



**INFORMATIVA SULL'APPLICAZIONE DELLE
POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEGLI
ORGANI SOCIALI E DEL PERSONALE
NELL'ESERCIZIO 2017**

Marzo 2018

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 27 aprile 2017, 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 2017, 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, di Compliance e Attuariale); 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:

Dalla verifica effettuata è emersa, con riferimento all'esercizio 2017, la corretta applicazione delle Politiche definite dal Consiglio di Amministrazione della Compagnia nella seduta del 28.03.2017 e approvate dall'Assemblea degli Azionisti nella seduta del 27.04.2017.

È stata deliberata dal CdA della Compagnia, su proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione, la corresponsione di una componente variabile al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nel rispetto alle Politiche vigenti.

Alla luce dei risultati delle verifiche il presidio del rischio è risultato "adeguato".

La Funzione Internal Auditing verificherà tramite successivo follow-up, con l'acquisizione dell'Allegato 32 della Nota Integrativa del Bilancio d'esercizio 2017 (non ancora disponibile alla

data della presente verifica), che nello stesso siano inclusi i compensi degli Amministratori e del Collegio Sindacale. Con riferimento a quest'ultimo saranno acquisite e esaminate le fatture emesse dai Sindaci e il pagamento delle stesse relativamente alle attività svolte nel corso dell'esercizio 2017, all'attualità non tutte ancora disponibili.

In conclusione la Funzione di Internal Auditing in particolare suggerisce - a seguito della verifica dell'Allegato 32 al Bilancio 2016 - di specificare, nei verbali di Assemblea Ordinaria che determina i compensi destinati al Consiglio di Amministrazione, che l'importo annuo di tali compensi è da intendersi al netto degli oneri di legge.

Funzione di Compliance:

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

- le Politiche sono coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme del Regolamento, dello Statuto, 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;
- risultano interamente recepite le proposte di modifica rilasciate delle Funzioni di Compliance e Internal Auditing a seguito dei rispettivi interventi di verifica precedenti;
- le verifiche sinora svolte dalla Funzione di Internal Auditing sulla corretta applicazione delle Politiche, sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione, hanno dato esito positivo.

La Funzione Compliance, su proposta della Funzione Risorse Umane, ha condiviso l'opportunità di integrare le attuali Politiche prevedendo al paragrafo 3 "Componenti variabili di remunerazione" specifiche regole in caso di cessazione del rapporto di lavoro, relativamente al pagamento della componente variabile della remunerazione. Si veda al riguardo il paragrafo 3 "Modifiche delle politiche".

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

I compensi erogati nel corso del 2017, 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 2017 è conforme a quanto disposto nelle Politiche.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 28 settembre 2017, successiva all'Assemblea in cui è stato presentato il Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2016 (27 aprile 2017) e al Consiglio di Amministrazione che ha approvato i prospetti quantitativi annuali di gruppo al 31 dicembre 2016 (28 giugno 2017), 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 24 giugno 2015, con riferimento al periodo 1° luglio 2015 - 30 giugno 2018 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 Life e Net Insurance dell'esercizio 2016 - approvati dalle Assemblee degli Azionisti in data 27 aprile 2017 - emerge un ROE di Gruppo negativo dovuto alla chiusura in perdita del Bilancio Consolidato del 2016. Il contratto del Direttore Generale, prevedeva, infatti, che il compenso variabile lordo, 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%.

2.4 Remunerazione Dirigenti, Responsabili Funzioni di Compliance, Attuariale (fino al 30 aprile 2017) e di Internal Auditing

La retribuzione erogata nel corso del 2017 ai Dirigenti (ad eccezione del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari), ai Responsabili delle Funzioni di Compliance e di Internal Auditing (Responsabili interni delle Funzioni di controllo interno della Compagnia nel 2017) e al Responsabile della Funzione Attuariale (quest'ultimo interno alla Compagnia fino al 30 aprile 2017) è conforme a quanto disposto nelle Politiche.

Come previsto dalle Politiche non sono stati erogati, nel corso del 2017, compensi variabili ai Dirigenti della Compagnia (ad eccezione del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, di seguito Dirigente Preposto), ai Responsabili delle Funzioni di Compliance, di Internal Auditing e Attuariale.

Con riferimento al Dirigente Preposto:

- nell'ambito del Consiglio di Amministrazione del 13 luglio 2017, il Presidente proponeva al Consiglio di valutare l'opportunità di assegnare al Dirigente Preposto un bonus per un importo di Euro 20.000,00 lordi, per aver condotto con abilità e successo l'operazione di cessione delle azioni detenute in Methorios, proponendo inoltre - nel rispetto degli adempimenti previsti nelle Politiche di remunerazione - di conferire al Consigliere Indipendente l'incarico di effettuare i necessari controlli al fine della verifica del rispetto delle summenzionate politiche e di relazionarne nel successivo Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio, nulla osservando il Collegio Sindacale, accoglieva la proposta del Presidente.
- Il Consiglio di Amministrazione del 28 settembre 2017, nulla osservando il Collegio Sindacale, a seguito dell'esito positivo dei controlli effettuati dal Consigliere Indipendente, deliberava di attribuire al Dirigente Preposto il summenzionato bonus.

3. MODIFICHE DELLE POLITICHE

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

La Funzione Risorse Umane - previa verifica da parte della Funzione Compliance - ha proposto le seguenti principali modifiche:

- paragrafo 3 "Componenti variabili di remunerazione": per quanto riguarda il pagamento delle componenti variabili, qualora le stesse superino il 20% della remunerazione complessiva, è stato esplicitato che in caso di cessazione del rapporto di lavoro del dipendente avvenuto in data successiva al riconoscimento delle componenti variabili, le stesse saranno erogate, per la parte spettante in via differita, nei medesimi termini che sarebbero stati previsti qualora il dipendente fosse rimasto in forza. E' stata tuttavia prevista la possibilità che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente, possa deliberare - qualora ne ravvisi l'opportunità anche al fine di una corretta applicazione della normativa fiscale e previdenziale - che l'erogazione medesima avvenga in unica soluzione.
- Adeguamento alla contrattazione collettiva, nazionale ed aziendale.



Relazione di Audit 02/2018
Net Insurance S.p.A.

Verifica adempimenti previsti dal Regolamento ISVAP n. 39/2011

Sommario

1.	Obiettivo della verifica	3
2.	Durata della verifica	3
3.	Funzioni/Uffici coinvolti	3
4.	Quadro normativo	3
5.	Controlli effettuati e metodologia utilizzata	4
6.	Risultati del lavoro	5
7.	Follow up	11
8.	Conclusioni.....	12
9.	Allegati	13
10.	Esito della verifica e decisioni assunte	14
11.	Presidio del Rischio	14

1. Obiettivo della verifica

Verifica della corretta applicazione delle politiche di remunerazione ai sensi dell'art. 23 del Regolamento ISVAP n. 39/2011.

2. Durata della verifica

Start date: 09.03.2018

Last update: 16.03.2018

3. Funzioni/Uffici coinvolti

Amministrazione del Personale - Funzione Risorse Umane – Direzione Generale

Segreteria Societaria – Direzione Amministrazione Controllo e Finanza

Amministrazione e Bilancio – Direzione Amministrazione Controllo e Finanza

4. Quadro normativo

La normativa di riferimento relativa alla verifica in oggetto è il Regolamento ISVAP n. 39/2011 (di seguito anche "Regolamento") concernente le politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione.

L'art. 4 del Regolamento (Principi generali) prevede che le imprese adottano politiche di remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione del rischio e in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa a lungo termine. Le imprese evitano politiche di remunerazione basate in modo esclusivo o prevalente sui risultati a breve termine, tali da incentivare una eccessiva esposizione al rischio.

L'art. 6 del Regolamento (Ruolo dell'Assemblea) prevede che nello statuto delle imprese sia previsto 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 i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

L'art. 7 (Ruolo del Consiglio di Amministrazione) prevede che il Consiglio di Amministrazione definisce e rivede periodicamente le politiche di remunerazione ai fini dell'approvazione dell'Assemblea Ordinaria prevista dall'art. 6 del Regolamento ed è responsabile della loro corretta applicazione. Il Consiglio di Amministrazione assicura il coinvolgimento delle funzioni di controllo interno, nonché della funzione risorse umane nella definizione delle politiche di remunerazione. I processi decisionali relativi alle politiche di remunerazione sono chiari, documentati e trasparenti e includono misure atte ad evitare conflitti di interesse.

Gli artt. 11 (Bilanciamento delle componenti fisse), 12 (Fissazione e misurazione dei risultati), 13 (Pagamento della componente variabile), 14 (Remunerazioni basate su strumenti finanziari) e 15 (Importi erogati in caso di anticipata cessazione degli incarichi) dettano i principi per la corretta definizione della struttura della retribuzione, con particolare riferimento alla componente variabile e ai piani basati su strumenti finanziari, con riferimento alla remunerazione degli Amministratori. Gli artt. 11-12-13-14 si applicano anche alla politica di remunerazione del personale qualora preveda componenti variabili.

L'art. 16 (Limite alla remunerazione variabile per gli organi di controllo) disciplina la remunerazione dei componenti degli organi di controllo, escludendo la possibilità di riconoscere compensi collegati ai risultati o basati su strumenti finanziari al fine di evitare un incentivo a non intervenire su operazioni eccessivamente rischiose.

Gli artt. 18 (Comunicazione interna), 19 (Struttura della politica di remunerazione del personale) e 20 (Remunerazione delle funzioni di controllo interno e dell'attuario incaricato) disciplinano le politiche di remunerazione del personale risk taking.

L'art. 23 (Verifica delle politiche di remunerazione) prevede che l'attuazione delle politiche di remunerazione adottate dall'impresa è soggetta, con cadenza almeno annuale, ad una verifica da parte delle funzioni di controllo interno che collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze. A tal fine, tra l'altro:

- a) la funzione di revisione interna verifica la corretta applicazione delle politiche di remunerazione sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio dell'impresa;
- b) la Funzione di Compliance verifica che le politiche di remunerazione siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme del Regolamento, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili all'impresa, in modo da prevenire e contenere rischi legali e reputazionali.

Le funzioni di controllo interno riferiscono sui risultati delle verifiche compiute agli organi competenti all'adozione di eventuali misure correttive che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa all'IVASS. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea Ordinaria nell'ambito dell'informativa da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'art. 24 (Informativa all'assemblea) disciplina gli obblighi di informazione nei confronti dell'Assemblea Ordinaria, prevedendo specifiche comunicazioni ex ante ed ex post al fine di consentire il consapevole esercizio dei poteri di approvazione nonché il monitoraggio sulla corretta attuazione dei criteri prefissati.

5. Controlli effettuati e metodologia utilizzata

In adempimento alle disposizioni di cui al summenzionato art. 23, comma 1 lett. a) del Regolamento ISVAP n. 39/2011, la Funzione Internal Auditing ha provveduto a verificare la corretta applicazione delle vigenti Politiche di remunerazione a favore degli organi sociali e del personale (di seguito anche "Politiche"), definite nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 28.03.2017 e approvate dall'Assemblea degli Azionisti del 27.04.2017.

In particolare sono stati eseguiti i seguenti controlli:

- verifica che l'individuazione del "Personale" sia avvenuta secondo i criteri previsti nelle Politiche;
- verifica della corretta applicazione dei criteri e dei processi definiti nelle Politiche;
- verifica che le eventuali componenti variabili della retribuzione siano state erogate nel rispetto delle Politiche;
- 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;
- verifica dell'attuazione delle attività/verifiche svolte dall'Ufficio Amministrazione del Personale e dalla Funzione Compliance.

La verifica è stata condotta tramite intervista con gli uffici/funzioni coinvolte nell'applicazione delle Politiche in argomento e tramite l'acquisizione della seguente documentazione:

- Politiche di Remunerazione a favore degli organi sociali e del personale definite nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 28.03.2017;
- Delibere del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea Ordinaria relative, rispettivamente, alla definizione e all'approvazione delle summenzionate Politiche;
- Delibera dell'Assemblea Ordinaria sulla determinazione dei compensi dell'organo amministrativo per l'esercizio 2017 e delibera consiliare sulla ripartizione degli stessi;
- Delibera del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea Ordinaria relative all'attribuzione delle deleghe per l'esercizio 2017;
- Fatture relative all'esercizio 2016 emesse dai sindaci;

- Allegato 32 al Bilancio 2016;
- Contratti vigenti (con eventuali lettere e/o documenti di integrazione e /o modifica) tra la Compagnia e i dirigenti della stessa;
- Contratti vigenti (con eventuali lettere e/o documenti di integrazione e /o modifica) tra la Compagnia e i responsabili delle funzioni di controllo interno, se interne;
- Documentazione, unitamente a delibere consiliari, relative ad eventuali emolumenti concessi a titolo di remunerazione variabile ai dirigenti e ai responsabili delle funzioni di controllo interno con riferimento all'esercizio 2017;
- Contratto vigente tra il Direttore Generale e la Compagnia, ivi compresa la delibera di approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- Delibera consiliare relativa all'eventuale corresponsione al Direttore Generale di emolumenti a titolo di remunerazione variabile nel corso dell'esercizio 2017;
- Buste paga/fatture relative agli emolumenti pagati agli amministratori, ai dirigenti, al Direttore Generale e ai responsabili delle funzioni di controllo interno per l'esercizio 2017;
- Prospetto statistica costo orario relativo agli emolumenti pagati agli amministratori il cui compenso è pagato tramite busta paga (contratto Co.Co.Co.);
- Delibere consiliari/assembleari relative a dimissioni/nomine di amministratori alla data della verifica;
- Prospetto con indicazione delle presenze degli amministratori nelle sedute dei Consigli di Amministrazione della Compagnia per l'esercizio 2017;
- Contratto di outsourcing tra la Compagnia e la società KRIEL per lo svolgimento dell'attività e la responsabilità della Funzione di Risk Management per gli esercizi 2017 -2018 unitamente alle fatture per l'esercizio 2017;
- Contratto di outsourcing tra la Compagnia e l'Attuario Tommaso Viola per lo svolgimento e la responsabilità della Funzione Attuariale per gli esercizi 2017 -2018 unitamente alle fatture per l'esercizio 2017;
- CCNL per la disciplina dei rapporti fra le imprese di assicurazione e il personale dipendente non dirigente;
- CCNL per la disciplina dei rapporti fra le imprese di assicurazione e il personale dirigente;
- Articolazione poteri e deleghe;
- Funzionigramma aziendale.

6. Risultati del lavoro

In considerazione dell'attuale modello organizzativo e di business della Compagnia e del vigente sistema di responsabilità e poteri, le Politiche di remunerazione a favore degli organi sociali e del personale di Net Insurance S.p.A. definiscono "Personale la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio" della stessa e, quindi, "Personale interessato dalle Politiche di Remunerazione" ("personale rilevante"): il Direttore Generale, i Dirigenti e i Responsabili (se interni) delle funzioni di controllo interno (Funzioni di Internal Auditing, di Risk Management, di Compliance e Attuariale). A tal proposito, si fa presente che nel corso dell'esercizio 2017 sono state gestite in outsourcing le attività della Funzione di Risk Management e, a partire dal mese di maggio, le attività della Funzione Attuariale.

Per quanto sopra esposto, per l'esercizio 2017, le politiche remunerative sono state adottate dalla Compagnia nei confronti degli organi sociali (amministratori e componenti del collegio sindacale) del Direttore Generale, dei Dirigenti e dei Responsabili delle Funzioni di Compliance, di Internal Auditing e Attuariale (soggetti definiti nelle Politiche come "personale rilevante").

Le Politiche per l'esercizio 2017 sono state definite dal Consiglio di Amministrazione della Compagnia nella seduta del 28.03.2017 (è stata in proposito acquisita la relativa delibera che si allega - **Allegato sub 1**) e approvate dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti nella seduta del 27.04.2017 (è stata in proposito acquisita la relativa delibera che si allega - **Allegato sub 2**).

Ai fini della presente verifica sono stati dunque eseguiti i seguenti controlli:

- L'art. 4 delle Politiche (Remunerazione degli Amministratori) prevede che:
 - I compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione sono determinati, come previsto dall'art. 2364 del codice civile e dallo Statuto Sociale, dall'Assemblea Ordinaria e restano invariati fino a diversa deliberazione dell'Assemblea stessa: VERIFICATO.
È stato in proposito acquisito il verbale dell'Assemblea Ordinaria del 27.04.2017 (**Allegato sub 3**); in tale seduta l'Assemblea ha determinato il compenso complessivo spettante al Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2017, demandandone la ripartizione allo stesso Consiglio di Amministrazione.
 - La ripartizione fra i membri di tali compensi viene demandata al Consiglio di Amministrazione. La remunerazione del Presidente e degli Amministratori investiti di particolari cariche è determinata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. Agli Amministratori spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della carica: VERIFICATO.
È stato in proposito acquisito il verbale del Consiglio di Amministrazione del 18.05.2017 (**Allegato sub 4**) che ha deliberato, dopo la verifica dei requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza in capo ai componenti del CdA, la ripartizione dei compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, come determinati dall'Assemblea degli Azionisti del 27.04.2017; in tal sede è stata prevista per tutti i membri del Consiglio la corresponsione di un emolumento per la partecipazione ad ogni seduta di Consiglio di Amministrazione (distinguendo tra la partecipazione fisica e quella in audioconferenza) e un ulteriore compenso per i consiglieri indipendenti; infine, al Responsabile delle attività di controllo sulle attività (esternalizzate) della Funzione Attuariale e della Funzione di Risk Management è stato riconosciuto un ulteriore compenso annuo. Il Collegio Sindacale ha espresso il proprio parere positivo.
 - Agli Amministratori non sono riconosciuti compensi collegati ai risultati o basati su strumenti finanziari: VERIFICATO.
Dall'esame dei verbali dei Consigli di Amministrazione e dell'Assemblea Ordinaria, tenutisi nel corso dell'esercizio 2017, è emerso che, in tale esercizio, non sono stati previsti compensi collegati ai risultati o basati su strumenti finanziari per i membri del Consiglio di Amministrazione. A conferma di ciò, sono state acquisite e analizzate le buste paga/fatture dei membri del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2017 (**Allegato sub 5**) dalle quali risulta esclusivamente il pagamento dei gettoni di presenza e degli ulteriori compensi spettanti ai Consiglieri indipendenti come deliberati dal CdA. In proposito si segnala:
 - * le fatture del Consigliere Francesca Romana Amato riportano erroneamente la descrizione "Compensi Variabili", in luogo di "Compenso per gettone di presenza CdA": da far presente al Consigliere per l'emissione di future fatture.
L'assenza di compensi collegati ai risultati o basati su strumenti finanziari per i membri del Consiglio di Amministrazione si evince anche dall'analisi del "Prospetto statistica costo orario" (**Allegato sub 6**) relativo agli emolumenti corrisposti ai Consiglieri il cui compenso è pagato tramite busta paga (contratto Co.Co.Co.): le cifre riportate in tale prospetto corrispondono ai compensi delle buste paga, in linea con quanto stabilito dall'Assemblea e ripartito dal Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2017. Dalla consultazione del bilancio di verifica al 31.12.2017 (partitario generale personale dipendente emolumenti CdA) è stato accertato che non sono stati erogati ulteriori emolumenti oltre a quelli previsti per la carica ricoperta.
 - Le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori sono riportate nell'allegato 32 della Nota Integrativa del Bilancio d'esercizio: VERIFICATO.
È stato acquisito l'Allegato 32 al bilancio 2016, dove sono riportati distintamente i compensi spettanti ai Consiglieri e ai Sindaci (v. successivo paragrafo "Follow up").
Con riferimento ai compensi erogati di competenza dell'esercizio 2017, la verifica dell'Allegato 32 verrà effettuata con successivo follow up in seguito all'approvazione del bilancio al 31.12.2017.

- Non sussistono contratti individuali relativi a membri del Consiglio di Amministrazione che prevedano la corresponsione di una “buonuscita” in relazione alla conclusione del rapporto di collaborazione con la Compagnia. In caso di anticipata cessazione dell’incarico, è corrisposta esclusivamente la quota parte del compenso annuale inerente al periodo di effettivo svolgimento dell’incarico: VERIFICATO.

Dall’esame dei verbali, dalle buste paga/fatture dei consiglieri di amministrazione per l’esercizio 2017 e da interviste con le Funzioni Risorse Umane e Segreteria Societaria si è confermata l’assenza di contratti individuali che prevedano la corresponsione di una “buonuscita” in relazione alla conclusione del rapporto di collaborazione con la Compagnia.

Al riguardo è stato effettuato un controllo specifico su un Consigliere dimesso con effetto 10.01.2017 (v. estratto Verbale Assemblea Ordinaria del 27.04.2017 - Allegato sub 3); dall’esame l’ultima busta paga (contratto Co.Co.Co.) relativa alla remunerazione di detto Consigliere (documentazione inclusa nell’Allegato sub 5) si rileva l’assenza di corresponsione di “buonuscita” in relazione alla conclusione del rapporto di collaborazione con la Compagnia, nel caso specifico di anticipata cessazione dell’incarico: è stata infatti corrisposta esclusivamente la quota parte del compenso annuale inerente al periodo di effettivo svolgimento dell’incarico.

- Con riferimento alla Procedura con Parti Correlate, la stessa non trova applicazione nella remunerazione erogata ai singoli consiglieri sopra descritta, rientrando nei casi di esclusione.

- L’art. 5 delle Politiche (Remunerazione dell’Organo di Controllo) prevede che:

- La retribuzione dei Sindaci è determinata, come previsto dall’art. 2402 del Codice Civile, dall’Assemblea Ordinaria per l’intero periodo di durata del loro ufficio. Ai componenti del Collegio Sindacale non sono riconosciuti compensi collegati ai risultati o basati su strumenti finanziari. Le informazioni sui compensi corrisposti ai Sindaci sono riportate nell’Allegato 32 della Nota Integrativa del bilancio d’esercizio: VERIFICATO.

L’Assemblea degli Azionisti del 30.04.2015 ha rinnovato il Collegio Sindacale per il triennio 2015-2017 attribuendo ai componenti dello stesso i compensi previsti dalle tariffe professionali dei dottori commercialisti. Sono state, quindi, acquisite le fatture emesse dai Sindaci con riferimento all’attività svolta nel corso del 2016 (**Allegato sub 7**) che confermano la corretta applicazione delle Politiche nei confronti dell’Organo di Controllo. Il compenso corrisposto ai Sindaci nel corso dell’esercizio 2016 è correttamente riportato nell’Allegato 32 al bilancio dell’esercizio 2016 (si veda in proposito successivo paragrafo “Follow up”). Con riferimento all’esercizio 2017 la verifica sarà condotta tramite successivo follow-up, a seguito dell’approvazione del Bilancio al 31.12.2017.

- L’art. 6 delle Politiche (Remunerazione del personale) disciplina la remunerazione di:

Direttore Generale (art. 6.1)

Dirigenti (art. 6.2)

Responsabili delle Funzioni di controllo interno (art. 6.3)

- L’art. 6.1 delle Politiche (Direttore Generale) prevede che:

- La nomina, il rinnovo della carica e la cessazione del rapporto di lavoro del Direttore Generale e l’approvazione del relativo contratto di lavoro spettano al Consiglio di Amministrazione: VERIFICATO.
Come rilevato nell’ambito di precedente verifica, il Consiglio di Amministrazione della Compagnia del 24.06.2015 ha rinnovato il contratto tra la Compagnia e il Direttore Generale per il periodo 2015-2018.
- Il contratto di lavoro regola tutte le componenti della remunerazione del Direttore Generale. La componente fissa, rappresentata dalla retribuzione annua lorda, comprende:
 - * *La retribuzione prevista da CCNL per i Dirigenti delle Imprese Assicuratrici (susceptibile di incrementi in ragione degli scatti di anzianità e dei successivi rinnovi contrattuali);*
 - * *Un eventuale assegno annuo ad personam e/o fringe benefits.*

L'eventuale componente variabile deve essere collegata ad indicatori di misurazione delle performance di Gruppo che devono incorporare in modo adeguato i rischi, anche prospettici, associati ai risultati conseguiti ed i correlati oneri.

Tale componente dovrà essere 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), a condizione che:

- * *Il Solvency Ratio di Gruppo, calcolato in ottica Solvency II, non sia inferiore al 115%;*
- * *Il ROE 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 ed al rispetto dei requisiti patrimoniali previsti dall'Istituto di Vigilanza e da quelle occasionate da opportunità strategiche di Gruppo) non risulti inferiore al 5%.*

Detta componente dovrà comunque rispettare il rapporto di bilanciamento ed il limite massimo per il Direttore Generale identificati all'art. 3 (il rapporto di bilanciamento -componente variabile su componente fissa- per il Direttore Generale è pari ad un valore fino al 95%; il limite massimo è determinato dal Consiglio di Amministrazione e non può superare il 100% della retribuzione annua lorda del Direttore Generale). VERIFICATO.

Nell'ambito della precedente verifica è stato acquisito e analizzato il contratto di lavoro tra la Compagnia e il Direttore Generale; la verifica ha dato esito positivo. Rispetto alla precedente verifica il contratto e la disciplina dello stesso all'interno delle Politiche di remunerazione non hanno subito variazioni.

- Il raggiungimento dei risultati a cui è collegato il compenso variabile dovrà essere verificato dal Consiglio di Amministrazione in una seduta successiva all'Assemblea in cui viene presentato il Bilancio Consolidato. La componente variabile non potrà essere erogata in caso di mancato raggiungimento dei risultati prefissati, omissis. VERIFICATO.

Il Consiglio di Amministrazione del 28.09.2017 ha provveduto alla verifica dell'esistenza delle condizioni per il riconoscimento al Direttore Generale del compenso variabile di cui al contratto di lavoro a tempo determinato con decorrenza 01.07.2015. Dalla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione è emerso che non si sono verificati i presupposti per procedere alla corresponsione al Direttore Generale del compenso variabile lordo contrattualmente previsto. Non ci sono state quindi nel corso del 2017 altre delibere consiliari sul tema. Al riguardo sono state esaminate le buste paga del Direttore Generale relative all'esercizio 2017 dalle quali è emersa la corresponsione della sola componente fissa della retribuzione (**Allegato sub 8**).

- L'art. 6.2 delle Politiche (Dirigenti) prevede che:

- Le remunerazioni dei Dirigenti aziendali (ivi compreso il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari) - che nella realtà operativa della Compagnia corrispondono ai "Dirigenti con compiti strategici" ricompresi nella definizione di "personale" di cui al paragrafo 1 delle Politiche, conforme a quella stabilita dal Regolamento - è caratterizzata esclusivamente dalla componente fissa. Tale componente fissa è data dalla retribuzione annua lorda e comprende:
 - * *La retribuzione prevista dal CCNL per i Dirigenti delle Imprese Assicuratrici (susceptibile di incrementi in ragione degli scatti di anzianità e dei successivi rinnovi contrattuali);*
 - * *Un eventuale assegno ad personam e/o fringe benefits.*

VERIFICATO.

Sono stati acquisiti, in proposito, i contratti dei Dirigenti della Compagnia (disponibili presso l'Ufficio Amministrazione del Personale), invariati rispetto allo scorso esercizio, che risultano coerenti con quanto previsto dalle Politiche.

- Nell'ipotesi in cui la Compagnia decida di prevedere la corresponsione di remunerazioni variabili per tali soggetti, l'eventuale componente variabile deve comunque rispettare il rapporto di bilanciamento ed il limite massimo per i Dirigenti identificati nel precedente paragrafo 3, nonché adottare i necessari

meccanismi di previsione, analisi e controllo dei risultati atti a garantire le altre condizioni previste nel paragrafo 3. L'eventuale sistema di incentivazione sottostante dovrà comunque essere esposto all'autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, responsabile ultimo della corretta applicazione delle Politiche: VERIFICATO.

Nel corso dell'esercizio 2017 è stato corrisposto, dietro apposita delibera del CdA del 28.09.2017, un bonus pari a € 20.000,00 al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari per aver condotto con abilità e successo l'operazione di cessione delle azioni detenute in Methorios.

Tale bonus è stato erogato con le competenze del mese di ottobre 2017 e, seppure stabilito in cifra fissa, rappresenta, secondo le vigenti Politiche di remunerazione, una Componente variabile della retribuzione, concessa sulla base dei risultati conseguiti (le Politiche includono tre le componenti variabili anche le remunerazioni a tantum che non rappresentano generici provvedimenti meritocratici, ma presuppongono il raggiungimento di specifici obiettivi di risultato).

In linea con quanto previsto dall'art. 7 delle Politiche, il bonus, proposto nella seduta di CdA del 13.07.2017 e acquisito il parere favorevole del Collegio Sindacale, è stato deliberato in seguito all'esame della Relazione in merito prodotta dal Consigliere indipendente De Angelis, incaricato dallo stesso Consiglio di effettuare i necessari controlli (attraverso il coinvolgimento delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte) al fine della verifica del rispetto delle Politiche di remunerazione.

L'erogazione di tale bonus è stata approvata dal CdA nel rispetto delle Politiche di remunerazione; l'importo del bonus approvato rispetta infatti i seguenti criteri previsti dalle Linee Guida:

* *Il corretto rapporto tra componente variabile e componente fissa (di seguito denominato rapporto di bilanciamento) è individuato in:*

- *un valore compreso tra il 15% e il 30%, per i Dirigenti;*
- *omissis.*

Il rapporto di bilanciamento del bonus in argomento si attesta al di sotto del 15%.

* *Per i Dirigenti, l'ammontare complessivo della retribuzione variabile non potrà individualmente superare il 40% della propria retribuzione annua lorda.*

L'importo del bonus è inferiore al 40% della retribuzione annua lorda.

* *Si deve garantire che l'ammontare della componente fissa di remunerazione sia almeno pari al 50% del totale della remunerazione.*

Il totale della remunerazione è superiore al 50% del bonus.

* *Per quanto riguarda il pagamento delle componenti variabili, qualora le stesse rappresentino una parte contenuta della retribuzione complessiva (fino al 20%) non si ritiene opportuno un periodo di differimento. In caso contrario, la componente variabile deve essere erogata, in tutto o in parte, al termine di un periodo di differimento minimo da individuare in base alla tipologia dei risultati da raggiungere.*

La componente variabile erogata è inferiore al 20% della retribuzione complessiva.

* *Rientrando i Dirigenti con compiti strategici nella definizione di Parti correlate della Compagnia, per ogni decisione relativa all'assegnazione agli stessi di remunerazioni e benefici economici, sotto qualsiasi forma, trova applicazione la "Procedura per le operazioni con Parti Correlate – OPC" – con specifico riferimento a tali remunerazioni - fatti salvi i seguenti casi di esclusione:*

- *le operazioni di Importo Esiguo (ossia le operazioni con parti correlate il cui prevedibile importo massimo del corrispettivo o il prevedibile valore massimo delle prestazioni a carico della Compagnia non superi € 50.000,00);*
- *le singole operazioni rientranti nell'ambito di una Delibera -Quadro approvata ai sensi della Procedura stessa.*

L'importo del bonus è inferiore a € 50.000,00.

Tutti i documenti relativi alla su esposta verifica sono riportati in allegato (v. **Allegato sub 9**).

È stato accertato che non sono stati corrisposti né compensi variabili all'altro Dirigente della Compagnia, né altri compensi variabili al Dirigente Preposto. Al riguardo sono state esaminate le relative buste paga (v. **Allegato sub 10**).

- L'art. 6.3 delle Politiche (Responsabili delle Funzioni di controllo interno) prevede che:

- Le remunerazioni delle Funzioni di controllo interno sono fissate in misura adeguata rispetto al livello di responsabilità e all'impegno connessi al ruolo. Salvo valide e comprovate ragioni, sono evitate remunerazioni variabili per i Responsabili delle Funzioni di controllo interno: VERIFICATO.

Il Responsabile della Funzioni di Risk Management è esterno alla Compagnia (la funzione è affidata in outsourcing). A partire dal 01.05.2017 è stata affidata in outsourcing anche la Funzione Attuariale.

Pertanto la verifica è stata condotta per la Funzione Compliance, per la Funzione Internal Auditing e, limitatamente ai primi quattro mesi 2017, per la Funzione Attuariale.

Per la Funzione Internal Auditing si è verificato che non sono intervenute modifiche contrattuali rispetto al precedente esercizio.

Per la Funzione Attuariale si è verificato il cambio di responsabile con decorrenza 01.01.2017 (con conseguente internalizzazione della Funzione); a seguito della cessazione dell'attività al 30.04.2017 del Responsabile, la Funzione è stata nuovamente esternalizzata.

Per la Funzione Compliance si è verificato il cambio di Responsabile con decorrenza 01.03.2017.

Dall'analisi dei contratti vigenti tra i Responsabili delle Funzioni interne di Controllo e Net Insurance S.p.A. si è verificato che non sono previste componenti variabili. I contratti prevedono una componente fissa e un assegno ad personam; non risulta contrattualizzato un compenso variabile ad eccezione del riferimento al Contratto Integrativo Aziendale (CIA); quest'ultimo prevede, a sua volta, la corresponsione di un premio di produttività al verificarsi di determinate condizioni; in proposito, si segnala che nel 2017 è stato riconosciuto al Responsabile della Funzione Attuariale un importo pari € 20.000,00 a titolo di una tantum, quale mero provvedimento meritocratico (non rientrante, quindi, nella casistica di "componente variabile"), da corrispondersi in quattro rate trimestrali dal mese di marzo 2017; in seguito alle dimissioni del Responsabile della Funzione, è stato corrisposto solo 1/3 del predetto importo una tantum.

Si allegano al riguardo le buste paga dei Responsabili delle Funzioni interne di Controllo, il provvedimento meritocratico che assegna l'una tantum al Responsabile della Funzione Attuariale, nonché la documentazione relativa ai mutamenti di mansioni intervenuti per le Funzioni interne di Controllo nel corso del 2017 (**Allegato sub 11**).

Seppure non rientrante nella definizione di "personale la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio", in quanto attività esternalizzate, data l'importanza che riveste l'attività esternalizzata, sono stati analizzati, comunque, i contratti per l'esercizio 2017 tra la Compagnia e il Responsabile della Funzione di Risk Management (**Allegato sub 12**) e il contratto 2017 tra la Compagnia e il Responsabile della Funzione Attuariale (**Allegato sub 13**), al fine di verificare l'eventuale presenza di componenti variabili. Dall'esame dei summenzionati contratti è emersa l'assenza di previsione/erogazione di componenti variabili verso il Responsabile della Funzione di Risk Management e il Responsabile della Funzione Attuariale.

- L'art. 7 delle Politiche (Verifiche delle politiche di remunerazione) prevede che:

- l'aderenza del sistema retributivo ai valori fondanti del Gruppo trova un significativo momento di verifica e conferma nel presidio messo in atto, con cadenza almeno annuale, sulla materia da parte delle funzioni di controllo interno (Internal Auditing e Compliance) e della Funzione Risorse Umane, alle quali spetta il compito di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto non solo formale ma anche sostanziale delle norme, nonché di verificare la coerenza e la correttezza delle politiche di remunerazione. La Funzione Internal Auditing, in particolare, verifica la corretta applicazione delle politiche di remunerazione sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione, in ottica di salvaguardia del patrimonio della Compagnia.

La Funzione Compliance effettua un'opera di monitoraggio e presidio al fine di assicurare il pieno adeguamento delle politiche retributive, a livello di Gruppo, alle disposizioni del Regolamento, dello Statuto e delle norme interne aziendali.

Le Funzioni di controllo interno riferiscono sui risultati delle verifiche compiute agli organi competenti all'adozione di eventuali misure correttive che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa all'IVASS. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea nell'ambito dell'informativa del Consiglio di Amministrazione sull'applicazione delle politiche di remunerazione.

La Funzione Risorse Umane, in tale contesto, ha il compito di applicare le politiche di remunerazione sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione, assicurando la puntuale e corretta applicazione delle normative giuslavoristiche, fiscali e contributive, in sede contrattuale e di legislazione vigente.

La Funzione Internal Auditing e la Funzione di Compliance, hanno effettuato per l'esercizio 2016, nell'ambito delle rispettive competenze, i controlli richiesti con il Regolamento ISVAP n. 39/2011 e riferito degli esiti delle verifiche svolte al Consiglio di Amministrazione della Compagnia che a sua volta ha riferito i relativi esiti all'Assemblea degli Azionisti del 27.04.2017 nell'ambito dell'informativa sulla corretta applicazione delle politiche (si veda in proposito l'Allegato sub 1 - Verbale del Consiglio di Amministrazione del 28.03.2017; e l'Allegato sub 2 - Verbale dell'Assemblea degli Azionisti del 27.04.2017).

- Il Consiglio di Amministrazione, in caso di eventuale assegnazione sia di remunerazioni e benefici economici, sotto qualsiasi forma, ai dirigenti con responsabilità strategiche, sia di remunerazioni variabili ai Responsabili delle Funzioni di Controllo, valutata l'opportunità della relativa assegnazione, in caso positivo, incarica un Consigliere Indipendente di effettuare le necessarie verifiche (attraverso il coinvolgimento delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte) al fine del rispetto delle presenti politiche e di relazionare in merito nel successivo Consiglio di Amministrazione.
In proposito si rimanda al successivo paragrafo 7 Follow up.

7. Follow up

Alla data della precedente verifica sulle politiche di remunerazione 2016 non erano ancora disponibili né l'Allegato 32 al bilancio d'esercizio 2016 né tutte le fatture dei Sindaci per l'attività svolta di competenza dell'esercizio 2016: tali documenti sono necessari al fine di verificare che l'Allegato 32 contenga le remunerazioni dei Consiglieri e dei Sindaci di competenza dell'esercizio e che a questi ultimi sia erogata la remunerazione prevista dalle Politiche di remunerazione; nel corso della presente verifica è stato acquisito tale l'Allegato 32 2016 e le fatture dei Sindaci per l'attività di competenza 2016 (v. Allegato sub 7).

È quindi stato analizzato l'Allegato 32 al bilancio d'esercizio 2016, che riporta i compensi erogati ad Amministratori e Sindaci al lordo degli oneri di legge. La verifica ha dato esito positivo. In particolare si è verificata la corrispondenza tra gli importi dei compensi agli Amministratori e ai Sindaci rilevato nell'Allegato 32 e le fatture/buste paga di competenza esercizio 2016. Al riguardo si segnala quanto segue:

- la somma dei compensi 2016 degli Amministratori riportata nell'Allegato 32 al Bilancio 2016 è, al lordo degli oneri di legge, superiore a € 100.000 (limite massimo stabilito dall'Assemblea Ordinaria del 28.01.2016); si consiglia pertanto di specificare, nei verbali di Assemblea Ordinaria che determina i compensi destinati al Consiglio di Amministrazione, che l'importo annuo di tali compensi è da intendersi al netto degli oneri di legge;
- la fattura n. 36/2017 relativa all'attività di controllo Bilancio 31.12.2016 del Sindaco Bertoli riporta erroneamente una competenza 2016 anziché 2017; da far presente al Sindaco per l'emissione di future fatture.

Nel corso della precedente verifica la Funzione Internal Auditing ha ritenuto necessario richiedere una modifica delle Politiche di Remunerazione che definisse specifici flussi informativi, unitamente alle relative responsabilità, tra i soggetti interessati dall'applicazione delle Politiche stesse, ai fini di preventive verifiche nonché di una corretta applicazione delle Politiche. Il suggerimento è stato recepito nell'art. 7 del Documento "Politiche di Remunerazione a favore degli organi sociali e del personale", definito nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 28.03.2017.

In particolare il nuovo art.7 delle Politiche prevede: *"Il Consiglio di Amministrazione, in caso di eventuale assegnazione sia di remunerazioni e benefici economici, sotto qualsiasi forma, ai dirigenti con responsabilità strategiche, sia di remunerazioni variabili ai Responsabili delle Funzioni di Controllo, valutata l'opportunità della relativa assegnazione, in caso positivo, incarica un Consigliere Indipendente di effettuare le necessarie verifiche (attraverso il coinvolgimento delle funzioni aziendali di volta in volta coinvolte) al fine del rispetto delle presenti politiche e di relazionare in merito nel successivo Consiglio di Amministrazione"*.

Al riguardo si è verificato che, nel caso specifico dell'assegnazione del "bonus" al Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, è stato seguito l'iter previsto dal nuovo art. 7 delle Politiche (v. Allegato sub 9).

8. Conclusioni

Dalla verifica effettuata è emersa, con riferimento all'esercizio 2017, la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione a favore degli Organi Sociali e del Personale definite dal Consiglio di Amministrazione della Compagnia nella seduta del 28.03.2017 e approvate dall'Assemblea degli Azionisti nella seduta del 27.04.2017.

È stata deliberata dal CdA della Compagnia la corresponsione di una componente variabile ad un membro dell'Alta Direzione, motivata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto alle Politiche di remunerazione vigenti.

Alla luce dei risultati delle verifiche il presidio del rischio è risultato "adeguato".

La Funzione Internal Auditing verificherà tramite successivo follow-up, con l'acquisizione dell'Allegato 32 della Nota Integrativa del Bilancio d'esercizio 2017 (non ancora disponibile alla data della presente verifica), che nello stesso siano inclusi i compensi degli Amministratori e del Collegio Sindacale. Con riferimento a quest'ultimo saranno acquisite e esaminate le fatture emesse dai Sindaci e il pagamento delle stesse relativamente alle attività svolte nel corso dell'esercizio 2017, all'attualità non tutte ancora disponibili.

In conclusione la Funzione di Internal Auditing consiglia:

- le fatture 2017 del Consigliere Francesca Romana Amato riportano erroneamente la descrizione "Compensi Variabili", in luogo di "Compenso per gettone di presenza CdA": si consiglia di avvisare il Consigliere per l'emissione di future fatture;
- la somma dei compensi 2016 degli Amministratori riportata nell'Allegato 32 al Bilancio 2016 è, al lordo degli oneri di legge, superiore a € 100.000 (limite massimo stabilito dall'Assemblea Ordinaria del 28.01.2016); si consiglia di specificare, nei verbali di Assemblea Ordinaria che determina i compensi destinati al Consiglio di Amministrazione, che l'importo annuo di tali compensi è da intendersi al netto degli oneri di legge;
- la fattura n. 36/2017 relativa all'attività di controllo Bilancio 31.12.2016 del Sindaco Bertoli riporta erroneamente una competenza 2016 anziché 2017; si consiglia di avvisare il Sindaco per l'emissione di future fatture.

9. Allegati

1. Estratto Verbale CdA Net del 28.03.2017 - definizione Politiche di remunerazione 2017.
2. Estratto Verbale Assemblea Ordinaria del 27.04.2017 - approvazione Politiche di remunerazione 2017.
3. Estratto Verbale Assemblea Ordinaria del 27.04.2017 - determinazione compensi 2017 Consiglio di Amministrazione.
4. Estratto Verbale CdA del 18.05.2017 - ripartizione compensi 2017 Consiglio di Amministrazione.
5. Buste paga/fatture relative ai compensi dei membri del CdA per il 2017.
6. Prospetto statistico costo orario degli Amministratori Co.Co.Co. competenza 2017.
7. Fatture Sindaci attività 2016.
8. Verifica remunerazione variabile DG 2017.
9. Verifica bonus 2017 Dirigente Preposto.
10. Buste paga Dirigenti.
11. Documenti e Buste paga Funzioni di controllo 2017.
12. Contratto Risk Management 2017.
13. Contratto Funzione Attuariale 2017.

* * *

Roma, 16 marzo 2018

**Il Responsabile della Funzione Internal Auditing
(Francesca Romana Barittoni)**



francesca romana barittoni

10. Esito della verifica e decisioni assunte

Criticità riscontrate e/o punti di attenzione	Priorità	Proposte formulate	Decisioni assunte		
			Soluzioni adottate o in via di adozione	Scadenza	Responsabile
Nessuna					

11. Presidio del Rischio

NON ADEGUATO	DA ADEGUARE/IN CORSO DI ADEGUAMENTO	ADEGUATO
Le contromisure adottate per il controllo del rischio sono assenti.	Le contromisure adottate per il controllo del rischio sono presenti, ma risultano parzialmente adeguate da un punto di vista metodologico e/o organizzativo; oppure risultano in corso di attuazione i correttivi necessari al fine della riduzione del rischio.	Le tecniche e le soluzioni organizzative adottate per il controllo e/o la riduzione del rischio risultano adeguate.

Roma, 16 marzo 2018

**Il Responsabile della Funzione Internal Auditing
(Francesca Romana Barittoni)**



Relazione di Compliance
Esercizio 2017

Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011
Regolamento relativo alle politiche di remunerazione
nelle imprese di assicurazione

Sommario

1. PREMESSA	2
2. OGGETTO DELLA VERIFICA.....	3
3. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
4. ATTIVITÀ.....	3
5. EVENTUALI MISURE CORRETTIVE E RACCOMANDAZIONI	5
6. LIVELLO DI RISCHIO DI COMPLIANCE	6
ALLEGATO A.....	7

1. PREMESSA

La presente relazione è rilasciata ai sensi dell'art. 23 del Regolamento Isvap n. 39/2011, secondo il quale l'attuazione delle politiche di remunerazione adottate dall'Impresa è soggetta, con cadenza almeno annuale, ad una verifica da parte delle funzioni di controllo interno.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea nell'ambito dell'informativa annuale che viene resa a quest'ultima da parte del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 24, comma 2, del Regolamento.

Il Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011 detta disposizioni in materia di politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione, con riferimento agli Amministratori, agli Organi di Controllo, al Personale.

Il Regolamento assegna, in particolare, agli organi sociali un ruolo attivo nell'ambito dei processi decisionali in materia di politiche di remunerazione:

- l'Assemblea Ordinaria degli Azionisti approva le politiche di remunerazione a favore degli organi sociali e del personale (lo Statuto Sociale della Compagnia prevede espressamente tale ulteriore attribuzione in capo all'Assemblea Ordinaria);
- il Consiglio di Amministrazione definisce e rivede periodicamente le politiche di remunerazione - assicurando il coinvolgimento delle funzioni di controllo interno e della funzione risorse umane - ai fini dell'approvazione dell'Assemblea Ordinaria di cui al punto precedente ed è responsabile della loro corretta applicazione.

Nell'ambito delle definizioni dettate dal Regolamento, quella relativa al personale è funzionale alla individuazione delle categorie di soggetti che, oltre agli amministratori, richiedono politiche di remunerazione ispirate a particolari requisiti. Si tratta del c.d. "taking staff", vale a dire persone che, a diverso livello aziendale, svolgono un'attività che può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'Impresa.

E' rimessa alle imprese l'individuazione di tali soggetti sulla base di criteri, quali la posizione rivestita, il grado di responsabilità, il livello gerarchico, l'attività svolta, le deleghe conferite, l'ammontare della remunerazione, la possibilità di assumere posizioni di rischio rilevanti.

L'Impresa, in considerazione dell'attuale modello di *business* ed organizzativo adottato dalla Compagnia e del vigente sistema di responsabilità e poteri, ha quindi indentificato la categoria di soggetti la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'Impresa, nelle figure del Direttore Generale, dei Dirigenti e dei Responsabili delle funzioni di controllo interno, se interni (denominati anche "personale rilevante").

Obiettivo principale della norma è quello di assicurare l'adozione di sistemi retributivi coerenti con i principi affermatosi a livello internazionale, tali da garantire una sana e prudente gestione dei rischi, evitando incentivi che possano incoraggiare eccessive assunzioni di rischi e allineandosi agli interessi di lungo termine dell'impresa.

Le politiche di remunerazione devono, inoltre, essere dirette a premiare risultati effettivi e duraturi, adeguatamente corretti per i rischi ad essi associati, nonché tener conto della natura, delle dimensioni e delle caratteristiche operative dell'impresa (secondo il principio di proporzionalità).

In applicazione proprio del principio di proporzionalità, in considerazione delle dimensioni e delle caratteristiche operative della Compagnia, il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto necessaria la costituzione al suo interno di uno specifico comitato remunerazioni né si è avvalso di consulenti esterni per la determinazione delle Politiche di remunerazione.

2. OGGETTO DELLA VERIFICA

L'indagine ha la finalità di verificare, ai sensi degli artt.23 e 24 del Regolamento:

- la coerenza delle Politiche di remunerazione 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;
- l'eventuale necessità di adottare misure correttive relativamente alle Politiche di remunerazione, da sottoporre all'attenzione dell'Assemblea degli Azionisti nell'ambito dell'informativa annuale, corredata da informazioni quantitative, sulla applicazione delle Politiche di remunerazione resa alla stessa dal Consiglio di Amministrazione.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011
- Raccomandazioni della Commissione Europea n. 2009/384/CE e n. 2009/385/CE del 30 aprile 2009
- Lettera al mercato dell'IVASS del 15 marzo 2013 ad oggetto "Bilanci dell'esercizio 2012- Politiche di distribuzione dei dividendi e remunerazioni"
- Lettera al mercato dell'IVASS del 9 aprile 2013 ad oggetto "Disposizioni in materia politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione e di riassicurazione. Precisazioni e chiarimenti."
- Lettera al mercato dell'IVASS del 2 dicembre 2014 ad oggetto "Bilanci dell'esercizio 2014 - Politiche di distribuzione dei dividendi e remunerazioni"
- Lettera al mercato dell'IVASS del 20 gennaio 2016 ad oggetto "Bilanci dell'esercizio 2015 - Politiche di distribuzione dei dividendi e remunerazioni"
- Statuto sociale
- Codice etico e di condotta
- Procedura per le operazioni con parti correlate.

4. ATTIVITA'

Le vigenti Politiche di remunerazione di Net Insurance S.p.A. sono state definite nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2017 e approvate dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 27 aprile 2017, tenendo conto – in linea di continuità con i precedenti esercizi - oltre che delle disposizioni del Regolamento, anche degli incarichi e dei contratti in corso e degli esiti delle verifiche condotte dalle Funzioni di Compliance e Internal Auditing.

Si conferma che la verifica sulla **coerenza** delle Politiche di remunerazione con gli obiettivi prefissati dal Regolamento è stata effettuata con riferimento al rispetto dei principi fondamentali di quest'ultimo, che si riportano per pronta visione.

- Art. 2, comma 1, lett. f) - Art. 3, commi 2, 3: le scelte effettuate al fine di tener conto della natura, delle dimensioni e delle caratteristiche operative della Compagnia (es. identificazione del "personale rilevante"; procedimento di valutazione del corretto rapporto tra componenti variabili e componenti fisse) risultano **adeguatamente formalizzate e motivate**, nonché fatte proprie dal Consiglio di Amministrazione.
- Art. 11: in caso di riconoscimento di componenti variabili di remunerazione, al fine di garantire un **adeguato bilanciamento tra componenti variabili e componenti fisse**, è stato

identificato, per ogni categoria del personale rilevante, il corretto rapporto fra componente variabile e componente fissa di retribuzione del personale,

- **Art. 11:** sono previsti **limiti massimi** per le componenti variabili, per ogni categoria del personale rilevante;
- **Art. 12:** sono introdotte specifiche condizioni (indicatori di performance, criteri non finanziari, combinazione di risultati), in linea con quanto previsto dal Regolamento, che devono necessariamente sussistere nel processo di determinazione dei risultati da raggiungere, al fine di fissare **risultati predeterminati, oggettivi e agevolmente misurabili**;
- **Art. 12:** si richiede una **misurazione dei risultati** su un adeguato arco temporale, preferibilmente pluriennale (ad esempio da tre a cinque anni), allo scopo di assicurare che il processo si basi sui risultati di lungo termine e che l'erogazione delle componenti variabili sia ripartita sul ciclo economico della Compagnia;
- **Art. 13:** si è ritenuto opportuno prevedere un **periodo di differimento minimo** per il pagamento, in tutto o in parte, delle componenti variabili che superino il 20% della retribuzione complessiva; tale periodo di differimento va individuato in base alla tipologia dei risultati da raggiungere (v. il caso della remunerazione variabile del Direttore Generale);
- **Art. 13:** uno dei principi generali delle Politiche è rappresentato dal fatto che la Compagnia è tenuta ad adottare opportune disposizioni contrattuali, che le garantiscano di:
 - **non erogare, in tutto o in parte**, le componenti variabili della remunerazione qualora i risultati prefissati non siano stati raggiunti ovvero qualora si sia verificato un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria dell'impresa;
 - **chiedere, in tutto o in parte, la restituzione** delle componenti variabili pagate sulla base di dati rivelatisi in seguito non duraturi o effettivi per effetto di condotte dolose o gravemente colpose;
- **Art. 14:** né per gli organi sociali né per il Personale sono riconosciuti compensi **basati su strumenti finanziari**, per cui gli stessi non sono regolati nelle Politiche di remunerazione;
- **Art. 15:** con riferimento agli Amministratori, non sussistono contratti individuali che prevedano la corresponsione di una "**buonuscita**" in relazione alla conclusione del rapporto di collaborazione con la Compagnia; in caso di anticipata cessazione dall'incarico, è corrisposta esclusivamente la quota parte del compenso annuale inerente al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico;
- **Artt. 11-16:** non è previsto, sia per gli **Amministratori** sia per i **Sindaci**, il riconoscimento di compensi collegati ai risultati o, come anticipato al punto precedente, basati su strumenti finanziari;
- **Art. 18:** le Politiche sono state **opportunamente comunicate e rese accessibili** (nella *intranet* aziendale) a tutto il personale;
- **Art. 19:** per le componenti variabili della remunerazione del Personale, è rispettata la previsione del comma 1; con riferimento al comma 2, le Politiche di remunerazione riportano la necessità di far riferimento non solo ai risultati ottenuti su base individuale, ma anche ai **risultati dell'unità produttiva di appartenenza** e a quelli complessivi della Compagnia o del Gruppo;
- **Art. 20:** si stabilisce esplicitamente, in via preliminare, che sono **evitate**, salvo valide e comprovate ragioni, **remunerazioni variabili per i Responsabili delle funzioni di controllo interno**; in caso positivo, si deve comunque assicurare la coerenza con i compiti assegnati e l'assegnazione di obiettivi connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo nonché l'indipendenza dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al loro controllo, ferma restando la condizione che non siano fonte di conflitti di interesse.

Con riferimento in particolare alle verifiche previste in relazione alla **Remunerazione di altri soggetti, di cui al Capo IV del Regolamento**, si rappresenta quanto segue.

In relazione all' **art. 21** si sono acquisite le dichiarazioni dei Responsabili delle competenti Funzioni, dalle quali è emersa la coerenza della **politica di remunerazione degli intermediari assicurativi**, con i principi generali espressi dall'art. 4 del Regolamento.

Le provvigioni riconosciute devono rispettare le ipotesi di redditività sottostanti la costruzione della tariffa relativa al/ai prodotto/i assicurativo/i da distribuire e sono in linea con le condizioni di mercato per prodotti assicurativi similari; gli eventuali *rappels*, rientrando nei costi di acquisizione dei contratti, vengono riconosciuti nel rispetto dell'equilibrio tecnico previsto per l'intera vita del contratto.

Con riferimento alle verifiche previste dall' **art. 22 del Regolamento 39**, si sono verificati, anche tramite interviste, gli **accordi relativi alle attività essenziali o importanti esternalizzate così come oggi definite:**

- Funzione di Risk Management;
- Funzione Attuariale;
- Manutenzione dei software gestionali aziendali;
- Gestione dei sinistri del ramo Tutela Legale;
- Gestione dei sinistri del ramo Assistenza

In relazione alla Funzione Attuariale, si rileva che a decorrere dal 1 gennaio al 30 aprile 2017, è stata internalizzata, e affidata alla Dott.ssa Angelica Di Rosa. Successivamente a decorrere dal 1 maggio 2017, è stata di nuovo esternalizzata, e affidata al Responsabile, dott. Tommaso Viola.

Dalle verifiche sopra esaminate è emerso che la remunerazione degli *outsourcers* non pregiudica il rispetto dei principi generali espressi dall'art. 4 del Regolamento.

Per la tipologia stessa delle attività esternalizzate, non è ammessa, neppure in parte, una remunerazione variabile ed i compensi pattuiti tengono conto sia dei prezzi di mercato sia delle caratteristiche operative della Compagnia.

Con riferimento alle **Lettere al mercato IVASS** emanate sulle Politiche di distribuzione dei dividendi e sulle remunerazioni con riferimento ai singoli bilanci, le attuali politiche contengono le raccomandazioni dell'Istituto a livello di linee guida aziendali.

Con riferimento alla verifica sulla **coerenza** delle Politiche di remunerazione con gli obiettivi di rispetto delle norme dello **Statuto**- in cui, in materia di politiche di remunerazione, sono regolati (all'articolo 14) unicamente i compensi degli Amministratori - il paragrafo 4 delle Politiche di remunerazione fa diretto ed esplicito riferimento allo Statuto e ne rispetta le disposizioni.

Con riferimento alla verifica sulla **coerenza** delle Politiche di remunerazione con gli obiettivi di rispetto delle norme del **Codice etico e di condotta**

I principi generali delle Politiche di remunerazione ricalcano lo spirito e le regole di condotta tracciate dal Codice etico e di condotta per la gestione delle risorse umane e, più in generale, per la trasparenza e la chiarezza indispensabili nei rapporti con tutto il personale.

Si dà atto che all'attualità non vi sono altri standard di condotta applicabili alla Compagnia in materia di politiche di remunerazione.

5. EVENTUALI MISURE CORRETTIVE E RACCOMANDAZIONI

Si rende noto che la Compliance, su proposta della Funzione Risorse Umane, ha condiviso l'opportunità di integrare, l'attuale politica, nella parte in cui non dettava specifiche regole in caso di

cessazione del rapporto di lavoro, relativamente al pagamento della componente variabile della remunerazione.

Si riporta estratto del testo dell'art.3, così come integrato nella parte in corsivo:

“Per quanto riguarda il **pagamento** delle componenti variabili, qualora le stesse rappresentino una parte contenuta della remunerazione complessiva (fino al 20%) non si ritiene opportuno un periodo di differimento. In caso contrario, la componente variabile deve essere erogata, in tutto o in parte, al termine di un periodo di differimento minimo da individuare in base alla tipologia dei risultati da raggiungere.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro del dipendente avvenuto in data successiva al riconoscimento delle componenti variabili, le stesse saranno erogate, per la parte spettante in via differita, nei medesimi termini che sarebbero stati previsti qualora il dipendente fosse rimasto in forza.

Fermo restando quanto sopra e nei limiti del rispetto dei principi delle Politiche di Remunerazione, al momento della cessazione del dipendente, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente, può tuttavia deliberare che l'erogazione medesima avvenga in unica soluzione, qualora ne ravvisi l'opportunità anche al fine di una corretta applicazione della normativa fiscale e previdenziale”.

6. LIVELLO DI RISCHIO COMPLIANCE

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, 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;
- risultano interamente recepite le proposte di modifica rilasciate delle Funzioni di Compliance e Internal Auditing a seguito dei rispettivi interventi di verifica precedenti;
- le verifiche sinora 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.

Si veda a tal proposito lo schema riportato in Allegato A.

* * *

Roma, 15 marzo 2018

Il Responsabile Compliance
(Avv. Isabella Groggia)



.....

Allegato A

LIVELLO DEL RISCHIO:

BASSO	MEDIO	ALTO
I presidi interni per il controllo del rischio sono presenti e adeguati, e permettono di far fronte al rischio e/o alla riduzione dello stesso.	I presidi interni per il controllo del rischio sono presenti, ma non totalmente adeguati per far fronte al rischio.	Risultano assenti o sporadici o parzialmente adeguati i presidi adottati per il controllo del rischio.

Roma, 15 marzo 2018

Il Responsabile Compliance
Avv. Isabella Groggia



.....