



**INFORMATIVA SULL'APPLICAZIONE DELLE
POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEGLI
ORGANI SOCIALI E DEL PERSONALE
NELL'ESERCIZIO 2015**

Marzo 2016

1. PREMESSA

Il Consiglio di Amministrazione è tenuto a rendere all'Assemblea un'adeguata informativa, corredata da informazioni quantitative, sull'applicazione delle "Politiche di Remunerazione a favore degli organi sociali e del personale" (di seguito le Politiche) approvate dalla stessa nella seduta del 30 aprile 2015, ai sensi dell'art. 24, comma 2, del Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011 (di seguito il Regolamento).

Particolare attenzione è riservata alle componenti variabili della remunerazione e alla coerenza dei criteri di applicazione con gli indirizzi e gli obiettivi definiti nelle Politiche.

Di seguito si illustrano, quindi, le modalità di attuazione delle Politiche relativamente all'esercizio 2015, nonché gli esiti delle verifiche condotte sull'attuazione delle stesse da parte delle funzioni di Internal Auditing e di Compliance (allegate alla presente rispettivamente sub 1 e sub 2), ciascuna secondo le rispettive competenze, in ossequio alle disposizioni dell'art. 23 del Regolamento.

La presente informativa ha, infine, l'obiettivo di fornire all'Assemblea - ferme restando le linee generali, le motivazioni e le finalità che la Compagnia intende perseguire attraverso le Politiche, nonché i criteri utilizzati per la definizione dei relativi contenuti - le informazioni sulle modifiche da apportare alle Politiche già approvate.

2. APPLICAZIONE DELLE POLITICHE

Si desidera, in premessa, rammentare che rientrano nella definizione - specificatamente condivisa dal Consiglio di Amministrazione - di "personale" interessato dalle Politiche: il Direttore Generale, i Dirigenti e i Responsabili, se interni, delle funzioni di controllo interno (funzioni di Internal Auditing, di Risk Management e di Compliance); figure, queste, rappresentanti, all'interno dell'organizzazione della Compagnia, anche le categorie del personale la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Compagnia stessa.

2.1 Esiti verifiche Funzioni di controllo interno

Funzione di Internal Auditing:

- ✓ è stata verificata con esito positivo la corretta applicazione delle vigenti Politiche di remunerazione previste dal documento illustrativo delle "Politiche di remunerazione adottate a favore degli Organi Sociali e del Personale" e dalle "Politiche di remunerazione adottate a favore degli Organi Sociali e del Personale" edizione dicembre 2013, per gli Amministratori, per i componenti del Collegio Sindacale, per il Direttore Generale, per i Dirigenti con compiti strategici, per il Responsabile della Funzione di Compliance e per il Responsabile della Funzione di Internal Auditing.
Nell'ambito della verifica sulla corretta applicazione delle vigenti "Politiche di remunerazione adottate a favore degli Organi Sociali e del Personale":
 - con riferimento alla verifica effettuata sulla remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale - nell'attesa di verificare in sede di prossimo controllo il compenso corrisposto nell'esercizio 2015 - è stato verificato che la retribuzione loro

attribuita è determinata, come previsto dall'art. 2402 del codice civile, dall'Assemblea Ordinaria e che non sono stati riconosciuti per l'Organo di controllo compensi collegati ai risultati o basati su strumenti finanziari;

- è stato raccomandato di specificare nel paragrafo relativo alla remunerazione del Direttore Generale che spetta al Consiglio di Amministrazione anche la cessazione del contratto di lavoro del Direttore Generale nonché di normare nelle Politiche la nomina (e la cessazione) nonché le modifiche relative ai contratti di lavoro del personale Dirigente della Compagnia con indicazione dell'organo competente.

Funzione di Compliance:

- ✓ è stata verificata la coerenza delle Politiche con gli obiettivi di rispetto delle norme del Regolamento, dello Statuto nonché del Codice etico e di condotta o altri standard di condotta applicabili alla Compagnia, in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali, ai sensi dell'art. 23 dello stesso Regolamento;
- ✓ sono stati verificati gli esiti delle verifiche svolte dalla Funzione di Internal Auditing sulla corretta applicazione delle Politiche di remunerazione, sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione, in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio della Compagnia;
- ✓ La Funzione di Compliance ha comunque segnalato: 1) l'opportunità di richiamare nelle Politiche di remunerazione le disposizioni sulle remunerazioni di Consiglieri, Sindaci Effettivi e Dirigenti con compiti strategici contenute nella "Procedura per le operazioni con parti correlate" del Gruppo; 2) la necessità di inserire nella definizione di "Funzioni di controllo interno" la Funzione Attuariale a seguito della sua istituzione con decorrenza 1° gennaio 2016 e di valutare la validità anche per il Responsabile di tale Funzione delle disposizioni previste per tutti i responsabili delle Funzioni di controllo interno di cui all'art. 6.3 delle Politiche; 3) con riferimento alle raccomandazioni dell'IVASS espresse nella Lettera al mercato del 20 gennaio 2016 e considerato che simili raccomandazioni sono espresse dall'Autorità di Vigilanza ad ogni chiusura di esercizio, la necessità di prevedere - nell'ambito della misurazione dei risultati che sono alla base delle componenti variabili di remunerazione e della verifica di tutte le condizioni necessarie per l'effettiva corresponsione delle stesse (art. 3 delle Politiche) - la verifica della sussistenza delle seguenti ulteriori condizioni, con riferimento alla chiusura dei conti dell'esercizio precedente:
 - il rispetto dei requisiti patrimoniali obbligatori;
 - la conservazione o il raggiungimento, su base sia individuale sia consolidata, di un livello di solvibilità attuale e prospettica coerente con il complesso dei rischi assunti dall'impresa o dal gruppo;
 - l'esistenza di potenziali condizioni di mercato avverse che incidono significativamente sul valore delle attività e passività dell'impresa.

Nell'ambito della verifica effettuata, il livello di rischio complessivo di compliance è risultato "BASSO", in quanto:

- le Politiche di remunerazione sono coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme del Regolamento, dello Statuto e del Codice etico e di condotta e di altri standard di condotta applicabili alla Compagnia, in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali;
- le verifiche svolte dalla Funzione di Internal Auditing sulla corretta applicazione delle Politiche di remunerazione, sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione, hanno dato esito positivo.

2.2 Remunerazione Organi sociali (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale)

I compensi erogati nel corso del 2015, stabiliti dall'Assemblea dei soci e, per i soli Consiglieri, ripartiti dal Consiglio di Amministrazione, sono conformi a quanto disposto nelle Politiche. Non sono stati riconosciuti compensi collegati ai risultati o basati su strumenti finanziari.

Le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori e ai Sindaci sono riportate nell'allegato 32 della Nota Integrativa del Bilancio di esercizio.

2.3 Remunerazione Direttore Generale

La retribuzione erogata nel corso del 2015 è conforme a quanto disposto nelle Politiche.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 24 giugno 2015, successiva all'Assemblea in cui è stato presentato il Bilancio Consolidato (30 aprile 2015), ha proceduto alla verifica delle condizioni per il riconoscimento al Direttore Generale del compenso variabile di cui al contratto di lavoro a tempo determinato del 28 luglio 2010 e relative Appendici di integrazione rispettivamente del 13 dicembre 2011 e del 4 settembre 2012, aggiornato il 29 aprile 2014, con riferimento al periodo 1° maggio 2014 - 30 giugno 2015 e definito anche dalle Politiche di remunerazione di cui si è dotata la Compagnia.

Il Consiglio, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato che non si sono verificati i presupposti per procedere alla corresponsione al Direttore Generale del compenso variabile lordo contrattualmente previsto, in quanto dai dati desumibili dai bilanci civilistici di Net Insurance e Net Insurance Life dell'esercizio 2014 - approvati dalle relative Assemblee degli Azionisti in data 30 aprile 2015 - emerge un ROE di Gruppo negativo dovuto alla chiusura in perdita del Bilancio Consolidato del 2014. Il contratto del Direttore Generale, prevedeva, infatti, che il compenso variabile, pari ad un'aliquota percentuale dell'utile netto del Bilancio Consolidato relativo all'esercizio precedente (da cui sono escluse le componenti di carattere straordinario, estranee alla gestione caratteristica delle Compagnie del Gruppo), viene liquidato a condizione che:

- Il *Solvency Ratio* di Gruppo, calcolato in ottica Solvency II, non sia inferiore al 115%;
- Il R.O.E. di Gruppo (in cui la componente patrimonio netto di Gruppo non dovrà includere le quote derivanti da aumenti di capitale aventi finalità diverse da quelle necessarie alla gestione caratteristica delle Compagnie del Gruppo ad al rispetto dei requisiti patrimoniali previsti dall'Istituto di Vigilanza e da quelle occasionate da opportunità strategiche di Gruppo) non risulti inferiore al 5%.

Si precisa, infine, che il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 24 giugno 2015, ha deliberato di rinnovare il contratto del Direttore Generale, entrato in vigore a far data dal 1° luglio 2015 e avrà termine il 30 giugno 2018, che non ha subito modifiche in relazione alle

percentuali dei parametri (*Solvency Ratio* di Gruppo e R.O.E. di Gruppo) e al calcolo del compenso variabile spettante al Direttore Generale, già inclusi nel precedente contratto.

2.4 Remunerazione Dirigenti, Responsabile Funzione di Compliance e Responsabile Funzione di Internal Auditing

La retribuzione erogata nel corso del 2015 ai Dirigenti, al Responsabile della Funzione di Compliance e al Responsabile della Funzione di Internal Auditing (Responsabili interni delle Funzioni di controllo interno della Compagnia nel 2015) è conforme a quanto disposto nelle Politiche.

Come previsto dalle Politiche non sono stati erogati, nel corso del 2015, compensi variabili ai Dirigenti della Compagnia, al Responsabile della Funzione di Compliance e al Responsabile della funzione di Internal Auditing.

3. MODIFICHE DELLE POLITICHE

Il Consiglio di Amministrazione ritiene opportuno apportare delle modifiche alle Politiche già approvate.

Con riferimento alla verifica svolta dalla Funzione di Compliance e, in particolare, al suggerimento fornito dalla medesima Funzione, viene proposto di:

- richiamare nelle Politiche di remunerazione le disposizioni sulle remunerazioni di Consiglieri, Sindaci Effettivi e Dirigenti con compiti strategici contenute nella "Procedura per le operazioni con parti correlate";
- inserire nella definizione di "Funzioni di controllo interno" la Funzione Attuariale a seguito della sua istituzione con decorrenza 1° gennaio 2016 e di valutare la validità anche per il Responsabile di tale Funzione delle disposizioni previsti per tutti i responsabili delle Funzioni di controllo interno di cui all'art. 6.3 delle Politiche;
- con riferimento alle raccomandazioni dell'IVASS espresse nella Lettera al mercato del 20 gennaio 2016 e considerato che simili raccomandazioni sono espresse dall'Autorità di Vigilanza ad ogni chiusura di esercizio, la necessità di prevedere - nell'ambito della misurazione dei risultati che sono alla base delle componenti variabili di remunerazione e della verifica di tutte le condizioni necessarie per l'effettiva corresponsione delle stesse (art. 3 delle Politiche) - la verifica della sussistenza delle seguenti ulteriori condizioni, con riferimento alla chiusura dei conti dell'esercizio precedente: 1) il rispetto dei requisiti patrimoniali obbligatori; 2) la conservazione o il raggiungimento, su base sia individuale sia consolidata, di un livello di solvibilità attuale e prospettica coerente con il complesso dei rischi assunti dall'impresa o dal gruppo; 3) l'esistenza di potenziali condizioni di mercato avverse che incidono significativamente sul valore delle attività e passività dell'impresa.

Con riferimento alla verifica svolta dalla Funzione di Internal Auditing - oltre a condividere quanto segnalato dalla Funzione di Compliance - e, in particolare, al suggerimento fornito dalla medesima Funzione, viene proposto di:

- di specificare nel paragrafo relativo alla remunerazione del Direttore Generale che spetta al Consiglio di Amministrazione anche la cessazione del contratto di lavoro del Direttore Generale;
- di normare nelle Politiche la nomina (e la cessazione) nonché le modifiche relative ai contratti di lavoro del personale Dirigente della Compagnia con indicazione dell'organo competente.