



**INFORMATIVA SULL'APPLICAZIONE DELLE
POLITICHE DI REMUNERAZIONE A FAVORE DEGLI
ORGANI SOCIALI E DEL PERSONALE
NELL'ESERCIZIO 2018**

Marzo 2019



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 24 aprile 2018, ai sensi dell'art. 59 del Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018 (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 2018, nonché gli esiti delle verifiche condotte sull'attuazione delle stesse da parte delle funzioni di Internal Audit e di Compliance (allegate alla presente rispettivamente sub 1 e sub 2), ciascuna secondo le rispettive competenze, in ossequio alle disposizioni dell'art. 58 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 fondamentali (funzioni di Internal Audit, 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. Si fa presente che nel corso dell'esercizio 2018 sono state gestite in outsourcing le attività della Funzione di Risk Management, della Funzione Attuariale e dell'Internal Audit.

2.1 Esiti verifiche Funzioni di controllo interno

Funzione di Internal Audit:

Dalla verifica effettuata è emersa, con riferimento all'esercizio 2018, la corretta applicazione delle Politiche definite dal Consiglio di Amministrazione della Compagnia nella seduta del 22.03.2018 e approvate dall'Assemblea degli Azionisti nella seduta del 24.04.2018.

Dalla verifica effettuata:

- è emersa l'applicazione delle Politiche di Remunerazione 2018 sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione;



- è emersa l'applicazione delle Politiche di Remunerazione 2018 a favore degli Organi Sociali così come definite dal Consiglio di Amministrazione della Compagnia nella seduta del 22.03.2018 e approvate dall'Assemblea degli Azionisti nella seduta del 24.04.2018.
- al Direttore Generale è stato erogato nel corso dell'esercizio 2018 il Compenso Variabile secondo quanto stabilito e approvato dagli organi aziendali nella seduta del 18 giugno 2018 e in base alle Politiche di Remunerazione 2017.
- La funzione è stata coinvolta nella definizione delle Politiche di Remunerazione 2019.
- la Funzione ha preso atto del Sistema di Performance Management, che verrà applicato dal 2019.
- Per la gratifica di bilancio da riconoscere ai Dirigenti nel corso dell'esercizio 2019, rispetto ai risultati di Bilancio dell'Esercizio 2018, si raccomanda di sottoporre al Consiglio di Amministrazione la verifica dell'esistenza delle condizioni per il riconoscimento agli stessi del compenso variabile. Tale raccomandazione è stata condivisa con l'Amministrazione H.R..
- Non sono emerse criticità rilevanti dalla lettura della relazione annuale predisposta dalla Compliance.

Complessivamente l'attività svolta non ha evidenziato elementi di attenzione rispetto alla sana e prudente gestione e dall'analisi della documentazione acquisita si desume una gestione adeguata e una corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione 2018 sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione.

La Funzione di Interna Audit si riserva di verificare nel corso dell'esercizio 2019:

- quanto verrà erogato al Personale Dirigente rispetto ai risultati conseguiti nel corso del 2018;
- il verbale di ratifica del Consiglio di Amministrazione dei risultati conseguiti dai Dirigenti nell'esercizio 2018;
- la componente di retribuzione differita relativa alla componente variabile 2017.

Funzione di Compliance:

La verifica effettuata non ha evidenziato elementi di attenzione rispetto ai principi, stabiliti dal Regolamento 38/2018, di una sana e prudente gestione in linea con gli obiettivi strategici, con la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine.

Le Politiche 2018 sono risultate coerenti anche rispetto alle norme dello Statuto e del Codice Etico e di condotta, al fine di prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali.

La Funzione di Compliance è stata coinvolta nella definizione delle Politiche di Remunerazione 2019.

Funzione di Risk Management:

Dalla verifica effettuata:

- è emersa la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione 2018 a favore degli Organi Sociali così come definite dal Consiglio di Amministrazione della Compagnia nella seduta del 22.03.2018 e approvate dall'Assemblea degli Azionisti nella seduta del 24.04.2018;



- è emerso il rispetto delle regole di calcolo definite nella documentazione richiamata, la correttezza dei dati di input e la correttezza del calcolo delle componenti variabili relative all'esercizio 2018;
- la Funzione è stata coinvolta nella definizione delle Politiche di Remunerazione 2019;
- la Funzione ha preso atto del Sistema di Performance Management;

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

I compensi erogati nel corso del 2018, stabiliti dall'Assemblea dei soci e, per i soli Consiglieri, ripartiti dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 aprile 2018, 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 2018 è conforme a quanto disposto nelle Politiche.

Il contratto del Direttore Generale prevede che il compenso variabile lordo, pari ad un'aliquota percentuale dell'utile netto del Bilancio Consolidato relativo all'esercizio precedente, venga liquidato a condizione che:

- Il *Solvency Ratio* di Gruppo, calcolato in ottica Solvency II, non sia inferiore al 115%;
al 31 dicembre 2017 è pari al 126,34%
- Il R.O.E. di Gruppo non risulti inferiore al 5%;
al 31 dicembre 2017 emerge un ROE pari a circa il 17%

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 18 giugno 2018, 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 30 giugno 2015, così come definito anche dalle Politiche di remunerazione di cui si è dotata la Compagnia.

Dalla verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione è emerso che sono presenti i presupposti per procedere alla corresponsione al Direttore Generale del compenso variabile lordo contrattualmente previsto. Il Consiglio ha pertanto deliberato di corrispondere al Direttore Generale un compenso variabile determinato nella misura del 100% della retribuzione annua lorda.

2.4 Remunerazione Dirigenti e Responsabili Funzioni Fondamentali

Nel corso del 2018 delle Funzioni Fondamentali, l'unica Funzione non esternalizzata è la funzione Compliance.

Alla suddetta Funzione non è stata riconosciuta alcuna retribuzione variabile ai sensi delle Politiche di Remunerazione.

I contratti dei Dirigenti della Compagnia (disponibili presso l'Amministrazione HR), sono rimasti invariati rispetto allo scorso esercizio rimanendo pertanto coerenti con quanto previsto dalle Politiche.



La modalità di erogazione della gratifica di bilancio per i Dirigenti è definita dall'Appendice, sottoscritta l'11 dicembre 2017, al Contratto Integrativo Aziendale Dirigenti.

Tale gratifica di bilancio deve rispettare i criteri stabiliti per i Dirigenti dalle vigenti "Politiche di Remunerazione a favore degli Organi Sociali e del Personale".

Il rapporto tra componente variabile e componente fissa è stato individuato in un valore compreso tra il 15% e il 30% per i Dirigenti.

2.5 componente fissa e componente variabile

Il bilanciamento delle componenti variabili di remunerazione è stato individuato tra:

- un valore compreso tra il 15% e il 30%, per i Dirigenti;
- un valore compreso tra il 95% ed il 100% per il Direttore Generale.

2.6 Previdenza Complementare

In aggiunta alla remunerazione fissa e variabile, la Società ha previsto una serie di benefit addizionali, disciplinati mediante apposite policy o direttamente dalla contrattazione nazionale e aziendale di riferimento, quali ad esempio l'autovettura aziendale ad uso promiscuo, la previdenza complementare e le prestazioni assistenziali.

3. MODIFICHE ALLE POLITICHE

la Compagnia ha deciso di dotarsi di nuove Politiche di Remunerazione, integrative al premio di produttività variabile previsto dalla contrattazione integrativa vigente (art.15 "Premio Aziendale di Produttività") e che coinvolgerà l'intera popolazione aziendale.

Il sistema adottato, denominato "Performance Management", è un elemento di fondamentale importanza per il coinvolgimento del Capitale Umano nel conseguimento dei risultati aziendali; è di semplice attuazione e gli obiettivi sono misurabili e tangibili per consentire una puntuale e oggettiva verifica.

In sistema è condizionato da un Gate di entrata rappresentato da:

- 85% dell'Utile previsto dal Budget di Gruppo
- Solvency ratio definito nel risk appetite framework di Gruppo

e utilizzerà una piattaforma digitale fornita da una società esterna specializzata.

Le nuove Politiche saranno oggetto di approvazione da parte dell'Assemblea.

In allegato le informazioni sulle remunerazioni da trasmettere all'IVASS, ai sensi del Regolamento 38/2018