



**Informativa sulle
Politiche di Remunerazione 2019**

Regolamento Ivass n.38/2018

Roma, 24 marzo 2020

Il Responsabile

INDICE

1.	PREMESSA	3
2.	LINEE GUIDA GENERALI	4
3.	ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019	4
4.	QUADRO DI SINTESI – APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019	9
5.	OBIETTIVI E TARGET - POLITICA DI REMUNERAZIONE 2019.....	11
6.	COMPENSI AI DISTRIBUTORI E AI FORNITORI DI SERVIZI ESERCIZIO 2019.....	13
7.	COMPENSI AI CONSIGLIERI E SINDACI ESERCIZIO 2019	13
8.	ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2017 E 2018.....	14
9.	RUOLO DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI.....	15

1. PREMESSA

Il sistema di remunerazione, anche ispirato ai principi del Regolamento Ivass n.38/2018, riconosce le responsabilità attribuite, i risultati conseguiti e la qualità dell'apporto professionale delle risorse umane delle Compagnie del Gruppo, oltre i principi di valorizzazione delle persone e delle pari opportunità da sempre presenti nella cultura organizzativa aziendale.

Il sistema di remunerazione accompagna la crescita aziendale ed i suoi risultati economici, contribuendo ad allineare l'azione manageriale agli interessi degli stakeholders e agli obiettivi strategici, promuovendo la creazione di valore.

Come disposto dal Regolamento Ivass n. 38/2018, la politica generale di remunerazione delle Compagnie del Gruppo è definita dal Consiglio di Amministrazione (CdA), con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazioni, dell'Amministratore delegato (CEO), dell'Ufficio HR e con il coinvolgimento delle Funzioni Fondamentali e approvata dall'Assemblea Ordinaria.

L'Ufficio HR in particolare supporta il Comitato Nomine e Remunerazioni e l'Amministratore Delegato per la definizione degli obiettivi di fabbisogno di personale e di metodi e criteri di valutazione delle risorse umane.

Il CdA definisce e rivede periodicamente le politiche di remunerazione ai fini dell'approvazione dell'Assemblea ordinaria ed è responsabile della loro corretta applicazione.

Tutti i processi decisionali sono formalizzati, chiari e trasparenti, e sono strutturati per evitare potenziali conflitti di interesse tra le Compagnie del Gruppo ed i soggetti destinatari delle politiche di remunerazione.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni riveste un ruolo di particolare rilievo nel processo decisionale che porta alla definizione delle politiche di remunerazione delle figure apicali delle Compagnie del Gruppo, figure che hanno la responsabilità ultima dei processi che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future delle stesse e sulla gestione dei rischi legali e reputazionali.

Le Compagnie del Gruppo si avvalgono di esperti indipendenti per la predisposizione delle proprie politiche di remunerazione.

Ai sensi del Regolamento Ivass n.38/2018, l'obbligo di informativa sull'applicazione della Policy è stato previsto nello Statuto delle Compagnie del Gruppo.

2. LINEE GUIDA GENERALI

In conformità con le disposizioni in materia di retribuzione variabile e nel rispetto del Regolamento Ivass n. 38/2018, tutti coloro che svolgono un ruolo importante nella gestione aziendale ovvero nel controllo dell'impresa, devono essere remunerati coerentemente con la sana e prudente gestione del rischio ed in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine.

Le politiche di remunerazione, in particolare per la figura dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, devono essere quindi stabilite, tenendo conto dell'esigenza di potersi avvalere delle professionalità necessarie per una gestione profittevole e sostenibile.

In particolare, la retribuzione variabile deve rispondere:

- ad un corretto bilanciamento della componente fissa con quella variabile, coerentemente con i livelli di performance attesi;
- a dei risultati da raggiungere oggettivi e misurabili.

3. ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019

Il processo di attuazione delle Politiche di Remunerazione 2019, ai fini dell'assegnazione, valutazione e riconoscimento di una componente variabile alla retribuzione, ha previsto l'istituzione di un **Modello di Performance Management** come elemento chiave di strategia del Gruppo, che coinvolge l'intera popolazione aziendale (AD, Dirigenti, Direttori e personale amministrativo).

Il Modello di Performance Management è stato introdotto, come strumento necessario, per consentire un pieno coinvolgimento di tutte le risorse aziendali al conseguimento dei risultati aziendali attesi e allo stesso tempo per valorizzare opportunamente i contributi di valore forniti da ogni risorsa nel raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Al fine di dare attuazione al **Modello di Performance Management** anche al personale amministrativo, in data 16 ottobre 2019 è stato stipulato un Accordo sindacale tra il Gruppo Net Insurance e le Rappresentanze Sindacali del Gruppo Net Insurance, in base al quale si è convenuto di adottare – facendo seguito alle intese di carattere generale già previste nel precedente accordo sindacale del 29 luglio 2019 - con decorrenza 1 gennaio 2019, un **Sistema di Incentivazione** denominato "**Premio Variabile di Risultato**" per il personale dipendente non dirigente del Gruppo.

Il Premio Variabile di Risultato segue le linee guida e le modalità operative del Modello di Performance Management e le Politiche di Remunerazione 2019.

A supporto del processo annuale di valutazione delle Performance, è stata introdotta, per tutto il personale (AD, Dirigenti, Direttori e personale amministrativo), una piattaforma informatica dedicata, <https://netinsurance.mercerapp.it>, accessibile da qualsiasi device tramite l'inserimento delle credenziali personali.

Tale piattaforma consente di gestire tutte le fasi del processo di valutazione (dall'assegnazione della scheda obiettivi con indicatori di natura quantitativa e qualitativa misurabili, agli incontri prefissati tra valutato e valutatore), tenendo traccia dello stato di avanzamento.

Il Personale ha a disposizione il manuale d'uso del sistema e il Regolamento del Modello di Performance Management 2019.

Il Sistema di Performance Management prevede, quale gate di accesso, il raggiungimento di almeno uno dei seguenti due obiettivi:

- almeno l'85% dell'Utile previsto dal Piano;
- il Solvency Ratio definito nel risk appetite framework di Gruppo.

Il raggiungimento di entrambe le soglie consente di accedere alla possibilità di ottenere il 100% del premio complessivo maturabile all'interno del Modello di Performance Management.

Il raggiungimento di una sola soglia permette solo di accedere alla possibilità di ottenere il 50% del premio complessivo maturabile all'interno del Modello di Performance Management.

In assenza di raggiungimento di almeno una delle due soglie, non scatterà alcun incentivo legato al Sistema.

L'iter del processo è tracciato in ogni singola fase sulla piattaforma Mercer dedicata, ed è strutturato in tre fasi principali, con il monitoraggio e controllo del grado di raggiungimento degli obiettivi ed il connesso dialogo tra responsabile (valutatore) e risorsa (valutato) che sarà comunque svolto continuativamente durante l'anno:

- Incontro iniziale (entro la fine di Marzo 2019): con l'assegnazione degli obiettivi annuali articolati in tre tipologie:
 - Obiettivi di Piano;
 - Obiettivi di Area
 - e Obiettivi Individuali (legati alle competenze del singolo).
- Incontro Intermedio (entro Luglio 2019): in cui vengono esaminati i risultati del periodo.
- Incontro Finale (entro Gennaio 2020): in cui viene condivisa la valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi.

L'ufficio HR, al termine di ogni anno, e successivamente alla ratifica degli obiettivi raggiunti da parte del Comitato Nomine e Remunerazioni, provvederà al salvataggio, all'interno di una cartella di rete, di tutte le schede finali del personale coinvolto nella valutazione.

Nel Sistema, sono previste, come sopra evidenziato, tre tipologie di obiettivi e a ciascuna tipologia è attribuito uno specifico peso espresso in termini percentuali:

- Obiettivi di Piano (Premi/Utile/Spese): 55%
- Obiettivi di Area: 30%
- Obiettivi Individuali: 15%

Per ognuna delle tre tipologie di obiettivi è definita una corrispondente percentuale che incrementa o diminuisce il valore teorico della retribuzione di risultato, secondo la seguente modalità:

- Il 55% dell'Obiettivo di Piano (Spese Generali e Premi Lordi Contabilizzati) è suddiviso in tre sotto-obiettivi:
 - Premi: che rappresenta il 17,5%
 - Utile: che rappresenta il 20 %
 - Spese: che rappresenta il 17,5%

La percentuale di premio ottenuta sul totale del 55% sarà quindi data dal grado di raggiungimento dei singoli sotto-obiettivi.

- Il 30% dell'Obiettivo di Area è suddiviso al massimo in tre sotto-obiettivi con differenti pesi percentuali:
 - 10% nel caso di tre obiettivi assegnati
 - 15% nel caso di due obiettivi
 - 30% nel caso di unico obiettivo assegnato).

Gli obiettivi potranno essere:

- di natura "quantitativa" (ove sussista la presenza di fattori oggettivamente misurabili). In tal caso verrà stabilito un target quantitativo ad inizio periodo che rappresenterà la soglia da raggiungere o superare e che darà diritto alla percentuale di premio stabilita;
 - di natura "qualitativa" (nel caso di traguardi o obiettivi non agevolmente quantificabili, ma comunque rilevanti per i risultati di area).
- Il 15% dell'Obiettivo individuale che è suddiviso in due competenze, ciascuna delle quali ha un peso specifico del 7,5%.

Le competenze oggetto di valutazione sono state determinate dall'azienda individuando quelle ritenute maggiormente rilevanti per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

L'elenco delle Competenze è inserito nella Library delle competenze presente in piattaforma.

Relativamente all'Amministratore Delegato rimangono confermate le tre tipologie di obiettivi, ma con una distribuzione differente dei pesi % (come rappresentati al paragrafo 5 " Obiettivi e Target").

Per le sole Funzioni Fondamentali, gli obiettivi assegnati sono legati ad indicatori target esclusivamente di tipo qualitativo, in ossequio al Regolamento Ivass n. 38/2018.

Il valore del “Premio Variabile” in caso di raggiungimento del 100% degli obiettivi, sarà il seguente:

- per i **dipendenti inquadrati tra Terzo e Quinto Livello** (personale amministrativo) ed **Addetti al Call Center** (disciplina speciale, Parte terza CCNL):
 - ✓ **8%** del valore teorico della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) individuale prevista;
- per i **dipendenti inquadrati al Sesto Livello** (Area Professionale B e Area Quadri) e **Settimo Livello** (Area Quadri- Funzionario Business e Senior):
 - ✓ **da un minimo di 12% ad un massimo di 35%** del valore teorico della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) individuale prevista;
- per i **dirigenti** non facenti parte del Management Team: **25%**
- per il **Management Team: da un minimo di 25% ad un massimo di 40%** del valore teorico della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) individuale prevista.

Con riferimento ai dipendenti inquadrati al Sesto Livello e Settimo Livello, la percentuale indicata dal minimo al massimo è una conseguenza di accordi individuali stipulati in sede di assunzione del personale.

L'erogazione del premio verrà effettuata - di norma - entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di competenza e sarà subordinato alle seguenti condizioni:

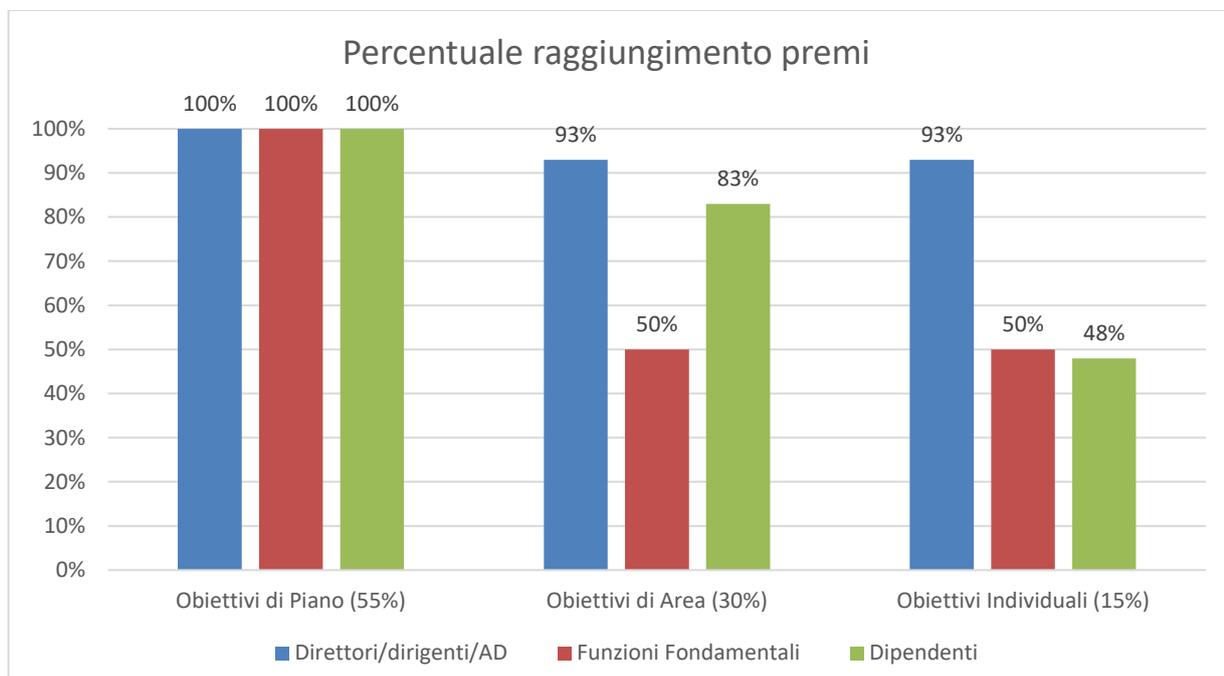
- Assenza, per il dipendente, di sanzioni disciplinari;
- Dipendente ancora in servizio al momento dell'erogazione del premio.

I dipendenti assunti in corso d'anno accedono al sistema se maturano almeno sei mesi di servizio e, in tal caso, il premio maturato sarà proporzionato al periodo di servizio maturato.

Spetterà al dipendente la scelta sulla tipologia di erogazione del premio raggiunto tra le seguenti opzioni:

- Totalmente in denaro;
- Totalmente in welfare;
- 50% in denaro e 50% in welfare.

Nel grafico seguente si rappresentano i valori percentuali per ciascuna tipologia di obiettivo raggiunto (Piano – Area – Individuale), secondo le diverse categorie di soggetti coinvolti, ai fini dell'assegnazione del premio.



4. QUADRO DI SINTESI – APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019

Componente	Finalità e caratteristiche	Criteri e condizioni per l'attuazione e l'assegnazione	Destinatari
Compensi	Compensa in modo adeguato le prestazioni rese con la finalità di trattenere le risorse di talento per la gestione delle specifiche deleghe attribuite.	È commisurata ai compiti ed alle responsabilità assegnate. Viene rivista periodicamente. I compensi vengono determinati dall'Assemblea Ordinaria.	Amministratori Sindaci
Remunerazione fissa	Compensa in modo adeguato le prestazioni rese con la finalità di trattenere le risorse di talento per la gestione delle specifiche deleghe attribuite.	È commisurata ai compiti ed alle responsabilità assegnate. Viene rivista periodicamente.	Personale amministrativo
Remunerazione variabile di breve periodo	Definita in maniera tale da allineare gli interessi del management con quelli degli stakeholders, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore attraverso la sistematizzazione di un legame effettivo e verificabile tra retribuzione, da un lato, performance individuali e della Società dall'altro.	I limiti massimi della componente di remunerazione variabile rispondono alla logica di assicurare un adeguato bilanciamento tra parte fissa e parte variabile, al fine di scoraggiare anche sotto il profilo retributivo inappropriate assunzioni di rischi. Erogazione in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente e valutati in base ad una scheda obiettivo. Percentuale variabile sulla remunerazione fissa: minimo 25% massimo 40% in relazione al ruolo ricoperto.	Risk Taker: Chief Executive Officer Chief Business Officer; Chief Financial Officer; Chief Operating Officer; CMO, Comunicazione & Staff Coordinator.
Remunerazione variabile di breve periodo	Definita in maniera tale da allineare gli interessi del management con quelli degli stakeholders, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore attraverso la sistematizzazione di un legame effettivo e verificabile tra retribuzione, da un lato, performance individuali e della Società dall'altro.	I limiti massimi della componente di remunerazione variabile rispondono alla logica di assicurare un adeguato bilanciamento tra parte fissa e parte variabile, al fine di scoraggiare anche sotto il profilo retributivo inappropriate assunzioni di rischi. Gli obiettivi delle Funzioni Fondamentali sono in funzione di indicatori target legati ad obiettivi aziendali esclusivamente qualitativi con particolare rilevanza in termini di adeguatezza dei sistemi di governance e di compliance e di progetti ad essi collegati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al loro controllo. Erogazione in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente e valutati in base ad una scheda obiettivo. Percentuale variabile sulla remunerazione	Risk Taker: Responsabili Funzioni Fondamentali: Internal Audit; Compliance, DPO, Antiriciclaggio;

		fissa: minimo 12% massimo 20% in relazione al ruolo ricoperto.	
Remunerazione variabile di breve periodo	Definita in maniera tale da allineare gli interessi del management con quelli degli stakeholders, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore attraverso la sistematizzazione di un legame effettivo e verificabile tra retribuzione, da un lato, performance individuali e della Società dall'altro.	<p>I limiti massimi della componente di remunerazione variabile rispondono alla logica di assicurare un adeguato bilanciamento tra parte fissa e parte variabile, al fine di scoraggiare anche sotto il profilo retributivo inappropriate assunzioni di rischi.</p> <p>Erogazione in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente e valutati in base ad una scheda obiettivo.</p> <p>Percentuale variabile sulla remunerazione fissa: minimo 8% massimo 35% in relazione al ruolo ricoperto.</p>	Personale amministrativo
Remunerazione variabile di lungo periodo	E' rappresentata da un meccanismo di coinvestimento azionario e di assegnazione gratuita di performance Share	La durata del Piano è di 5 anni (termina con l'approvazione del bilancio esercizio 2023.	<p>Risk Taker:</p> <p>Chief Executive Officer;</p> <p>Chief Business Officer; Chief Financial Officer;</p> <p>Chief Operating Officer;</p> <p>CMO, Comunicazione & Staff Coordinator</p>
Benefit	Benefici aggiuntivi di natura non monetaria.	Disciplinati mediante apposite linee guida aziendali in relazione a quanto stabilito da accordi nazionali ed integrativi (autovettura aziendale ad uso promiscuo, previdenza integrativa, copertura sanitaria familiare, etc.)	<p>Personale subordinato</p> <p>Chief Executive Officer;</p> <p>Chief Business Officer; Chief Financial Officer;</p> <p>Chief Operating Officer</p> <p>Funzioni Fondamentali</p> <p>Dirigenti</p> <p>Personale Amministrativo</p>

5. OBIETTIVI E TARGET - POLITICA DI REMUNERAZIONE 2019

Amministratore Delegato (Sistema di Performance Management):

CATEGORIA OBIETTIVO	KEY PERFORMANCE INDICATOR	PESO % TARGET
Piano	1. Premi 2. Utile 3. Spese	Premi = peso 15% Utile = peso 30% Spese = peso 15%
Area	1. Area	Area = peso 20%
Individuali	1. Individuali	Individuali = peso 20%

Direttori, Dirigenti (Sistema di Performance Management):

CATEGORIA OBIETTIVO	KEY PERFORMANCE INDICATOR	PESO % TARGET
Piano	4. Premi 5. Utile 6. Spese	Premi = peso 17,5% Utile = peso 20% Spese = peso 17,5%
Area	2. Area	Area = peso 30%
Individuali	2. Individuali	Individuali = peso 15%

Funzioni Fondamentali (Premio Variabile di Risultato)

CATEGORIA OBIETTIVO	KEY PERFORMANCE INDICATOR	PESO % TARGET
Piano	1. Obiettivi di natura qualitativa	Piano = 55%
Area	1. Obiettivi di natura qualitativa	Area = peso 30%
Individuali	1. Obiettivi di natura qualitativa	Individuali = peso 15%

Personale amministrativo (Premio Variabile di Risultato)

CATEGORIA OBIETTIVO	KEY PERFORMANCE INDICATOR	PESO % TARGET
A) Premio di Produttività:		
Piano	1. Premi 2. Utile 3. Spese	Premi = peso 17,5% Utile = peso 20% Spese = peso 17,5%
B) Sistema Incentivante		
Area	1. Area	Area = peso 30%
Individuali	1. Individuali	Individuali = peso 15%

6. COMPENSI AI DISTRIBUTORI E AI FORNITORI DI SERVIZI ESERCIZIO 2019

Non sono previsti compensi variabili per i Distributori e per i Fornitori di servizi.

7. COMPENSI AI CONSIGLIERI E SINDACI ESERCIZIO 2019

Non sono previsti compensi variabili per i Consiglieri e Sindaci.

8. ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2017 E 2018

Politiche 2017 - erogazione componente differita 2017 nel corso dell'esercizio 2019

- Relativamente all'ex Direttore Generale si rileva la mancanza dei presupposti per l'erogazione della tranche di componente di retribuzione differita 2017, stante il licenziamento irrogato con effetto 1 aprile 2019.
- Relativamente al Responsabile dell'Area Tecnica e Riassicurazione di Prodotto si è proceduto a riconoscere a titolo di una tantum un importo pari a euro 13.542,96 lordi.

Quanto sopra è una conseguenza del noto evento della falsa rappresentazione dei risultati aziendali conseguiti nell'esercizio 2017 che ha determinato il venir meno della sussistenza dei presupposti per il riconoscimento della Gratifica di Bilancio 2017: il risultato è che il Gruppo NET avrebbe dovuto ancora erogare a favore del dott. Migliardi complessivi Euro 13.542,96.

Il CEO, in seguito ad una nota redatta dal C.O.O. in data 12 novembre 2019 e dopo attenta disamina della vicenda, anche con l'ausilio di esperti giuslavoristi, ha ravvisato ragioni di opportunità nel seguire il seguente percorso:

- Il Gruppo NET ha comunicato al Responsabile dell'Area Tecnica e Riassicurazione di Prodotto di non procedere ad erogare le due rate successive della gratifica 2017 differite nell'esercizio 2019 e 2020, in applicazione dei principi regolamentari in materia di politiche di remunerazione applicabili (con relativa accettazione da parte del Responsabile dell'Area Tecnica e Riassicurazione di Prodotto);
- Il Gruppo NET ha tuttavia riconosciuto al Responsabile dell'Area Tecnica e Riassicurazione di Prodotto con apposita lettera – ed erogato in unica soluzione con le competenze del mese di novembre 2019 - un importo equivalente a titolo di Una tantum (€ 13.542,96).

Il Comitato Nomine e Remunerazioni ha verificato l'esistenza delle condizioni per il pagamento della summenzionata Una tantum, senza rilevare anomalie.

Politiche 2018 – erogazione compenso variabile 2018 nel corso dell'esercizio 2019,

- si rileva la mancanza dei presupposti per procedere alla corresponsione all'ex Direttore Generale del compenso variabile lordo contrattualmente previsto rispetto ai risultati conseguiti nell'esercizio 2018, stante il licenziamento irrogato con effetto 1 aprile 2019.
- Si rileva, altresì, la mancanza dei presupposti per procedere alla corresponsione della Gratifica di Bilancio 2018 al Dirigente della Direzione Amministrazione Controllo Finanza, stante il licenziamento irrogato con effetto 2 aprile 2019.
- Dalla lettura del verbale del Comitato Nomine e Remunerazioni del 25 novembre 2019 si evince che relativamente al Responsabile dell'Area Tecnica e Riassicurazione di Prodotto si è proceduto a riconoscere, nel mese di novembre 2019:
 - la Gratifica di Bilancio 2018 prevista dall'Appendice al CIA Dirigenti per un importo pari a Euro 20.500,10 lordi.

Il Comitato ha verificato – ai sensi dell'appendice al CIA Dirigenti - l'esistenza delle condizioni per il pagamento della summenzionata componente variabile, senza rilevare anomalie.

Il Consiglio di Amministrazione del 25 novembre 2019 ha preso atto dal Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni delle competenze da erogare al Responsabile dell'Area Tecnica e Riassicurazione di Prodotto con riferimento all'esercizio 2017 e 2018.

9. RUOLO DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI

Il Comitato Nomine e Remunerazioni nella seduta del 24 marzo 2020, supportato dal CEO e dalla Funzione HR verificherà, valuterà ed attribuirà i livelli di performance raggiunti per ciascun destinatario della politica di remunerazione 2019.

Gli esiti di tale attività saranno portati all'attenzione del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 marzo 2020 a cura del Comitato Nomine e Remunerazioni, in forma distinta per i Risk Taker, i Responsabili delle Funzioni Fondamentali e per il restante personale rientrante nel perimetro del Sistema di Performance Management.

Il Consiglio provvederà a darne opportuna informativa all'Assemblea Ordinaria in sede di approvazione di Bilancio.