



**INFORMATIVA SULL'APPLICAZIONE DELLE
POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEGLI
ORGANI SOCIALI E DEL PERSONALE
NELL'ESERCIZIO 2016**

Marzo 2017

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 29 aprile 2016, 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 2016, 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 dalla Funzione di Internal Auditing è emersa, con riferimento all'esercizio 2016, la corretta applicazione delle Politiche di remunerazione a favore degli organi sociali e del personale definite dal Consiglio di Amministrazione della Compagnia e approvate dall'Assemblea degli Azionisti.

È stata deliberata dal CdA della Compagnia la corresponsione di una componente variabile ad un membro dell'Alta Direzione, con deroga motivata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione rispetto alle Politiche di remunerazione vigenti; tale delibera formerà oggetto di informativa alla prossima Assemblea degli Azionisti.

A valle delle verifiche effettuate e in considerazione della realtà della Compagnia, la Funzione Internal Auditing ha ritenuto necessario richiedere una modifica delle Politiche di Remunerazione che definisca specifici flussi informativi, unitamente alle relative responsabilità, tra i soggetti interessati dall'applicazione delle Politiche di remunerazione, affinché possano essere

effettuate, preventivamente, tutte le verifiche di competenza per permettere la corretta applicazione delle stesse Politiche.

Tali flussi informativi, nonché le responsabilità in capo ai soggetti coinvolti, devono essere previsti nelle Politiche di remunerazione che devono essere redatte di concerto tra le Funzioni Segreteria Societaria e Gestione Risorse Umane.

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 2016 (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 2016, all’attualità non ancora disponibili.

Funzione di Compliance:

La Funzione di Compliance ha verificato 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 previgenti 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 non ha individuato misure correttive, fatta salva la necessità di adeguamento ad eventuali ulteriori raccomandazioni da parte di IVASS con riferimento alla chiusura dei bilanci 2016, qualora differenti rispetto a quelle rilasciate negli esercizi precedenti.

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 dalle 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.

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

I compensi erogati nel corso del 2016, 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 2016 è conforme a quanto disposto nelle Politiche.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 29 settembre 2016, successiva all'Assemblea in cui è stato presentato il Bilancio Consolidato (29 aprile 2016), 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 2015 - approvati dalle Assemblee degli Azionisti rispettivamente in data 28 aprile 2016 e 29 aprile 2016 - emerge un ROE di Gruppo negativo dovuto alla chiusura in perdita del Bilancio Consolidato del 2015. 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, Responsabile Funzione di Compliance e Responsabile Funzione di Internal Auditing

La retribuzione erogata ai Dirigenti e ai Responsabili delle Funzioni di Compliance e di Internal Auditing (Responsabili interni delle Funzioni di controllo interno della Compagnia nel 2016) è conforme a quanto disposto nelle Politiche.

Con specifico riferimento alla retribuzione erogata ai Dirigenti, il Consiglio di Amministrazione, tenutosi nel mese di dicembre 2016, ha deliberato la corresponsione di una componente variabile ad un membro dell'Alta Direzione, con deroga motivata dal Presidente del Consiglio rispetto alle Politiche di remunerazione vigenti; tale delibera formerà oggetto di informativa alla prossima Assemblea degli Azionisti.

Quanto agli altri membri dell'Alta Direzione e ai Responsabili delle Funzioni di Compliance e di Internal Auditing, come previsto dalle Politiche non sono stati erogati compensi variabili nel corso del 2016.

3. MODIFICHE DELLE POLITICHE

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

In particolare, al fine di recepire quanto suggerito dalla Funzione di Internal Auditing, viene proposto di specificare nell'ambito delle Politiche di remunerazione:

- nella "Premessa": che le Politiche devono essere redatte di concerto tra le Funzioni Segreteria Societaria e Gestione Risorse Umane;
- nel paragrafo relativo alle "Verifiche delle politiche di remunerazione":
 - che 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 Politiche e di relazionare in merito nel successivo Consiglio di Amministrazione.
 - Con riferimento agli Organi Sociali, compete alla Funzione Segreteria Societaria supportare i competenti organi nella verifica del rispetto delle politiche di remunerazione.