annuale, dei criteri di individuazione del "Personale", raccoglie le informazioni ed i dati necessari e predispone l'elenco dei soggetti rientranti nella categoria di "Personale" per la proposta al Consiglio di Amministrazione;
- Funzione Compliance: partecipa alla definizione, con cadenza annuale, dei criteri di individuazione del "Personale";
- Funzione Revisione Interna: verifica la correttezza del processo e relaziona al Consiglio di Amministrazione;

Compete infine al Consiglio di Amministrazione individuare, mediante specifica deliberazione, il "Personale".





---

## 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 Remunerazioni;
- Comitato di Controllo Interno;
- Alta Direzione;
- Funzione Risorse e Organizzazione;
- Funzione Revisione Interna;
- Funzione Compliance;
- Funzione Risk Management;
- Funzione Pianificazione e Controllo di Gestione.

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

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

A fronte delle modifiche statutarie apportate con delibera del Consiglio di Amministrazione il 20/01/2012, la Società attribuisce all'Assemblea la competenza all'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, e si dota dei flussi informativi necessari ad assicurare la verifica della corretta applicazione delle medesime.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione:

- delibera in merito alla ripartizione del compenso complessivamente approvato dall'Assemblea per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo;
- delibera, sentito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato Remunerazioni, 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 che sintetizza le scelte applicative adottate in merito alle Politiche di Remunerazione per i soggetti cui fa riferimento la normativa;
- assicura la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione, con il supporto delle funzioni di Controllo Interno (avvalendosi eventualmente anche del supporto del Comitato per il Controllo Interno) e della funzione Risorse e Organizzazione;
- 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 Remunerazioni

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 del Gruppo ed alla remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, compatibilmente alle 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.

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*;
- 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;
- secondo quanto previsto dalla procedura per la gestione delle operazioni con le parti correlate, esprimere il parere preventivo di cui all'art. 7 del Regolamento CONSOB n.17221 del 12 marzo 2010 in tema di operazioni con parti correlate, per 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, diversi da quelli deliberati dall'Assemblea dei Soci.

In attuazione di quanto previsto nel Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011, 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

## **Politiche di Remunerazione**

---

competenti organi deliberativi a cura del Presidente del Comitato stesso.

### **Art. 2.5. Ruolo del Comitato per il Controllo Interno**

Il Comitato per il Controllo Interno, istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione di Cattolica in data 23 marzo 2001, sulla base della relazione della Funzione di Revisione Interna, fornisce al Comitato Remunerazioni 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 per il Controllo Interno, nel rispetto delle reciproche competenze ed attribuzioni, collabora con gli altri organi e servizi di controllo esterno o interno previsti nonché, attraverso la Direzione Generale, 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, 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 dei piani pluriennali approvati dal Consiglio di Amministrazione anche in merito alla remunerazione dell'attuario incaricato, degli intermediari assicurativi e riassicurativi e dei fornitori di servizi esternalizzati.

### **Art 2.7. Ruolo della Funzione Risorse e Organizzazione**

Le Politiche di gestione delle risorse umane, ivi comprese, naturalmente, le Politiche di Remunerazione delle stesse, sono coordinate per tutto il Gruppo Cattolica Assicurazioni dalla Funzione Risorse e Organizzazione 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 e Organizzazione:

- partecipa al processo di identificazione del "risk taking staff" curandone la formalizzazione;
- definisce la struttura della retribuzione e le modalità di erogazione;
- identifica e definisce, con il supporto delle Funzioni di Compliance, Risk Management e Pianificazione e Controllo di Gestione, ciascuna per la parte di competenza, i KPIs ed i 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 di Compliance, Risk Management e Pianificazione e Controllo di Gestione.

### **Art 2.8. Ruolo della Funzione Revisione Interna**

La Funzione di 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 sulla base delle linee guida stabilite dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare:

- verifica la corretta e puntuale individuazione del "Personale" rientrante nel perimetro di applicazione del Regolamento;
- verifica, anche con tecnica campionaria, che le varie componenti della retribuzione siano erogate – a tutti i livelli del personale della Società – 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, sul tema della remunerazione, utilizzando i criteri della priorità;
- comunica il risultato delle proprie verifiche agli usuali destinatari dei rapporti di

## Politiche di Remunerazione

---

*audit* – tra i quali il Comitato per il Controllo Interno, 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;

- in caso di revisione delle Politiche di Remunerazione, verifica che in occasione della delibera di approvazione del Consiglio di Amministrazione risulti effettuato e documentato il processo di consultazione delle altre funzioni di controllo e della Funzione Risorse e Organizzazione;
- in caso di revisione delle Politiche di Remunerazione, verifica che le indicazioni delle altre funzioni di controllo siano state adeguatamente discusse e considerate ai fini della definizione della proposta per le Politiche medesime.



### Art 2.9. Ruolo della Funzione Compliance

La Funzione Compliance, nel rispetto dei principi di indipendenza della funzione, contribuisce all'identificazione degli indicatori di *performance* e dei relativi livelli *target* per la parte di competenza (relativamente, ad esempio, al rischio di non conformità ed al rischio reputazionale associato, con particolare attenzione ai profili connessi ai rapporti con la clientela). Oltre a ciò la Funzione verifica 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:

- verifica che le politiche e le procedure adottate siano adeguate a prevenire il rischio di non conformità;
- verifica che le procedure adottate in funzione delle Politiche di Remunerazione siano coerenti con la normativa di settore;
- verifica che ogni nuovo pacchetto retributivo concordato con il Personale della Compagnia sia conforme alle politiche adottate;
- individua e propone indicatori di *compliance*;
- 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 ed alle procedure di remunerazione;
- 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 del Consiglio di Amministrazione;
- 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 e Organizzazione, 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 concorre, nel rispetto dei principi di indipendenza della funzione, alla definizione di indicatori di *performance* – e di valori *target* di riferimento – che tengano in dovuta considerazione la dimensione del rischio, così che gli obiettivi di *performance* relativi siano *risk-adjusted*. Inoltre, valuta i rischi connessi all'adozione delle Politiche di Remunerazione, eventualmente in collaborazione con la Funzione Compliance, e la coerenza complessiva delle Politiche di Remunerazione rispetto alla propensione al rischio definita dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare:

- individua e propone indicatori di *performance* corretti per i rischi attuali o futuri;
- individua e propone i flussi informativi necessari per il monitoraggio degli obiettivi conseguiti e della conseguente esposizione al rischio;
- verifica e valida i flussi informativi necessari per il calcolo degli indicatori di rischio;
- per specifiche categorie di personale eventualmente individuate, monitora la *performance* conseguita in relazione ai rischi assunti.

### Art 2.11. Ruolo della Funzione Pianificazione e Controllo di Gestione

La Funzione Pianificazione e Controllo di Gestione è coinvolta nel processo di determinazione della remunerazione variabile del Personale attraverso la definizione degli indicatori di *performance* di competenza e dei relativi valori *target*. Inoltre, comunica e certifica alla Funzione Risorse e Organizzazione il raggiungimento degli obiettivi di *performance* per il calcolo del MBO, sulla base dei dati raccolti in merito agli indicatori precedentemente individuati.

---

## 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 degli Amministratori non esecutivi, indipendenti e non, viene stabilita in cifra fissa predeterminata per ciascun esercizio, oltre all'indennità di presenza individuale per la partecipazione ad ogni seduta. Essa 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, Vicepresidente e Segretario del Consiglio – è prevista una remunerazione aggiuntiva, anch'essa stabilita in cifra fissa predeterminata per ciascun esercizio.

Per gli Amministratori che partecipano alle attività dei Comitati interni costituiti dalla Società la remunerazione è 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.

Non viene prevista per gli Amministratori alcuna forma di remunerazione variabile e pertanto non si prevedono *Key Performance Indicators*, né modalità di differimento del pagamento della remunerazione variabile, né clausole di *malus e/o claw-back*. Non sono previste, inoltre, forme di retribuzione basate su strumenti finanziari.

Inoltre, per gli Amministratori non sono previsti benefici di natura non monetaria. È prevista la copertura assicurativa per la responsabilità civile degli stessi, avendo 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 Remunerazioni al Consiglio di Amministrazione ed approvate in Assemblea.

**Amministratore Delegato**

Per l'Amministratore Delegato è prevista, successivamente all'Assemblea del 20 / 21 aprile 2012, la suddivisione della remunerazione in una componente fissa ed una variabile, espressa come percentuale della remunerazione annua fissa.

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 percepita, conformemente al disposto dell'art. 13 del Regolamento ISVAP N.39.

La componente variabile sarà 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 sarà differita, per ciascuna quota annuale, all'anno successivo all'esercizio di riferimento. L'erogazione sarà subordinata alla conferma dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi nonché al

conseguimento – nell'anno di differimento – di un utile 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, invece, matura con il conseguimento del livello minimo degli obiettivi assegnati per ciascun esercizio del periodo 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 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.

Gli obiettivi assegnati sono coerenti con quelli definiti nel *budget* e nei piani pluriennali *pro tempore* adottati dalla società e la valutazione del raggiungimento degli obiettivi è eseguita alla fine dei relativi periodi di riferimento.

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.

In caso di cessazione anticipata dell'incarico, l'indennità prevista per l'Amministratore Delegato uscente non potrà superare il numero di 2 volte l'emolumento complessivo erogabile annuo, comprensivo delle quote variabili, previsto al momento della cessazione medesima. L'importo non sarà dovuto ove detta cessazione dall'incarico derivi da revoca delle deleghe o da revoca della carica di amministratore, in entrambi i casi per giusta causa imputabile all'Amministratore Delegato o per dimissioni volontarie, salvo il caso in cui dette dimissioni derivino da giusta causa imputabile alla Società.

### 3.1.2. Organi di Controllo

Gli emolumenti per i componenti gli Organi di Controllo 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. E' prevista, come per gli Amministratori, la copertura assicurativa per la responsabilità civile degli stessi.

**Art 3.2.  
Remunerazione  
del personale  
("risk taking  
staff") e delle  
Funzioni di  
Controllo Interno**

**3.2.1. Parte Generale**

**Destinatari delle Politiche**

Destinatari delle Politiche di Remunerazione del Personale sono:

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

**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.

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 prestazione variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi.

La componente variabile viene differentemente articolata secondo la categoria dei destinatari delle Politiche.

**Caratteristiche del MBO**

Per tutte le categorie di *risk taking staff*, condizione base per la corresponsione del premio è il conseguimento di utile distribuibile della Capogruppo.

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

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 percepita, conformemente al disposto dell'art. 13 del Regolamento ISVAP N.39.

Il sistema prevede obiettivi a breve e, per alcuni soggetti, come meglio esplicitato di seguito, a medio-lungo termine.

Gli obiettivi, ad eccezione di quelli previsti per le Funzioni di Controllo, si articolano in:

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

e in:

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

Gli obiettivi assegnati sono coerenti con quelli definiti nel *budget* e nei piani pluriennali *pro tempore* adottati dalla società e la valutazione del raggiungimento degli obiettivi è eseguita alla fine dei relativi periodi di riferimento.

E' 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 Pianificazione e Controllo di Gestione, Risk Management e Compliance.

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

### 3.2.2. Remunerazione variabile dei Dirigenti Strategici e dei Dirigenti di Primo Livello

Per i Dirigenti Strategici e i Dirigenti di Primo Livello la remunerazione variabile legata al Piano di Incentivazione corrisponde ad una percentuale predeterminata della Retribuzione Annuale Lorda (RAL), nei limiti di quanto rinegoziato rispetto alle posizioni in essere. La percentuale effettivamente erogabile dipende dal livello di effettivo raggiungimento degli obiettivi.

Per questa categoria di destinatari la componente variabile è suddivisa in due parti: una componente legata al raggiungimento di risultati di breve periodo (annuali) ed una componente correlata, invece, a risultati di medio-lungo periodo.

Per questi soggetti – Dirigenti Strategici e Dirigenti di Primo Livello – una parte della retribuzione variabile di breve periodo è differita nell'anno successivo a quello del periodo di maturazione del variabile (ossia l'esercizio successivo a quello di erogazione della quota *up-front*). L'erogazione sarà subordinata alla conferma dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi nonché al conseguimento – nell'anno di differimento – di un utile 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. Il relativo processo di verifica è affidato alla Funzione Risorse e Organizzazione, che si avvarrà del supporto 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.

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 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.

La definizione e la gestione della componente di breve periodo sono effettuate attraverso l'utilizzo del MBO aziendale che prevede tre tipi di obiettivi:

- Obiettivi solidali;
- Obiettivi di area;
- Obiettivi individuali.

Gli obiettivi vengono misurati con un singolo indicatore sintetico.

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

Per i Dirigenti Strategici ed i Dirigenti di Primo Livello sono previsti benefici non monetari. Per alcuni di essi è prevista l'assegnazione di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo, così come definito da "Car Policy" della Società. Inoltre, tutti usufruiscono di 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.

Gli organi competenti provvedono a determinare la remunerazione di detti Dirigenti 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. Remunerazione variabile dei Dirigenti di Secondo Livello

Per i Dirigenti di Secondo Livello la remunerazione variabile legata al Piano di Incentivazione corrisponde ad una percentuale predeterminata della Retribuzione Annuale Lorda (RAL), nei limiti di quanto rinegoziato rispetto alle posizioni in essere. La percentuale effettivamente erogabile dipende dal livello di effettivo raggiungimento degli obiettivi.

Per questa categoria di destinatari la componente variabile è legata esclusivamente al raggiungimento di risultati di breve periodo (annuali).

La definizione e la gestione della componente di breve periodo sono effettuate attraverso

l'utilizzo del MBO aziendale che prevede, anche in questo caso, tre tipi di obiettivi:

- Obiettivi solidali;
- Obiettivi di area;
- Obiettivi individuali.

Gli obiettivi saranno misurati con indicatori sintetici per ciascuna delle citate categorie di obiettivi.

Per i Dirigenti di Secondo Livello sono previsti benefici non monetari. Per alcuni di essi è prevista l'assegnazione di un'autovettura aziendale ad uso promiscuo, così come definito da "Car Policy" della Società. Inoltre, come tutti i Dirigenti della Società, usufruiscono di un trattamento supplementare, rispetto a quello previsto da CCNL, in tema di previdenza integrativa, assistenza sanitaria ed assistenza sociale.

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

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

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

La remunerazione variabile legata al Piano di Incentivazione corrisponde, anche in questo caso, ad una percentuale predeterminata della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) di ciascun destinatario, nei limiti di quanto rinegoziato rispetto alle posizioni in essere.

Per questa categoria di destinatari la componente variabile è legata esclusivamente al raggiungimento di risultati connessi alle proprie responsabilità 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 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:

A. 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 prodotti 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.

B. Broker

I *broker* vengono remunerati coerentemente con le previsioni normative vigenti. In particolare si tiene conto delle previsioni dell'art. 2, I, 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.

C. 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.

D. 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, il Servizio Operations. L'unità organizzativa in questione agisce nel rispetto delle disposizioni espressamente previste dal Regolamento ISVAP n. 20 e dalla relativa procedura di Gruppo. Il Servizio Operations 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 interna

Come richiesto da Regolamento sono molte le funzioni e gli organi aziendali che devono essere coinvolti nel processo di definizione delle Politiche di Remunerazione. 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 definisce e rivede periodicamente le Politiche di Remunerazione ai fini dell'approvazione dell'Assemblea, attraverso il supporto del Comitato per la Remunerazione.

La funzione Risorse e Organizzazione, sulla base di quanto approvato nelle Politiche di Remunerazione, coinvolge le altre funzioni aziendali, per la parte di competenza. In particolare, relativamente alla determinazione della componente variabile la funzione Risorse e Organizzazione si coordina con:

- Pianificazione e Controllo di Gestione per gli obiettivi ed i relativi indicatori di *performance*;
- Risk Management per gli obiettivi ed i relativi indicatori di rischio;
- Compliance per gli obiettivi ed i relativi indicatori di *compliance*;

per la predisposizione dei diversi piani di MBO.

La funzione Risorse e Organizzazione comunica ai destinatari dell'MBO i criteri utilizzati per il calcolo della retribuzione variabile attraverso apposita lettera.

I diversi piani di MBO definiti dalla funzione Risorse e Organizzazione sono successivamente sottoposti a verifica da parte delle funzioni di controllo interno, come richiesto dal Regolamento. Nello specifico:

- Revisione Interna per la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione e dei processi che ne derivano;
- Compliance per la conformità interna ed esterna delle Politiche di Remunerazione;
- Risk Management per l'attuazione delle Politiche di Remunerazione, relativamente alla parte di competenza.

Successivamente le funzioni Compliance e Risk Management comunicano gli esiti delle proprie verifiche alla funzione Revisione Interna ed al Consiglio di Amministrazione.

La funzione Revisione Interna effettua dunque la verifica di quanto relazionato dalla funzione Compliance e dalla funzione Risk Management prima di riferire a sua volta al Comitato per la Remunerazione ed al Comitato per il Controllo Interno, che successivamente riferiscono al Consiglio di Amministrazione.

Al termine dell'esercizio di riferimento le funzioni di Compliance, Risk Management e Pianificazione e Controllo di Gestione forniscono alla funzione Risorse e Organizzazione i dati (validati) necessari a verificare il raggiungimento degli obiettivi di *performance*. Sulla base di queste informazioni la funzione Risorse e Organizzazione calcola la retribuzione variabile erogabile e comunica ai destinatari dell'MBO il livello di obiettivi raggiunto per l'esercizio.

All'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio il Consiglio di Amministrazione sottopone ad approvazione finale il documento delle Politiche di Remunerazione che viene reso noto, una volta approvato dall'Assemblea, a tutti i soggetti interessati a cura della funzione Risorse e Organizzazione.

### **Art 3.5. 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 2011 e linee evolutive 2012" del presente documento);
- le informazioni sulle modifiche apportate rispetto alle Politiche già approvate (vedi "Sezione 4: Attuazione delle Politiche di Remunerazione 2011 e linee evolutive 2012" del presente documento).

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



---

## **Sezione 4: Attuazione delle Politiche di Remunerazione 2011 e linee evolutive 2012**



### 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 2011

#### 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.).

All'Amministratore Delegato, in continuità con gli accordi vigenti nella sua precedente qualifica di Direttore Generale, è stato riconosciuto un emolumento in misura fissa predeterminata.

Per il dettaglio dei compensi di competenza dell'esercizio 2011 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 del 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 2011 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 ("risk taking staff") nel 2011

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

- **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 sistema delle deleghe:** 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:** 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.

Per i soggetti identificati, la remunerazione variabile legata al Piano di incentivazione, correlata al raggiungimento di risultati di breve periodo (annuali), è stata pari al massimo al 20% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) di ciascun destinatario. La percentuale effettivamente erogata è dipesa dal livello di effettivo raggiungimento degli obiettivi, ponderati tra obiettivi solidali, obiettivi di area ed obiettivi individuali.

Non sono state previste modalità di differimento né erogazioni sotto forma di strumenti finanziari.



---

**Art 4.4.  
Remunerazione  
delle Funzioni di  
Controllo Interno  
nel 2011**

Per quanto riguarda le Funzioni di Controllo, uno schema di incentivazione è stato riconosciuto esclusivamente per i Responsabili.

La remunerazione variabile legata al Piano di incentivazione, correlata al raggiungimento di risultati di breve periodo (annuali), è stata pari al massimo al 20% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) di ciascun Responsabile. La percentuale effettivamente erogata è dipesa dal livello di effettivo raggiungimento degli obiettivi, considerando esclusivamente obiettivi di area ed obiettivi individuali adeguatamente ponderati.

Non sono state previste modalità di differimento né erogazioni sotto forma di strumenti finanziari.

---

**Art 4.5.  
Remunerazione  
di altri soggetti  
nel 2011**

**4.5.1. Attuario incaricato**

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

**4.5.2. 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.

**4.5.3. 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 4.6.  
Remunerazione  
degli  
Amministratori e  
degli Organi di  
Controllo per il  
2012**

**4.6.1. Amministratori**

Non si prevede di discostarsi da quanto descritto nell'art. 3.1. del presente documento in merito alla remunerazione degli Amministratori.

**4.6.2. 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 degli Organi di Controllo.

---

**Art 4.7.  
Remunerazione  
del Personale  
("risk taking  
staff") per il 2012**

**4.7.1. Remunerazione variabile dei Dirigenti Strategici e dei Dirigenti di Primo Livello**

La remunerazione 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.

Per i Dirigenti Strategici ed i Dirigenti di Primo Livello la remunerazione variabile legata al Piano di incentivazione è pertanto confermata nella misura massima del 20% della Retribuzione Annuale Lorda fissa (RAL) di ciascun destinatario. La percentuale effettivamente erogabile dipenderà dal livello di effettivo raggiungimento degli obiettivi.

Per questa categoria di destinatari la componente variabile sarà 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.

Per questi soggetti – Dirigenti Strategici e Dirigenti di Primo Livello – una parte del valore *target* del MBO di breve periodo sarà differita, per ciascuna quota annuale, all'anno

successivo all'esercizio di riferimento. L'erogazione sarà effettuata al verificarsi di condizioni precisate in precedenza.

La componente di medio-lungo periodo, invece, matura con il conseguimento del livello minimo degli obiettivi assegnati per ciascun esercizio del periodo ed è liquidata alla fine del periodo pluriennale di riferimento.

La definizione e la gestione della componente di breve periodo saranno effettuate attraverso l'utilizzo del MBO aziendale che comprenderà obiettivi ponderati tra obiettivi solidali (di *performance* e di rischio), obiettivi di area (di *performance* e di *compliance*) ed obiettivi individuali.

Gli obiettivi individuali riguarderanno aspetti non finanziari di creazione del valore.

Gli obiettivi saranno misurati con indicatori sintetici per ciascuna delle citate categorie di obiettivi.

### **4.7.2. Remunerazione variabile dei Dirigenti di Secondo Livello**

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

Per i Dirigenti di Secondo Livello la remunerazione variabile legata al Piano di incentivazione sarà pari al massimo al 20% della Retribuzione Annuale Lorda fissa (RAL) di ciascun destinatario. La percentuale effettivamente erogabile dipenderà dal livello di effettivo raggiungimento degli obiettivi.

Per questa categoria di destinatari la componente variabile sarà legata esclusivamente al raggiungimento di risultati di breve periodo (annuali).

La definizione e la gestione della componente di breve periodo saranno effettuate attraverso l'utilizzo del MBO aziendale che comprenderà obiettivi ponderati tra obiettivi solidali (di *performance* e di rischio), obiettivi di area (di *performance* e di *compliance*) ed obiettivi individuali.

Gli obiettivi individuali riguarderanno aspetti non finanziari di creazione del valore.

Gli obiettivi saranno misurati con un singolo indicatore sintetico analogamente a quanto previsto al precedente paragrafo.

---

**Art 4.8.  
Remunerazione  
delle Funzioni di  
Controllo Interno  
per il 2012**

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 4.9.  
Remunerazione  
di altri soggetti**

**4.9.1. 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.

**4.9.2. 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.

**4.9.3. 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.

---

**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 n. 11971 del 14 maggio 1999 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.

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.



## Allegato 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

### Compensi corrisposti agli Amministratori

(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						
Angeli Pierluigi	Consigliere	01/01/2011-30/04/2011		€ 13.924	€ 2.250	€ 1.655	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 17.829	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 13.924	€ 2.250	€ 1.655	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 17.829	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 13.924	€ 2.250	€ 1.655	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 17.829	€ -	€ -	

(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						
Bandini Alessandro	Consigliere	1/1/2011 - 31/12/2011	31/12/2011	€ 42.353	€ 12.600	€ 9.489	€ -	€ -	€ 39.945	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 104.387	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 42.353	€ 12.600	€ 9.489	€ -	€ -	€ 39.945	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 104.387	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 42.353	€ 12.600	€ 9.489	€ -	€ -	€ 39.945	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 104.387	€ -	€ -	

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

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) 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.	1/1/2011 - 31/12/2011	31/12/2011	€ 102.353	€ 22.950	€ 6.215	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 131.518	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 102.353	€ 22.950	€ 6.215	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 131.518	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Risparmio&Previdenza - Tua Assicurazioni)				€ 45.000	€ 5.400	€ 3.144	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 53.544	€ -	€ -
(III) Totale				€ 147.353	€ 28.350	€ 9.359	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 185.062	€ -	€ -

## Politiche di Remunerazione

(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					
Battisti Giancarlo	Segretario Cda-Membro C.E. Consigliere	1/1/2011 - 31/12/2011	31/12/2011	€ 102.353	€ 22.050	€ 1.170	€ 120.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 245.573	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 102.353	€ 22.050	€ 1.170	€ 120.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 245.573	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 102.353	€ 22.050	€ 1.170	€ 120.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 245.573	€ -	€ -

(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	Presidente C.d.A. Membro C.E. Consigliere	1/1/2011 - 31/12/2011	31/12/2012	€ 102.353	€ 23.400	€ 5.768	€ 600.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 731.521	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 102.353	€ 23.400	€ 5.768	€ 600.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 731.521	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate (Risparmio&Previdenza)				€ 37.500	€ 1.500	€ 874	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 39.874	€ -	€ -
(III) Totale				€ 139.853	€ 24.900	€ 6.642	€ 600.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 771.395	€ -	€ -	

(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	30/04/2011 - 31/12/2011	31/12/2013	€ 28.429	€ 8.550	€ 2.748	€ -	€ -	€ 19.890	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 59.617	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 28.429	€ 8.550	€ 2.748	€ -	€ -	€ 19.890	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 59.617	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 28.429	€ 8.550	€ 2.748	€ -	€ -	€ 19.890	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 59.617	€ -	€ -
NOTA (2) Compenso per la partecipazione al Comitato di Controllo Interno																

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
Camadini Giuseppe	Membro C.E.- Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	31/12/2013	€ 102.353	€ 15.750	€ 5.336	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 123.439	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 102.353	€ 15.750	€ 5.336	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 123.439	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 102.353	€ 15.750	€ 5.336	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 123.439	€ -	€ -



## Politiche di Remunerazione

(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					
Gneccchi Ruscone Stefano	Consigliere	01/01/2011 - 30/04/2011		€ 13.924	€ 5.850	€ 2.552	€ -	€ -	€ 6.740	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 29.066	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 13.924	€ 5.850	€ 2.552	€ -	€ -	€ 6.740	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 29.066	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Bcc Vita - Tua Assicurazioni)				€ 12.801	€ 1.500	€ 195	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 14.496	€ -	€ -
(III) Totale				€ 26.726	€ 7.350	€ 2.747	€ -	€ -	€ 6.740	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 43.562	€ -	€ -
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					
Maccagnani Giovanni	Consigliere	30/04/2011 - 31/12/2011	31/12/2013	€ 28.429	€ 8.100	€ 2.302	€ -	€ -	€ 19.890	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 58.722	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 28.429	€ 8.100	€ 2.302	€ -	€ -	€ 19.890	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 58.722	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 28.429	€ 8.100	€ 2.302	€ -	€ -	€ 19.890	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 58.722	€ -	€ -
NOTA (2) Compenso per la partecipazione al Comitato di Controllo Interno																

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
Magagnì Giulio	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	31/12/2011	€ 42.353	€ 7.200	€ 4.945	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 54.497	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 42.353	€ 7.200	€ 4.945	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 54.497	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 42.353	€ 7.200	€ 4.945	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 54.497	€ -	€ -

(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					
Manni Giuseppe	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	31/12/2012	€ 42.352	€ 15.300	€ 1.131	€ -	€ -	€ 50.110	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 108.893	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 42.352	€ 15.300	€ 1.131	€ -	€ -	€ 50.110	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 108.893	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 42.352	€ 15.300	€ 1.131	€ -	€ -	€ 50.110	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 108.893	€ -	€ -
NOTA (2) Compensi per la partecipazione a comitati:																
Comitato Parti Correlate €20.000																
Comitato Immobiliare €20.000																
Comitato di Controllo Interno €10.110																
€50.110																

## Politiche di Remunerazione

(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						
Nardi Angelo	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	31/12/2012	€ 42.353	€ 10.350	€ 7.512	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 60.215	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 42.353	€ 10.350	€ 7.512	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 60.215	€ -	€ -	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 42.353	€ 10.350	€ 7.512	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 60.215	€ -	€ -	

(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					
Poli Aldo	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	31/12/2012	€ 42.353	€ 9.000	€ 6.824	€ -	€ -	€ 19.890	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 78.067	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 42.353	€ 9.000	€ 6.824	€ -	€ -	€ 19.890	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 78.067	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Duomo UniOne)				€ 10.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.000	€ -	€ -
(III) Totale				€ 52.353	€ 9.000	€ 6.824	€ -	€ -	€ 19.890	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 88.067	€ -	€ -

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

(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					
Riello Pilade	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	31/12/2012	€ 42.352	€ 9.900	€ 819	€ -	€ -	€ 40.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 93.071	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 42.352	€ 9.900	€ 819	€ -	€ -	€ 40.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 93.071	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 42.352	€ 9.900	€ 819	€ -	€ -	€ 40.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 93.071	€ -	€ -

NOTA (2) Compenso per la partecipazione ai comitati:  
 Comitato Parti Correlate €20.000  
 Comitato Finanza €20.000  
 €40.000

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
Seccamani Mazzoli Giovannimaria	Vice Presidente Membro C.E. Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	31/12/2011	€ 102.353	€ 25.650	€ 9.660	€ 150.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 287.663	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 102.353	€ 25.650	€ 9.660	€ 150.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 287.663	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattoica Previdenza)				€ 37.500	€ 3.000	€ 2.022	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 42.522	€ -	€ -
(III) Totale				€ 139.853	€ 28.650	€ 11.682	€ 150.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 330.185	€ -	€ -

## Politiche di Remunerazione

(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	01/01/2011 - 31/12/2011	31/12/2012	€ 42.353	€ 8.100	€ 2.790	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 73.243	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 42.353	€ 8.100	€ 2.790	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 73.243	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 42.353	€ 8.100	€ 2.790	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 73.243	€ -	€ -
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	01/01/2011 - 31/12/2011	31/12/2013	€ 42.352	€ 8.100	€ 3.096	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 53.548	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 42.352	€ 8.100	€ 3.096	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 53.548	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 42.352	€ 8.100	€ 3.096	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 53.548	€ -	€ -

(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					
Tessitore Antonio	Consigliere	01/01/2011 - 30/04/2011	-	€ 13.924	€ 6.300	€ 429	€ 25.274	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 45.927	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 13.924	€ 6.300	€ 429	€ 25.274	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 45.927	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 13.924	€ 6.300	€ 429	€ 25.274	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 45.927	€ -	€ -

(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					
Zobele Enrico	Consigliere	30/04/2011 - 31/12/2011	31/12/2013	€ 28.429	€ 8.100	€ 3.826	€ -	€ -	€ 13.260	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 53.615	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 28.429	€ 8.100	€ 3.826	€ -	€ -	€ 13.260	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 53.615	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 28.429	€ 8.100	€ 3.826	€ -	€ -	€ 13.260	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 53.615	€ -	€ -
NOTA (2) Compenso per la partecipazione al Comitato Finanza																

## Politiche di Remunerazione

(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	Vice Presidente C.d.A. Membro C.E. Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	31/12/2013													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 102.353	€ 6.750	€ 2.652	€ 150.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 261.755	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 102.353	€ 6.750	€ 2.652	€ 150.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 261.755	€ -	€ -

(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					
Mazzucchelli Giovanni Battista	Amministratore Delegato Membro C.E. Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	31/12/2011													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 2.300.004	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 774	€ -	€ 2.300.778	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 2.300.004	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 774	€ -	€ 2.300.778	€ -	€ -

## 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	01/01/2011 - 31/12/2011	31/12/2011													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 139.050	€ 34.394	€ 21.402	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 194.847	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Services - Lombarda Vita)				€ 42.950	€ 5.260	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 48.210	€ -	€ -
(III) Totale				€ 182.000	€ 39.654	€ 21.402	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 243.057	€ -	€ -

(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	01/01/2011 - 31/12/2011	31/12/2011													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 89.718	€ 14.400	€ 12.422	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 116.541	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 89.718	€ 14.400	€ 12.422	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 116.541	€ -	€ -

## Politiche di Remunerazione

(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	01/01/2011 - 31/12/2011	31/12/2011	€ 93.437	€ 20.700	€ 15.270	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 129.407	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 93.437	€ 20.700	€ 15.270	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 129.407	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Previdenza)				€ 25.289	€ -	€ 3.434	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 28.722	€ -	€ -
(III) Totale				€ 118.725	€ 20.700	€ 18.704	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 158.129	€ -	€ -

(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					
Noris Enrico	Sindaco Effettivo	01/01/2011 - 31/12/2011	31/12/2011	€ 93.592	€ 19.800	€ 1.404	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 114.796	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 93.592	€ 19.800	€ 1.404	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 114.796	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Business School e BCC VITA)				€ 22.066	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 22.066	€ -	€ -
(III) Totale				€ 115.657	€ 19.800	€ 1.404	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 136.861	€ -	€ -

(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					
Volpato Franco	Sindaco Effettivo	01/01/2011 - 31/12/2011	31/12/2011	€ 95.606	€ 23.400	€ 10.275	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 129.281	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 95.606	€ 23.400	€ 10.275	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 129.281	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Cattolica Services e Cassa Risparmio di San Miniato)				€ 66.183	€ 6.400	€ 2.544	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 75.127	€ -	€ -
(III) Totale				€ 161.789	€ 29.800	€ 12.819	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 204.408	€ -	€ -

(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					
Romito Stefano	Sindaco Supplente	01/01/2011 - 31/12/2011	31/12/2011	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Risparmio & Previdenza)				€ 13.962	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 13.962	€ -	€ -
(III) Totale				€ 13.962	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 13.962	€ -	€ -

## Politiche di Remunerazione

(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	01/01/2011 - 31/12/2011	31/12/2011													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate (Duomo UniOne e BCC VITA)				€ 35.904	€ 2.082	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 37.987	€ -	€ -
(III) Totale				€ 35.904	€ 2.082	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 37.987	€ -	€ -

## Compensi corrisposti ai Direttori Generali

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi					(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione anticipata dell'incarico	
				(i) emolumenti di competenza esercizio	(ii) gettoni presenza	(iii) rimborsi spese forfettari	(iv) compensi per lo svolgimento di cariche particolari	(v) retribuzioni fisse lorde da lavoro dipendente	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
MARCO CARDINALETTI	DIRETTORE GENERALE	1/1/2011 - 31/12/2011														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio								€ 613.271	€ 110.000		€ 24.561	€ -	€ 747.832	€ -		
(II) Compensi da controllate e collegate							€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 613.271	€ 110.000	€ -	€ 24.561	€ -	€ 747.832	€ -	€ -	

## 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						
FLAVIO PIVA	VICE DIRETTORE GENERALE	1/1/2011 - 31/12/2011														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio								€ 362.400	€ 65.000	€ -	€ 24.760	€ -	€ 452.160	€ -		
(II) Compensi da controllate e collegate								€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ 362.400	€ 65.000	€ -	€ 24.760	€ -	€ 452.160	€ -	€ -	

Politiche di Remunerazione

**Allegato 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

**Incentivi monetari a favore dei Direttori Generali**

( A ) Nome e Cognome	( B ) Carica	( 1 ) Piano	( 2 ) Bonus dell'anno			( 3 ) Bonus di anni precedenti			( 4 ) Altri Bonus
			( a ) Erogabile/ Erogato	( b ) Differito	( c ) Periodo di differimento	( a ) Non più erogabili	( b ) Erogabile/ Erogati	( c ) Ancora differiti	
MARCO CARDINALETTI	DIRETTORE GENERALE								
							erogato		
( I ) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A					€ 110.000,00		
		Piano B							
		Piano C							
( II ) Compensi da controllate e collegate		Piano A							
		Piano B							
(III) Totale			€ -	€ -		€ -	€ 110.000,00	€ -	€ -

**Politiche di Remunerazione**

**Incentivi monetari a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche**

( A )	( B )	( 1 )	( 2 )			( 3 )			( 4 )
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
FLAVIO PIVA	VICE DIRETTORE GENERALE		( a )	( b )	( c )	( a )	( b )	( c )	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
							erogato		
( I ) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A					€ 65.000,00		
		Piano B							
		Piano C							
( II ) Compensi da controllate e collegate		Piano A							
		Piano B							
(III) Totale			€ -	€ -		€ -	€ 65.000,00	€ -	€ -





**Allegato 3: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento
Pierluigi Angeli	Consigliere (1)	Cattolica	6.394	-	-	6.394
<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>		Cattolica	486	-	-	486
Alessandro Bandini	Consigliere	Cattolica	420	-	-	420
<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>		Cattolica	100	-	-	100
Luigi Baraggia	Consigliere membro CE	Cattolica	9.450	-	950	8.500
<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>		Cattolica	9.450	-	950	8.500
Giancarlo Battisti	Segretario CdA	Cattolica	3.023	3.000	-	6.023
<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>		Cattolica	1.260	-	-	1.260
Barbara Blasevich	Consigliere (2)	Cattolica	525	-	-	525
Paolo Bedoni	Presidente CdA	Cattolica	4.775	-	-	4.775
<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>		Cattolica	739	-	-	739
Giuseppe Camadini	Consigliere membro CE	Cattolica	7.170	-	-	7.170
Stefano Gneccchi Ruscone	Consigliere (1)	Cattolica	8.281	-	-	8.281
<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>		Cattolica	12.670	-	-	12.670
Giovanni Maccagnani	Consigliere (2)	Cattolica	150	-	-	150
Giulio Magagni	Consigliere	Cattolica	105	-	-	105
Giuseppe Manni	Consigliere	Cattolica	15.474	-	-	15.474
Giovan Battista Mazzucchelli	Amministratore Delegato	Cattolica	105	-	-	105
Angelo Nardi	Consigliere	Cattolica	100	-	-	100
Aldo Poli	Consigliere	Cattolica	2.310	-	-	2.310
Pilade Riello	Consigliere	Cattolica	210	-	-	210
<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>		Cattolica	210	-	-	210
Giovannimaria Seccamani Mazzoli	Vice Presidente Vicario CdA	Cattolica	1.732	-	-	1.732

## Politiche di Remunerazione

	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Cattolica	8.267	-	-	8.267
	<i>possesso indiretto tramite società controllate</i>	Cattolica	115.790	-	-	115.790
<b>Domingo Sugranyes Bickel</b>	Consigliere	Cattolica	105	-	-	105
<b>Antonio Tessitore</b>	Consigliere (1)	Cattolica	925	-	-	925
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Cattolica	347	-	-	347
<b>Enrico Zobebe</b>	Consigliere (2)	Cattolica	17.850	-	-	17.850
<b>Giovanni Zonin</b>	Vice Presidente CdA	Cattolica	1.155	-	-	1.155
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Cattolica	1.050	-	-	1.050
	<i>possesso indiretto tramite società controllate</i>	Cattolica	11.497	-	-	11.497
<b>Luigi de Anna</b>	Sindaco Effettivo	Cattolica	105	-	-	105
<b>Massimo Ghetti</b>	Sindaco Effettivo	Cattolica	161	-	-	161
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Cattolica	210	-	-	210
<b>Alessandro Lai</b>	Presidente Collegio Sindacale	Cattolica	8.190	-	-	8.190
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Cattolica	897	-	-	897
<b>Enrico Noris</b>	Sindaco Effettivo	Cattolica	1.050	-	-	1.050
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Cattolica	10.647	-	-	10.647
	<i>possesso indiretto tramite società controllata</i>	Cattolica	129.360	-	-	129.360
<b>Franco Volpato</b>	Sindaco Effettivo	Cattolica	105	200	-	305
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Cattolica	100	-	-	100
<b>Stefano Romito</b>	Sindaco Supplente	Cattolica	105	-	-	105
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Cattolica	1.155	-	-	1.155
<b>Francesco Scappini</b>	Sindaco Supplente	Cattolica	105	-	-	105
	<i>possesso indiretto tramite coniuge</i>	Cattolica	105	-	-	105

(1) Azioni possedute al 30 aprile 2011, data di cessazione

(2) Azioni possedute dal 30 aprile 2011, data di nomina