



**Informativa sulle
Politiche di Remunerazione 2020**

Regolamento Ivass n.38/2018

Roma, 15 marzo 2021

Il Responsabile

INDICE

1.	PREMESSA.....	3
2.	LINEE GUIDA GENERALI	3
3.	ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020	4
4.	OBIETTIVI E TARGET - POLITICA DI REMUNERAZIONE 2020.....	16
5.	PERCORSO MANAGERIALE	19
6.	COMPENSI AI DISTRIBUTORI E AI FORNITORI DI SERVIZI ESERCIZIO 2020.....	20
7.	COMPENSI AI CONSIGLIERI E SINDACI ESERCIZIO 2020	20
8.	FLUSSI INFORMATIVI DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI	20

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 2020

Il processo di attuazione delle Politiche di Remunerazione 2020, 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.

Per l'anno 2020 Il Gruppo ha rivisto il Modello di Performance Management che si ispira ai seguenti principi e/o finalità:

- allineamento alle strategie di business del Gruppo;
- attrazione, motivazione e retention di risorse professionalmente qualificate;
- riconoscimento del merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo personale delle risorse;
- effettiva creazione di valore ed orientamento delle performance di tutto il personale verso obiettivi non solo di breve, ma anche di medio e lungo periodo, nell'ambito di un quadro di regole di riferimento indirizzate ad un corretto controllo dei rischi aziendali, attuali e prospettici ed al mantenimento di un adeguato livello di liquidità e di patrimonializzazione.

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.

In data 20 aprile 2020, il Gruppo Net Insurance e le Rappresentanze Sindacali hanno stipulato un ulteriore Accordo che recepisce gli aggiornamenti del nuovo Sistema di Performance Management aziendale, modificando così il “Premio Variabile di Risultato” di cui all’accordo sindacale del 16 ottobre 2019.

Il Premio Variabile di Risultato segue le linee guida e le modalità operative del Modello di Performance Management e le Politiche di Remunerazione 2020.

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 nuovo Regolamento del Modello di Performance Management 2020.

Il nuovo Regolamento 2020 prevede i seguenti “Gate Catastrofali” necessari per poter accedere all’erogazione del premio:

- Gate n. 1: Solvency ratio gruppo $\geq 130\%$
- Gate n. 2: Utile d’esercizio gruppo ≥ 0

Il raggiungimento o superamento di entrambi i “gate catastrofici” sopra riportati consente di accedere alla possibilità di ottenere il 100% del premio complessivo maturabile all’interno del Sistema.

- Se la Solvibilità del Gruppo è compresa tra 130% e 100% si può ottenere solo ed esclusivamente il 50% del complessivo premio maturabile.
- Se la solvibilità del gruppo è $< 100\%$ o Utile < 0 non scatterà nessun incentivo collegato 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:

Gli attori del Sistema sono quelli definiti nelle Politiche di Remunerazione vigenti.

Relativamente al processo operativo, si definiscono le seguenti responsabilità:

- Dirigenti Responsabili di Area: propongono e definiscono gli obiettivi di area, curano la valutazione dei loro diretti riporti e supervisionano il processo per l’area di competenza, garantendo coerenza trasversale delle valutazioni.

- Responsabili delle unità organizzative: propongono e definiscono gli obiettivi di area individuali delle risorse di diretto riporto, curano la comunicazione e condivisione degli obiettivi con le risorse di loro diretto riporto e valutano il grado di raggiungimento degli obiettivi delle risorse di loro diretto riporto.
- Dipendenti: condividono con il responsabile diretto gli 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 della piattaforma Mercer, di tutte le schede finali del personale coinvolto nella valutazione.

Nel Sistema sono previste tre tipologie di obiettivi.

A ciascuna tipologia di obiettivo è attribuito uno specifico peso espresso in termini percentuali:

- Obiettivi di Piano (Spese Generali e Premi Lordi Contabilizzati): 55%
- Obiettivi di Area: 30%
- Obiettivi collegati al singolo: 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:
 - a) Premi lordi contabilizzati: che rappresenta il 17,5%
 - b) Utile normalizzato: che rappresenta il 17,5 %
 - c) Costi: che rappresenta il 20%
- Il 30% dell'Obiettivo di Area è suddiviso al massimo in tre sotto-obiettivi con differenti pesi percentuali (con un peso minimo del 5%).
- Il 15% dell'Obiettivo del singolo è suddiviso al massimo in due competenze, con diverso peso % (peso minimo del 5%).

Per l'AD e il Personale Dirigente (facente parte del Management Team / Risk Taker), la ripartizione dei pesi percentuali potrà essere suddivisa in una % diversa.

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, così come stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 21 gennaio 2019.

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.

Qualora il dipendente non raggiungesse il 100% degli obiettivi assegnati, il valore del premio sarà pari alla percentuale di grado di raggiungimento degli obiettivi moltiplicata per la RAL individuale prevista.

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.

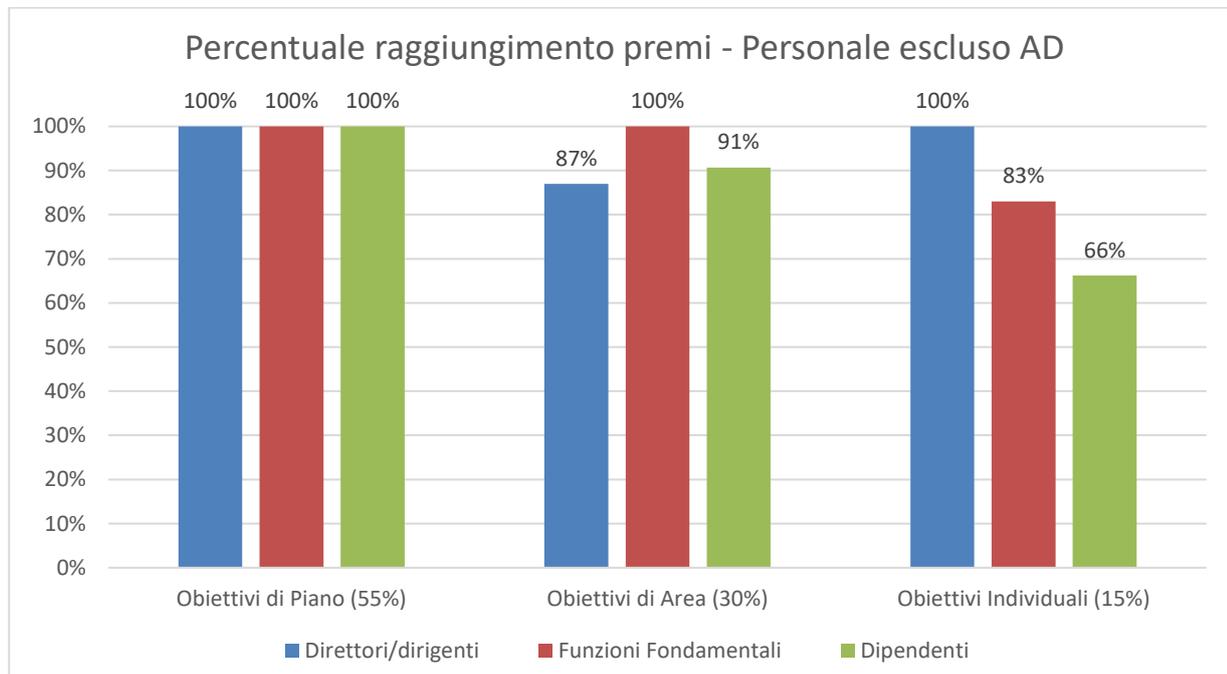
I dipendenti assunti in corso d'anno accedono al sistema se maturano almeno sei mesi di servizio e, in tal caso, il premio maturato sarà proporzionato al periodo di servizio maturato.

I dipendenti assunti a tempo determinato possono accedere al Sistema solo se il rapporto di lavoro venga trasformato a tempo indeterminato per un periodo pari ad almeno sei mesi nell'anno di competenza.

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

- 100% in denaro
- 100% in welfare (nei limiti previsti dalla normativa fiscale vigente)
- 50% in denaro e 50% in welfare (nei limiti previsti dalla normativa fiscale vigente)

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



APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020

❖ **Posizione del Management Team e del restante personale**

Il Comitato Nomine e Remunerazioni nella seduta del 7 aprile 2020 ha rilasciato parere positivo in merito alla definizione degli obiettivi 2020 del Management Team e del restante personale.

❖ **Posizione dell'Amministratore Delegato**

Il Comitato Nomine e Remunerazioni nella seduta del 7 aprile 2020 ha chiesto di affidare alla società di consulenza Mercer Italia una opinion su come meglio individuare gli obiettivi caratterizzanti l'attuale piano Short Term Incentive del CEO.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni nella seduta del 26 giugno 2020 ha valutato l'opinion della società Mercer Italia.

Si riporta integralmente il terzo punto all'ordine del giorno dove è stata discussa e valutata la suddetta opinion:

*“Quanto al **terzo punto all'ordine del giorno**, il Presidente rammenta che il Comitato ha richiesto il supporto di Mercer per elaborare la propria opinion e proposta circa gli elementi caratterizzanti l'attuale piano Short Term Incentive del CEO.*

La relativa documentazione è stata preventivamente messa a disposizione dei membri del Comitato e altresì del Collegio Sindacale.

Il Presidente precisa che c'è stato il Comitato ha già ampiamente analizzato il lavoro svolto da Mercer e c'è già stato un confronto con quest'ultima.

Il Presidente cede quindi la parola alla dott.ssa Sara Bottaro di Mercer, invitata a collegarsi alla presente riunione, al fine di illustrare gli esiti dell'attività svolta al riguardo da Mercer.

La dott.ssa Bottaro illustra i ragionamenti e le analisi Mercer e le basi su cui la stessa si è fondata per valutare l'evoluzione degli obiettivi del CEO per il 2020.

E' stato fatto un assessment rispetto alle prassi di mercato e rispetto al livello di aderenza dei requisiti del MBO con il quadro regolatorio e le previsioni normative.

A seguito dell'analisi è stata fatta una proposta per il piano MBO del CEO. Il piano del 2020 è in sostanziale continuità sotto certi profili con la scheda obiettivi 2019. Ciò che è stato proposto di modificare riguarda sia il gate di performance che il meccanismo di funzionamento.

Quanto ai gate di performance:

- E' stato proposto di attribuire il peso del 50% del piano all'utile normalizzato, rispetto al 85% del 2019 in considerazione della particolarità dell'anno 2020.

- Per il Solvency Ratio sono stati proposti due livelli pari al 100% e al 130%, mentre nel 2019 era previsto esclusivamente un livello pari al 110%. Coerentemente con l'evoluzione delle politiche retributive della Compagnia, è stato proposto un meccanismo on/off rispetto all'utile e un meccanismo c.d. di funding pool rispetto al Solvency Ratio.

Quanto al meccanismo di funzionamento:

- è stato proposto di sostituire l'obiettivo dei costi con l'obiettivo - più sfidante - relativo alla redditività attraverso l'indicatore RORAC.

- E' stato proposto di aumentare dal 60% al 70% il peso degli obiettivi aziendali quantitativi, rispetto a quelli individuali non strettamente economico finanziari.

In merito agli obiettivi strategici e individuali, sono stati proposti due obiettivi distinti tra loro, con l'indicazione di una metrica comunque predeterminata per la valutazione degli stessi.

Quanto alla scala di pay out, sono state proposte le modalità di consuntivazione del premio in funzione della performance attraverso l'inserimento di una curva di incentivazione che preveda, oltre al livello target, un livello minimo che permetta di riconoscere una quota di premio per performance soddisfacenti anche se inferiori al target, e un livello massimo che permetta di premiare eventuali overperformance. Nel 2019 vi era un solo valore di premio con un meccanismo on/off che riconosceva un premio predefinito al raggiungimento dei target di performance.

E' stato infine proposto di esplicitare l'inserimento del meccanismo malus claw back nel sistema di incentivazione a breve termine, in quanto un requirement normativo.

La dott.ssa Bottaro illustra poi la totalità degli obiettivi del CEO per il 2020. In particolare, se soddisfatti i gate di accesso rappresentati dall'utile pari in ipotesi al 50% del piano e dal Solvency Ratio del 100% e 130%, gli obiettivi aziendali del CEO sono i seguenti: utile normalizzato 30%; RORAC 20%; totale raccolta premi 20%.

Con riferimento agli Obiettivi strategici/individuali si evidenziano:

- Numero di nuovi accordi di Bancassurance e Broker Retail, con premi complessivi 2020 maggiore di 500k Euro 15%.*
- Esecuzione di progetti strategici, per il pieno rispetto dei requisiti di compliance normativa 15%.*

Mercer ha proposto quindi di aumentare, rispetto allo scorso anno, il peso degli elementi quantitativi e diminuire il peso degli elementi qualitativi. Il numero degli obiettivi qualitativi è stato ridotto, quindi il peso complessivo risulta essere significativo e sensato.

Concluso l'intervento della dott.ssa Bottaro, riprende la parola il Presidente chiedendo se ci sono ulteriori commenti.

Il Consigliere Doro chiede di riepilogare i c.d. progetti strategici.

Prende la parola il dott. Di Capua, precisando che sono stati individuati, d'intesa con la Presidente dott.ssa Todini n. 3 progetti presenti nel masterplan delle Compagnie, adeguatamente documentati e rilevanti per la compliance normativa, e in particolare i progetti "SAP/ Prophet", "DataHub" e "Reportistica commerciale".

Il Consigliere Doro chiede se il raggiungimento dell'obiettivo è valutato discrezionalmente dal Consiglio.

La dott.ssa Bottaro conferma che il giudizio è discrezionale da parte del Consiglio ed è importante che i progetti abbiano un piano sottostante, chiari in termini di avanzamento. La discrezionalità è comunque vincolata da tale piano.

Prende poi la parola il dott. Battista, il quale considera la valutazione coerente e positiva. Aggiunge poi che nel 2021 alcuni meccanismi potrebbero essere ribaltati sui senior manager, in quanto coerenti e mutuabili. La revisione del MBO del CEO è stata fatta in continuità e in ottica di miglioramento rispetto al 2019. Per quel che riguarda specificamente il gate dell'utile quello deliberato nel 2020 per i senior manager è pari a zero, quindi non sarebbe opportuno aumentarlo al 50% (specie in un anno come questo).

Il dott. Battista ritiene che l'obiettivo di bancassurance e broker potrebbe risultare ambiguo. Il numero dei nuovi accordi avrebbe senso solo sulla bancassurance, in quanto sugli accordi con i broker risulterebbe poco valutabile.

La dott.ssa Bottaro sconsiglia di aprire il gate semplicemente con l'utile maggiore di zero.

Il Consigliere Doro suggerisce che occorre individuare una percentuale dell'utile che sia anche inferiore al 50% dell'utile di budget, ma che abbia un senso in termini di performance per gli azionisti.

Il dott. Battista rammenta che l'utile di budget è già al netto del bonus pool, perché come da best practice contabile le erogazioni del 2021 saranno caricate sull'utile dell'anno precedente. Bonus pool che peraltro nel complesso incide in misura non così rilevante.

Il Consigliere Doro chiede se è anche al netto delle overperformance.

Il dott. Di Capua conferma in tal senso e precisa che l'overperformance è prevista solo per il CEO.

Il dott. Battista precisa poi che la soglia del Solvency Ratio al 130% è in linea con quanto asserito da IVASS nella relazione annuale del Presidente. L'Autorità, infatti, con ogni probabilità si è data una soglia generale di intervento in presenza di un Solvency Ratio inferiore al 130%.

A questo punto l'Amministratore Delegato abbandona momentaneamente la riunione.

Con specifico riferimento al piano STI del CEO il Comitato approva l'individuazione del gate dell'utile al 30% e, in generale, di aumentare il peso degli elementi quantitativi e diminuire il peso degli elementi qualitativi degli obiettivi del CEO. In particolare, quali Obiettivi aziendali si evidenziano: utile normalizzato 30%; RORAC 20%; Totale raccolta premi 20%. Quali Obiettivi strategici/individuali si evidenziano: Numero di nuovi accordi con premi complessivi 2020 maggiore di 500k Euro 15%; Esecuzione progetti in masterplan rilevanti per il pieno

rispetto dei requisiti di compliance normativa, con particolare focus sulla "data quality" 15%.

Il Comitato si è ritenuto soddisfatto del lavoro svolto da Mercer. Sono emersi degli spunti da declinare il prossimo anno potenzialmente anche sul top management e sulla generalità della popolazione aziendale. Sono pure approvati gli specifici target allegati al presente verbale.

Per quanto sopra, si riporta di seguito la tabella degli obiettivi assegnati di cui alla lettera obiettivo dell'Amministratore Delegato a firma del Presidente dott.ssa Todini:

Descrizione	Indicatore	Peso	Scala di payout			Scala di performance		
			Minimo	Target	Massimo	Minimo	Target	Massimo
Obiettivi aziendali								
Utile	Utile normalizzato	30%	7%	12%	21%	€ 5,61 mln	€ 6,23 mln	€ 7,79 mln
Redditività	RORAC	20%	5%	8%	15%	10,7%	11,9%	14,9%
Ricavi	Totale raccolta premi	20%	5%	8%	15%	€ 107 mln	€ 119 mln	€ 149 mln
Obiettivi strategici/individuali								
Accordi Bancassurance	Numero di nuovi accordi con stima premi 2020 complessivamente maggiore € 500.000	15%	3%	6%	9%	3	4	Oltre 4
Progetti Strategici	Esecuzione progetti in masterplan rilevanti per pieno rispetto dei requisiti di compliance normativa, con particolare focus sulla "data quality" (*)	15%	N.A.	6%	N.A.	N.A.	(**)	N.A.
Scheda obiettivi complessiva		100%	20%	40%	60%			

(*) Progetti: 1) SAP/Prophet 2) Datahub 3)ERM/Reportistica commerciale

(**) giudizio qualitativo basato sul rispetto dei programmi progettuali in termini di tempi e di ottenimento degli obiettivi

Il riconoscimento del valore superiore al 40% del valore teorico del Compenso annuo spettante dovrà pertanto essere deliberato dal Consiglio di Amministrazione e data giusta informativa all'Assemblea degli azionisti prima di procedere alla corresponsione del Premio di Performance Management.

QUADRO DI SINTESI DEGLI OBIETTIVI

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 fissa: minimo 12% massimo 20% in relazione al ruolo ricoperto.	Risk Taker: Responsabili Funzioni Fondamentali: Internal Audit; Compliance, DPO, Antiriciclaggio;
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	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	Personale amministrativo

	individuali e della Società dall'altro.	<p>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>	
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;</p> <p>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;</p> <p>Chief Financial Officer;</p> <p>Chief Operating Officer</p> <p>Funzioni Fondamentali</p> <p>Dirigenti</p> <p>Personale Amministrativo</p>

4. OBIETTIVI E TARGET - POLITICA DI REMUNERAZIONE 2020

Amministratore Delegato (Sistema di Performance Management):

CATEGORIA OBIETTIVO	KEY PERFORMANCE INDICATOR	PESO % TARGET
Aziendali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utile Normalizzato 2. Redditività 3. Ricavi 	<p>Utile normalizzato= peso 30%</p> <p>RORAC= peso 20%</p> <p>Totale raccolta Premi =peso 20%</p>
Strategici / individuali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accordi bancassurance 2. Progetti strategici 	<p>Bancassurance = peso 15%</p> <p>Strategici = peso 15%</p>

AD	PREMIO DA EROGARE 2020	% OBIETTIVI AZIENDALI	% OBIETTIVI STRATEGICI/INDIVIDUALI	% TOT OBIETTIVI RAGGIUNTI
BATTISTA Andrea	170.660	70%	30%	85%

Per quanto riguarda poi la scala di payout, prevista per l'AD il raggiungimento è risultato pari al 48,76%, rispetto al target 40% e al massimo 60%. Si consideri in proposito il documento allegato "obiettivi 2020 AD Review"

Direttori, Dirigenti (Sistema di Performance Management):

CATEGORIA OBIETTIVO	KEY PERFORMANCE INDICATOR	PESO % TARGET
Piano	<ol style="list-style-type: none"> 1. Premi lordi contabilizzati 2. Utile normalizzato 3. Costi 	Premi lordi contabilizzati = peso 17,5% Utile normalizzato = peso 17,5% Costi = peso 20%
Area	1 Area	Area = peso 30%
Individuali	1 Individuali	Individuali = peso 15%

Dirigenti Risk Taker	PREMIO DA EROGARE 2020	% OBIETTIVI PIANO	% OBIETTIVI AREA	% OBIETTIVI INDIV.LI	% TOT OBIETTIVI RAGGIUNTI
DI CAPUA Luigi	80.000	55,00%	30,00%	15,00%	100,00%
LONGO Stefano	61.200	55,00%	20,00%	15,00%	90,00%
PITTANA Fabio	80.000	55,00%	30,00%	15,00%	100,00%
VIGNOLETTI Rossella	25.000	55,00%	30,00%	15,00%	100,00%

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%

Dipendente Funzioni Fondamentali	PREMIO DA EROGARE 2020	% OBIETTIVI PIANO*	% OBIETTIVI AREA*	% OBIETTIVI INDIV.LI*	% TOT OBIETTIVI RAGGIUNTI
CARLUCCI Antonio	8.250	55,00%	30,00%	15,00%	100,00%
RAUCO Floriana	15.200	55,00%	30,00%	15,00%	100,00%
SCOLARO Marco	18.500	55,00%	30,00%	7,50%	92,50%

* obiettivi assegnati legati ad indicatori target esclusivamente di tipo qualitativo

Personale amministrativo (Premio Variabile di Risultato)

CATEGORIA OBIETTIVO	KEY PERFORMANCE INDICATOR	PESO % TARGET
A) Premio di Produttività:		
Piano	<ol style="list-style-type: none">1. Premi lordi contabilizzati2. Utile normalizzato3. Costi	Premi lordi contabilizzati = peso 17,5% Utile normalizzato = peso 17,5% Costi = peso 20%
B) Sistema Incentivante		
Area	<ol style="list-style-type: none">1. Area	Area = peso 30%
Individuali	<ol style="list-style-type: none">1. Individuali	Individuali = peso 15%

5. PERCORSO MANAGERIALE

La Compagnia ha individuato nel corso del 2020 6 risorse (seconde linee) da far crescere secondo un percorso manageriale che individui ed aiuti a sviluppare ed esprimere i potenziali di ciascuno di loro nell'ottica di un potenziamento del ruolo manageriale.

Per la progettazione ed erogazione del percorso formativo, è stata individuata una società di consulenza specializzata in percorsi di formazione manageriale (Wabi Group).

Il percorso, della durata di circa 12/18 mesi, prevede inizialmente un Assessment Center Individuale con le seguenti prove:

- Test psico-attitudinale
- Test motivazione

- Prova di gruppo
- In basket
- CBI (Competence Based Interview)

Al termine dell'assessment la società di consulenza rilascerà 6 profili individuali e un executive summary indispensabili per la verifica dell'evoluzione delle competenze di ruolo e per la definizione di una formazione individuale e personalizzata, volta a colmare gli eventuali gap evidenziati per ciascuna risorsa coinvolta.

Le risorse individuate in questo progetto formativo sono:

- Marta Avvisati (Area CFO)
- Franco Baldo (Area CBO)
- Sabino Di Muro (Area COO)
- Floriana Rauco (Funzione Fondamentale)
- Marco Scolaro (Funzione Fondamentale)
- Silvia Silvestrelli (Area CBO)

Il percorso prevede l'alternanza di attività formative, team coaching e coaching individuali con il supporto di Executive Coach Certificati secondo i più diffusi standard professionali (ICF, WABC, SCP).

In chiusura del percorso di sviluppo, i partecipanti saranno coinvolti in un'intervista volta ad indagare i cambiamenti prodotti dal percorso formativo e di coaching e valutare la crescita professionale dei candidati.

6. COMPENSI AI DISTRIBUTORI E AI FORNITORI DI SERVIZI ESERCIZIO 2020

Non sono previsti compensi variabili in funzione dei risultati per i Distributori e per i Fornitori di servizi.

7. COMPENSI AI CONSIGLIERI E SINDACI ESERCIZIO 2020

Non sono previsti compensi variabili per i Consiglieri e Sindaci.

8. FLUSSI INFORMATIVI DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI

Gli esiti di tale Informativa, predisposti da HR Amministrazione & Sviluppo, vengono portati all'attenzione del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 marzo 2021 a cura del Comitato Nomine e Remunerazioni; il Consiglio provvederà a darne opportuna informativa all'Assemblea Ordinaria in sede di approvazione di Bilancio.