



**Funzione Internal Audit**

**Relazione annuale sulle  
Politiche di Remunerazione**

**Regolamento Ivass n.38/2018  
Disposizioni in Materia di Sistema di Governo Societario  
Politiche di Remunerazione**

**Ad uso confidenziale ed interno**

Roma, 23 marzo 2021

**Internal Audit**

*Il Responsabile*

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'P. Ruffini'.

## INDICE

1. PREMESSA.....	4
2. DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO.....	4
3. DESTINATARI DELLA POLITICA.....	5
4. POLITICHE DI REMUNERAZIONE – ASPETTI GENERALI.....	5
5. LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020.....	7
6. VERIFICA DELLA CORRETTA ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020.....	8
6.1.1. RUOLI E RESPONSABILITÀ.....	8
6.1.2. MODELLO DI PERFORMANCE MANAGEMENT.....	9
6.1.3. INFORMATIVA SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020.....	12
6.1.4. DETERMINAZIONE DEGLI OBIETTIVI 2020 PER IL PERSONALE RISK TAKER E DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI.....	12
7. VERIFICA CHE QUANTO EFFETTIVAMENTE EROGATO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2020 SIA IN LINEA CON LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019 SECONDO QUANTO STABILITO E APPROVATO DAGLI ORGANI AZIENDALI SENTITO IL PARERE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI;.....	17
7.1. RUOLI E RESPONSABILITÀ.....	17
7.2 VERIFICA DELLE SCHEDE OBIETTIVI 2019 DEL PERSONALE SELEZIONATO.....	18
7.3. VERIFICA DELLA CORRETTA EROGAZIONE.....	18
8. VERIFICA DELLE RELAZIONI ANNUALI PREDISPOSTE DALLE FUNZIONI RISK MANAGEMENT E COMPLIANCE	19
9. COINVOLGIMENTO NELLA DEFINIZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2021.....	19
10. CONCLUSIONI.....	21
AMBITI NORMATIVI OGGETTO DI VERIFICA DA PARTE DELLA FUNZIONE INTERNAL AUDIT.....	22
A)    RUOLO DEGLI ORGANI SOCIALI SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	22
B)    MODELLO DI PERFORMANCE MANAGEMENT ADOTTATO DALLA COMPAGNIA PER LA CORRETTA APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	22
C)    REMUNERAZIONE SPETTANTE AGLI AMMINISTRATORI E AL COLLEGIO SINDACALE.....	23
D)    REMUNERAZIONE DEL PERSONALE RILEVANTE.....	23
E)    REMUNERAZIONE DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI.....	23
F)    REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI - INTERMEDIARI ASSICURATIVI E RIASSICURATIVI – FORNITORI DI ATTIVITÀ ESTERNALIZZATE.....	24

G)	VERIFICA CHE QUANTO EFFETTIVAMENTE EROGATO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2019 SIA IN LINEA CON QUANTO STABILITO E APPROVATO DAGLI ORGANI AZIENDALI SENTITO IL PARERE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI .....	24
H)	VERIFICA DELLE RELAZIONI ANNUALI PREDISPOSTE DALLE FUNZIONI RISK MANAGEMENT E COMPLIANCE .....	24
I)	FORMALIZZAZIONE DELLA RELAZIONE ANNUALE DELLE VERIFICHE EFFETTUATE SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020 .....	25
J)	COINVOLGIMENTO NELLA DEFINIZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2021 .....	25

## **1. PREMESSA**

L'attuazione delle politiche di remunerazione adottate dalle Compagnie del Gruppo è soggetta, ai sensi del Reg. Ivass n. 38/2018 recante disposizioni in materia di Sistema di Governo Societario, con cadenza almeno annuale, ad una verifica da parte delle Funzioni Fondamentali che collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, in merito alla definizione ed applicazione delle stesse. (Art. 58 - Verifica delle politiche di Remunerazione).

La Funzione Internal Audit verifica la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione, tenuto conto anche delle analisi svolte dalle altre Funzioni Fondamentali, sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio d'impresa (dell'art. 58 comma 1 lettera a) del Regolamento Ivass n. 38/2018).

Tale relazione viene portata a conoscenza dell'Assemblea nell'ambito dell'informativa fornita alla stessa dal Consiglio di Amministrazione (Art. 59 - Informativa All'Assemblea).

## **2. DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO**

La valutazione condotta dalla Funzione Internal Audit ha avuto ad oggetto:

- ❖ le Politiche di Remunerazione 2020 adottate dalle Compagnie del Gruppo (Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2020 e Assemblea dei Soci del 23 aprile 2020);
- ❖ il processo adottato dalla Compagnia per la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione 2019;
- ❖ l'erogazione del Premio Variabile avvenuto nell'esercizio 2020 rispetto ai risultati conseguiti nel corso del 2019;

Le valutazioni hanno tenuto conto almeno della seguente documentazione di supporto:

- Verbale del Comitato Nomine e Remunerazioni del 24 marzo 2020 (attuazione delle Politiche di Remunerazione 2019);
- Delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2020 (approvazione Politiche di Remunerazione 2019);
- Delibera dell'Assemblea dei Soci del 23 aprile 2020 (approvazione Politiche di Remunerazione 2019);
- Informativa sull'applicazione delle politiche di remunerazione a favore degli organi sociali e del personale nell'esercizio 2020 predisposta dal Responsabile HR Amministrazione e HR Sviluppo;

- Schede obiettivo 2019 del personale selezionato al fine di verificare il rispetto dei risultati conseguiti;
- Documentazione a supporto delle verifiche sulla corretta erogazione al Personale selezionato del compenso variabile;
- Schede obiettivo 2020.

La documentazione a supporto delle verifica è agli atti della Funzione.

### **3. DESTINATARI DELLA POLITICA**

I destinatari della Politica sono i componenti degli organi sociali delle Compagnie del Gruppo Net quali:

- ✓ Consiglio di Amministrazione ivi incluso l'Amministratore Delegato;
- ✓ Collegio Sindacale;
- ✓ Personale rilevante, così come identificato dall'art. 2, comma 1, lett. m del Regolamento IVASS n. 38/2018 categoria che comprende i Dirigenti con compiti strategici;
- ✓ altro Personale rilevante le cui attività possono avere impatto significativo sul profilo di rischio e strategico delle Società del Gruppo Net;
- ✓ i titolari delle Funzioni Fondamentali per i quali trovano applicazione linee guida specifiche, in ossequio alle vigenti previsioni regolamentari.

### **4. POLITICHE DI REMUNERAZIONE – ASPETTI GENERALI**

Dalla lettura dei verbali del Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2020 e successivi e dell'Assemblea del 23 aprile 2020 non sono emerse modifiche alla determinazione dei compensi del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Amministratore Delegato.

Rimane pertanto confermato quanto già deliberato:

- ✓ dall'Assemblea Ordinaria del 21 gennaio 2019 in tema di determinazione del Compenso spettante al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale;
- ✓ dal Consiglio di Amministrazione del 21 gennaio 2019 in tema di determinazione del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato.

Con particolare riferimento al:

- ✓ **Consiglio di Amministrazione**

La vigente politica retributiva per tutti gli Amministratori (indipendenti e non), escluso quindi l'Amministratore Delegato in quanto munito di deleghe esecutive, prevede che la remunerazione sia corrisposta da un emolumento annuo fisso oltre al rimborso delle spese sostenute per la partecipazioni alle riunioni.

Agli Amministratori che sono anche componenti di Comitati Endoconsiliari sono corrisposti degli emolumenti aggiuntivi rispetto a quanto già percepito in qualità di componenti del Consiglio di Amministrazione, in funzione delle competenze attribuite a tali Comitati e all'impegno richiesto per la partecipazioni ai lavori in termini di numero di adunanze e di attività propedeutiche alle stesse.

In linea con le best practices di mercato non è prevista la corresponsione di alcuna remunerazione variabile.

✓ **Collegio Sindacale**

La vigente politica retributiva per i componenti del Collegio Sindacale prevede la corresponsione di un compenso annuo lordo oltre al rimborso a piè di lista delle spese sostenute per la partecipazione alle sedute.

In linea con le best practices di mercato non è prevista la corresponsione di alcuna remunerazione variabile.

✓ **Intermediari Assicurativi e Riassicurativi**

La politica retributiva rivolta agli intermediari assicurativi e riassicurativi è coerente con il principio della sana e prudente gestione.

In linea con le best practices di mercato non è prevista la corresponsione di incentivi basati su risultati di breve termine e sulle performance.

✓ **Fornitori**

La politica retributiva rivolta ai fornitori è coerente con il principio della sana e prudente gestione.

In linea con le best practices di mercato non è prevista la corresponsione di corrispettivi su risultati di breve termine e sulle performance.

Il Gruppo nell'applicazione delle Politiche di Remunerazione ha adottato:

- la clausola di **malus**, pertanto nessun incentivo viene erogato in caso di condotte dolose, gravemente colpose o in caso di violazione del codice etico ovvero in casi di condotta che comporta un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria del Gruppo.
- la clausola di **clawback**, qualsiasi importo erogato è soggetto alla predetta clausola nel caso in cui le performance non si siano rivelate durature o le azioni del dipendente rientrino in condotte dolose, gravemente colpose o in caso di violazione del codice etico ovvero in casi di condotta che comporta un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria del Gruppo.

## 5. LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020

Nello svolgimento di tali verifiche la Funzione Internal Audit ha preso atto dell'approvazione del documento "Politiche di Remunerazione 2020 a favore degli Organi Sociali e del Personale" avvenuta nella seduta del Consiglio di Amministrazione in data 24 marzo 2020 e del Regolamento di Performance Management 2020.

Obiettivo principale dei suddetti documenti è definire le politiche di remunerazione degli organi sociali e del personale del Gruppo Net Insurance S.p.A., calibrate in base alla natura, alle dimensioni e alle caratteristiche operative specifiche delle Compagnie e del Gruppo e dirette a premiare risultati effettivi e duraturi, adeguatamente corretti per i rischi ad essi associati, nonché a tener conto della natura, delle dimensioni e delle caratteristiche operative dell'impresa (secondo il principio di proporzionalità) nonché il relativo regolamento attuativo.

Dal documento "Politiche di Remunerazione 2020 a favore degli Organi Sociali e del Personale" si evince che i fondamenti delle Politiche di remunerazione aziendali tengono in considerazione il quadro di riferimento normativo e contrattuale che disciplina il settore assicurativo e sono basati su un Sistema di Performance Management ispirato a sua volta ai seguenti principi/finalità:

- allineamento alle strategie di business della Compagnia;
- 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 di breve, 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.

La Funzione Internal Audit, dalla lettura del Verbale del CdA del 24 marzo 2020 ha preso atto che l'Amministratore Delegato, coadiuvato dal C.O.O. in qualità di Responsabile delle Risorse Umane, ha illustrato in modo chiaro e soddisfacente i contenuti della medesima Policy.

## 6. VERIFICA DELLA CORRETTA ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020

La Funzione Internal Audit ha articolato la verifica del processo di attuazione delle Politiche di Remunerazione 2020 attraverso l'analisi dei seguenti aspetti:

- I. Ruoli e Responsabilità
- II. Modello di Performance Management
- III. Informativa sulla corretta attuazione delle politiche di remunerazione 2020 formalizzata da HR Amministrativo e HR Sviluppo
- IV. Determinazione degli obiettivi 2020 per il Personale Risk Taker

### 6.1.1. RUOLI E RESPONSABILITÀ

#### **Ruolo del Comitato Nomine e Remunerazioni**

In data 24 marzo 2020 il Comitato Nomine e Remunerazioni:

- ✓ ha svolto funzioni di consulenza e di proposta nell'ambito della definizione delle politiche di remunerazione valutando le Politiche di Remunerazione 2020;
- ✓ ha verificato la congruità del complessivo schema retributivo, nonché la proporzionalità delle remunerazioni dell'Amministratore delegato rispetto al personale rilevante dell'impresa;
- ✓ ha fornito adeguata informativa al Consiglio di amministrazione nella seduta del 24 marzo 2020.



## **Ruolo del Consiglio di Amministrazione**

In data 24 marzo 2020 il Consiglio di Amministrazione, preso atto del parere favorevole del Comitato Controllo Interno Rischi e Parti Correlate e del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha approvato:

✓ le Politiche di remunerazione nell'esercizio 2020 a favore degli organi sociali e del personale; e deliberato di presentare la suddetta documentazione all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti.

Dall'esame dei successi verbali dei Consigli di Amministrazione, svolti nel corso dell'esercizio 2020, è emerso che non sono stati previsti ulteriori compensi collegati ai risultati o basati su strumenti finanziari per i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Amministratore Delegato.

## **Ruolo dell'Assemblea**

È stata fornita all'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 23 aprile 2020 un'informativa in merito:

✓ alle Politiche di Remunerazione a favore degli organi sociali e del personale nell'esercizio 2020.

In fase di Assemblea, l'Amministratore Delegato ha descritto in modo chiaro e completo il processo decisionale seguito per definire le Politiche di Remunerazione 2020, le modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra remunerazione e risultati, i criteri utilizzati per la valutazione dei risultati, il rapporto tra la componente fissa e la componente variabile della retribuzione.

L'Assemblea ha poi proceduto a deliberare i seguenti documenti non rilevando eccezioni.

### **6.1.2. MODELLO DI PERFORMANCE MANAGEMENT**

Il Gruppo in merito alla corretta attuazione delle Politiche di Remunerazione 2020 e nel rispetto dei principi normativi, di trasparenza e chiarezza ha confermato l'adozione del Modello di Performance Management.

L'iter del processo di raggiungimento degli obiettivi di Performance Management è stato strutturato in tre fasi principali ed è tracciato in ogni singola fase sulla Piattaforma informatica dedicata "Mercer":

- incontro iniziale iniziato ad Aprile 2020 con chiusura a Maggio 2020: nel periodo osservato è avvenuto l'incontro di pianificazione tra il collaboratore e il Responsabile diretto della risorsa,

in cui sono stati definiti, assegnati e condivisi gli obiettivi annuali articolati in tre tipologie (Obiettivi di Piano, Obiettivi di Area e Obiettivi legati al singolo) in un mix di obiettivi quantitativi, obiettivi qualitativi e valutazione di competenze.

- incontro intermedio iniziato a Luglio 2020 con chiusura a settembre 2020: è stata svolta la fase di verifica degli obiettivi, ovvero un incontro intermedio tra Responsabile e collaboratore in cui sono stati esaminati i risultati del periodo fino a quel momento (ferma restando la costante azione di verifica e feedback avvenuta durante tutto il periodo).
- incontro finale iniziato a dicembre 2020 con chiusura gennaio 2021: è avvenuto l'incontro finale con il collaboratore sul grado di raggiungimento degli obiettivi.

il tutto connesso attraverso un dialogo costante tra Responsabile e risorsa.

Al personale vengono assegnate tre tipologie di obiettivi con un diverso specifico peso espresso in termini percentuali:

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

All'Amministratore delegato sono state assegnate tre tipologie di obiettivi, con un diverso specifico peso espresso in termini percentuali:

- Obiettivo di Piano (Premi/Utile/Spese): 70%;
- Obiettivo Area: 15%;
- Obiettivi individuali: 15%.

Il Modello di Performance Management è disciplinato da un Regolamento che ha previsto, tra l'altro, per l'esercizio 2020 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  $\geq 0$ .

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.

*Il Modello di Performance Management permette a tutto il personale interessato di essere informato:*

- *sui criteri utilizzati per la determinazione della retribuzione variabile*
- *sulla valutazione dei risultati conseguiti.*

*Il riconoscimento della componente variabile si basa su una adeguata combinazione di risultati ottenuti dal singolo, dall'Unità Organizzativa di appartenenza e dall'Impresa nel suo complesso (Obiettivi di Piano – Obiettivi di Area – Obiettivi collegati al singolo*

*Dalla lettura della documentazione emerge quanto segue:*

- *è presente un corretto bilanciamento della componente fissa con quella variabile coerente con i livelli di performance attese dal personale coinvolto;*
- *i benefit sono in linea con il mercato;*
- *i risultati da raggiungere sono predeterminati oggettivi e misurabili;*
- *sono presenti clausole di malus e claw back che rendono il sistema performance variabili legato a criteri di creazione di valore nel lungo periodo ed a principi di prudenza;*

*dall'esame di tutta la documentazione risulta che la politica di remunerazione e il relativo processo di valutazione sono chiari, adeguatamente documentati e resi trasparenti a ciascun soggetto interessato.*

### 6.1.3. INFORMATIVA SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020

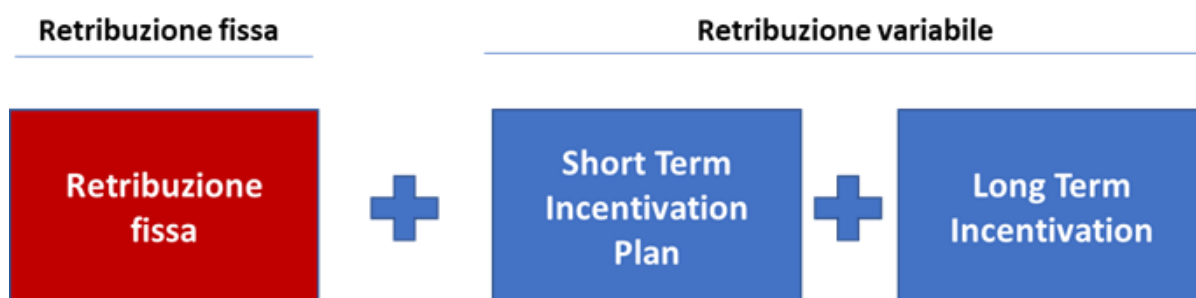
La Funzione Internal Audit ha inoltre tenuto in debito conto, per la verifica sulla corretta attuazione delle Politiche di Remunerazione 2020, dell'Informativa sulle Politiche di Remunerazioni 2020 predisposta da HR Amministrativo e HR Sviluppo con cui si è intrattenuta per i relativi approfondimenti legati a tale tematica.

### 6.1.4. DETERMINAZIONE DEGLI OBIETTIVI 2020 PER IL PERSONALE RISK TAKER E DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI

Le Politiche di Remunerazione 2020 hanno confermato come Risk Taker le seguenti figure:

- il Chief Executive Officer (Amministratore Delegato);
- il Chief Financial Officer (Direttore Finanziario);
- il Chief Operating Officer (Direttore Operativo);
- il Chief Marketing Officer e Comunicazione e Staff coordinator (Direttore Marketing);
- il Direttore Divisione Banche, Broker e Business Development (Direttore Commerciale).

Componenti della Retribuzione Target del Personale Risk Taker



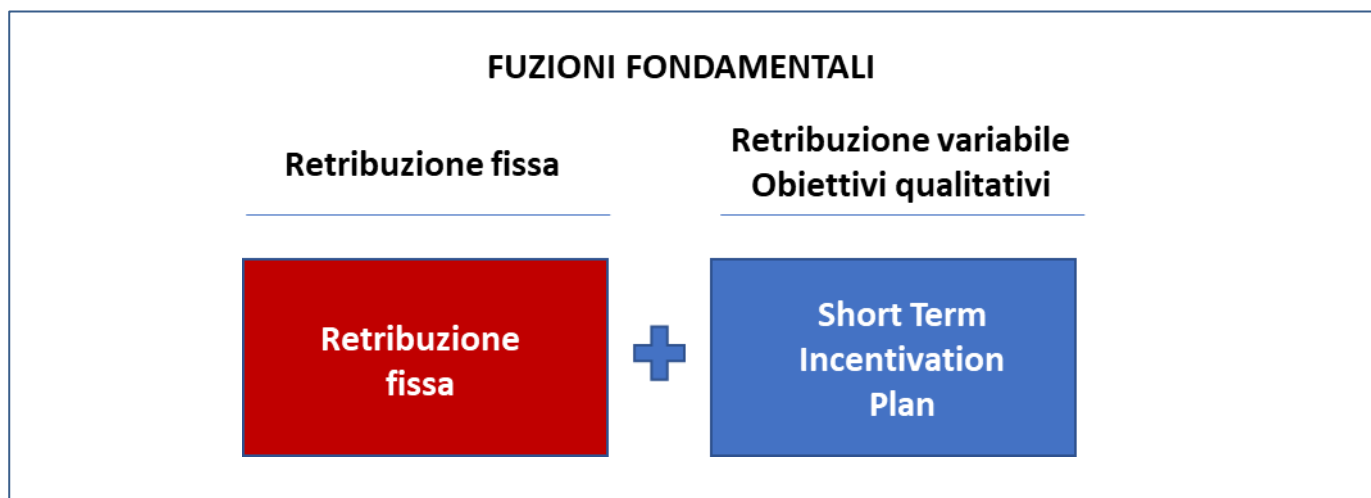
\*\*\*

Nell'ottica di incentivare opportunamente le Funzioni Fondamentali è stato previsto un sistema di incentivazione variabile specifico, basato su obiettivi qualitativi individuati in relazione agli specifici

compiti e attività di controllo, escludendo qualunque forma di incentivazione basata su obiettivi economici e finanziari.

Il personale relativo alle Funzioni Fondamentali a cui si fa riferimento appartiene al Responsabile dell'Internal Audit, al Responsabile della Compliance, DPO e Antiriciclaggio e al Responsabile del Risk Management in quanto la Funzione Attuariale nel corso dell'esercizio 2020 è esternalizzata.

Componenti della Retribuzione Target delle Funzioni Fondamentali:



\*\*\*

### **Determinazione degli obiettivi dei Risk Taker, delle Funzioni Fondamentali**

La Funzione I.A., dalla lettura dei verbali del Comitato Nomine e Remunerazioni della seduta del 7 aprile 2020, ha preso atto che lo stesso ha rilasciato parere positivo in merito alla definizione degli obiettivi 2020 delle figure individuate quali Risk Taker e delle Funzioni.

\*\*\*

## **Determinazione degli obiettivi dell'Amministratore Delegato**

### *Premessa*

L'Amministratore Delegato è destinatario di un pacchetto retributivo complessivo costituito da una componente fissa e da una componente variabile (annuale e differita) della remunerazione e da benefit.

Il pacchetto definito per l'Amministratore Delegato è stato definito in modo da garantire un bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile nonché per favorire il raggiungimento di risultati di lungo periodo.

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 gennaio 2019, sulla base delle Delibere dell'Assemblea degli Azionisti tenutasi in pari data, ha infatti stabilito che l'incentivazione variabile di breve termine (Short Term Incentivation Plan) sia pari al 40% della Retribuzione Fissa in linea con quella del mercato retributivo di riferimento.

\*\*\*

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'opinione della società Mercer Italia.

Si riporta di seguito, in sintesi, la proposta formulata da Mercer:

*“La società Mercer ha proposto di modificare sia il gate di performance che il meccanismo di funzionamento.*

*Quanto ai gate di performance:*

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

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.

È 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 società Mercer illustra poi la proposta obiettivi del CEO per il 2020:

- 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%.
- relativamente ai progetti strategici la Presidente dott.ssa Todini, tenuto conto di quanto presente nel Masterplan delle Compagnie, ha individuato, rilevanti anche ai fini della compliance normativa: "SAP/ Prophet", "DataHub" e "Reportistica commerciale".

\*\*\*

Il Comitato Nomine e Remunerazioni con riferimento al piano STI del CEO ha approvato:

- di aumentare il peso degli elementi quantitativi e diminuire il peso degli elementi qualitativi degli obiettivi del CEO.
- Obiettivi aziendali: utile normalizzato 30%; RORAC 20%; Totale raccolta premi 20%.

Quali Obiettivi strategici: Numero di nuovi accordi con premi complessivi 2020 maggiore di

500k euro 15%

*Obiettivi Individuali: esecuzione progetti in masterplan rilevanti per il pieno rispetto dei requisiti di compliance normativa, con particolare focus sulla "data quality" 15%.*

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
<b>Obiettivi aziendali</b>								
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
<b>Obiettivi strategici/individuali</b>								
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.
<b>Scheda obiettivi complessiva</b>		<b>100%</b>	<b>20%</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>			

(\*) 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

## Osservazioni

La Funzione I.A. ha ritenuto opportuno condividere con il C.O.O. che il riconoscimento del valore superiore al 40% del valore teorico del Compenso annuo spettante all'Amministratore Delegato, fermo restando giuste considerazioni del Comitato Nomine e Remunerazioni, debba essere deliberato dal Consiglio di Amministrazione e data giusta informativa all'Assemblea degli azionisti prima di procedere alla corresponsione del Premio di Performance Management di cui al piano STI del CEO.



## **7. VERIFICA CHE QUANTO EFFETTIVAMENTE EROGATO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2020 SIA IN LINEA CON LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019 SECONDO QUANTO STABILITO E APPROVATO DAGLI ORGANI AZIENDALI SENTITO IL PARERE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI;**

La Funzione Internal Audit ha articolato la verifica sulla corretta erogazione dello STIP relativo all'esercizio 2019 attraverso l'analisi dei seguenti aspetti:

- I. Ruoli e Responsabilità;
- II. Verifica delle schede obiettivi 2019 del Personale Selezionato;
- III. Verifica della corretta erogazione attraverso la lettura del cedolino di erogazione del premio di performance management per il personale selezionato del mese di aprile 2020.

### **7.1. RUOLI E RESPONSABILITÀ**

#### **Ruolo del Comitato Nomine e Remunerazioni**

In data 24 marzo 2020 il Comitato Nomine:

- ✓ ha verificato la concreta applicazione e l'efficace funzionamento del Sistema di Performance Management analizzando l'Informativa sull'applicazione delle politiche di remunerazione 2019;
- ✓ ha preso atto del raggiungimento degli obiettivi 2019 dell'Amministratore Delegato, delle figure individuate quali RiskTaker, dei Responsabili delle Funzioni Fondamentali e del Personale nel suo complesso nel rispetto del modello di Performance Management;
- ✓ ha preso atto delle Relazioni delle Funzioni Fondamentali (Internal Audit – Compliance - Risk Management) sulla corretta adozione delle Politiche di Remunerazioni 2019;
- ✓ ha fornito adeguata informativa al Consiglio di amministrazione del 24 marzo 2020.

#### **Ruolo del Consiglio di Amministrazione**

In data 24 marzo 2020 il Consiglio, preso atto del parere favorevole del Comitato Controllo Interno Rischi e Parti Correlate e del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha approvato:

- ✓ Informativa sull'applicazione delle Politiche di remunerazione a favore degli organi sociali e del personale nell'esercizio 2019;

Il Consiglio ha inoltre ratificato i risultati conseguiti dal CEO e deliberato di presentare la suddetta documentazione all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti.

### **Ruolo dell'Assemblea**

È stata fornita all'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 23 aprile 2020 un'informativa in merito:

- ✓ all'informativa sull'applicazione delle Politiche di Remunerazione a favore degli organi sociali e del personale nell'esercizio 2019;
- ✓ alle Relazioni delle Funzioni Fondamentali circa le verifiche effettuate sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione 2019.

### **7.2 VERIFICA DELLE SCHEDE OBIETTIVI 2019 DEL PERSONALE SELEZIONATO**

La Funzione ha effettuato una verifica a campione selezionando quali figure rilevanti l'Amministratore Delegato, il Responsabile dell'Area Commerciale individuato quale figura Risk Taker e il Responsabile Claim's & Operation quale figura individuata nel perimetro globale del personale.

### **7.3. VERIFICA DELLA CORRETTA EROGAZIONE**

La Funzione relativamente al perimetro individuato ha verificato la corretta liquidazione e corresponsione della componente variabile relativa agli obiettivi 2019, erogata nel corso del mese di aprile 2020, nel rispetto delle Politiche di Remunerazione 2019.

## Osservazioni

Il processo a supporto dell'erogazione della componente variabile 2019 è risultato corretto e adeguatamente formalizzato e documentato e pertanto dalle verifiche effettuate non sono emerse criticità degni di nota.

## 8. VERIFICA DELLE RELAZIONI ANNUALI PREDISPOSTE DALLE FUNZIONI RISK MANAGEMENT E COMPLIANCE

La Funzione Internal Audit ha organizzato momenti di confronto con le Funzioni Risk Management e Compliance per la verifica sulla corretta attuazione delle Politiche di Remunerazione 2020.

Ha inoltre tenuto in debita considerazione le rispettive informative predisposte su tale tematica.

Le valutazioni delle Funzioni Risk Management sul rispetto delle Politiche Remunerative 2020 sono risultate, nel complesso, positive e pertanto non si ravvisa l'opportunità di procedere all'individuazione di ulteriori interventi correttivi.

## 9. COINVOLGIMENTO NELLA DEFINIZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2021

Alla data di redazione della presente relazione il C.O.O. in qualità di Responsabile delle Risorse Umane ha coinvolto le Funzioni Fondamentali nell'aggiornamento delle Politiche di Remunerazione 2021 e del relativo Regolamento di Performance Management 2021.

La Funzione Internal Audit ha fornito alcune osservazioni, condivise con il C.O.O., per rendere più attuali le Politiche di Remunerazione 2021 alla strategia d'impresa; ritiene comunque che le stesse si pongono in sostanziale continuità con quanto approvate nell'esercizio 2020.

Inoltre, tenuto conto che le valutazioni delle Funzioni Risk Management e Compliance rispetto alle nuove Politiche Remunerative 2021 sono risultate positive, non è stata ravvisata l'opportunità di procedere all'individuazione di interventi correttivi.

Relativamente al Regolamento di Performance Management 2021 la Funzione Internal Audit ha preso atto che il Regolamento di Performance Management 2021:

✓ prevede per il Personale Dipendente la conferma dei seguenti gate catastrofici:

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

✓ propone per il Management Team i seguenti gate catastrofici:

- ✓ Gate n. 1: Solvency ratio gruppo  $\geq 130\%$
- ✓ Gate n. 2: Utile d'esercizio gruppo  $\geq 40\%$

Relativamente all'Amministratore Delegato, dai colloqui intercorsi con il C.O.O. in qualità di Responsabile delle Risorse, la Funzione I.A. ha preso atto che si intende proporre per tale figura i seguenti gate catastrofali:

- ✓ Gate n. 1: Solvency ratio gruppo  $\geq 130\%$
- ✓ Gate n. 2: Utile d'esercizio gruppo  $\geq 50\%$

La Funzione I.A. condivide le considerazioni espresse dalla Funzione Risk Management che portano a formulare un giudizio positivo in ordine alla compatibilità del sistema delle remunerazioni variabili con il sistema di gestione dei rischi vigente all'interno delle Compagnie.

## 10. CONCLUSIONI

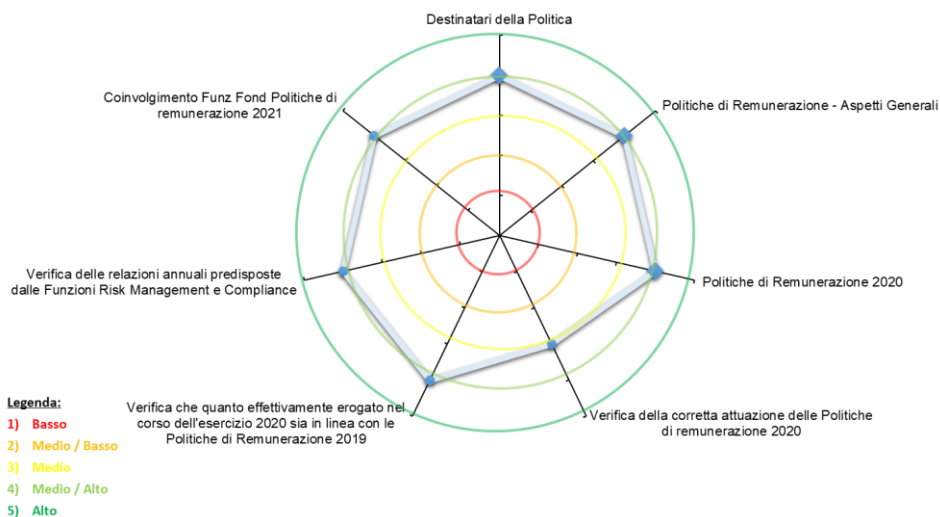
La Funzione Internal Audit:

- ha verificato la corretta applicazione delle politiche di remunerazione sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione;
- non ha evidenziato elementi di attenzione rispetto alla sana e prudente gestione;
- ha verificato che il processo adottato è strutturato e tracciato e conforme alle best practices;
- è stata coinvolta nella definizione delle Politiche 2021 e del relativo Regolamento di Performance Management 2021;
- ha tenuto conto delle considerazioni svolte dalla Funzione di Risk Management e dalla Funzione Compliance;

ritiene pertanto che il processo adottato dal Gruppo è in prevalenza adeguato in quanto presidia in modo equo i processi, i rischi e gli obiettivi di controllo posti in essere.

### ***Rappresentazione grafica della valutazione complessiva dell'efficacia del processo adottato dal Gruppo sulle Politiche di Remunerazione nel suo complesso***

Livello di maturità del Processo



CCRPC del 23/03/2020

C.d.A. del 24/03/2020

## AMBITI NORMATIVI OGGETTO DI VERIFICA DA PARTE DELLA FUNZIONE INTERNAL AUDIT

### a) RUOLO DEGLI ORGANI SOCIALI SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

*L'Art. 40 del Regolamento (Principi generali delle politiche di Remunerazione) prevede che le imprese adottano politiche di remunerazione in forma scritta coerenti con la sana e prudente gestione 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. 41 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 rilevante, inclusi i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.*

*L'Art. 42 del Regolamento (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. 41 (Ruolo dell'Assemblea) del Regolamento ed è responsabile della loro corretta applicazione.*

*L'Art. 43 del Regolamento (Comitato Remunerazioni) Le imprese, ove appropriato in relazione alla natura, portata e complessità dell'attività dell'impresa e dei rischi inerenti, costituiscono all'interno del consiglio di amministrazione, il Comitato remunerazioni, composto da amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti ai sensi dell'articolo 2387 del Codice civile.*

### b) MODELLO DI PERFORMANCE MANAGEMENT ADOTTATO DALLA COMPAGNIA PER LA CORRETTA APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

*L'Art. 42 comma 3 (Ruolo del Consiglio di Amministrazione) stabilisce inoltre che il Consiglio di Amministrazione assicuri che il processo decisionale adottato dalla Compagnia per la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione sia chiaro, documentato e trasparente e includa misure atte ad evitare conflitti di interesse.*

*L'Art 44 (Consulenti Esterni) stabilisce che qualora il Consiglio di Amministrazione si avvalga del supporto di consulenti esterni per la determinazione delle politiche di remunerazione dell'impresa, esso verifica preventivamente, con l'ausilio del Comitato remunerazioni, ove presente, che tali soggetti non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.*

*Gli Artt. 46 (Bilanciamento delle componenti fisse e variabili), 47 (Fissazione e misurazione dei risultati), 48 (Pagamento della componente variabile) dettano i principi per la corretta definizione*

*della struttura della retribuzione, con riferimento alla componente variabile e ai piani basati su strumenti finanziari del Personale Rilevante.*

*L'Art. 53 (Comunicazione interna) stabilisce che i criteri generali di applicazione della politica di remunerazione siano accessibili a tutto il Personale a cui si applicano.*

*Il personale interessato è informato in anticipo dei criteri utilizzati per determinare la remunerazione e la valutazione dei risultati cui è collegata la componente variabile.*

*La politica di remunerazione e il processo di valutazione sono adeguatamente documentati e resi trasparenti a ciascun soggetto interessato.*

#### c) REMUNERAZIONE SPETTANTE AGLI AMMINISTRATORI E AL COLLEGIO SINDACALE

*Gli Artt. 46 (Bilanciamento delle componenti fisse e variabili), 47 (Fissazione e misurazione dei risultati), 48 (Pagamento della componente variabile), 49 (Remunerazioni basate su strumenti finanziari), 50 (Importi erogati in caso di anticipata cessazione dall'incarico) e 51 (Limiti alla remunerazione variabile per gli Organi di Controllo) dettano i principi per la corretta definizione della struttura della retribuzione, con particolare riferimento alla componente variabile e ai piani basati su strumenti finanziari degli Amministratori e dell'Organo di Controllo.*

#### d) REMUNERAZIONE DEL PERSONALE RILEVANTE

*Gli Artt. 46 (Bilanciamento delle Componenti fisse e variabili), 47 (Fissazione e misurazione dei risultati), 48 (Pagamento della componente variabile), 49 (Remunerazioni basate su strumenti finanziari), 53 (Comunicazione Interna) 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 del Personale Rilevante.*

#### e) REMUNERAZIONE DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI

*L'Art. 55 del Regolamento (Remunerazione delle Funzioni Fondamentali) prevede che la remunerazione dei titolari e del personale di livello più elevato delle funzioni fondamentali è fissata in misura adeguata rispetto al livello di responsabilità e all'impegno connessi al ruolo.*

*Per le Funzioni Fondamentali sono evitate, salvo valide e comprovate ragioni, remunerazioni variabili o basate su strumenti finanziari. Tali eventuali remunerazioni sono coerenti con i compiti assegnati, indipendenti dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al loro controllo e legate al*

raggiungimento di obiettivi connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo, a condizione che non siano fonte di conflitti di interesse.

f) REMUNERAZIONE DI ALTRI SOGGETTI - INTERMEDIARI ASSICURATIVI E RIASSICURATIVI – FORNITORI DI ATTIVITÀ ESTERNALIZZATE

*L'Art. 56 del Regolamento (Intermediari assicurativi e riassicurativi) prevede che l'attuazione delle politiche di remunerazione adottate dall'impresa deve assicurare che i compensi e gli incentivi degli Intermediari Assicurativi e Riassicurativi siano coerenti con i principi della sana e prudente gestione e in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine e che, in ogni caso, non incentivino condotte contrarie all'obbligo di comportarsi secondo correttezza nei confronti degli assicurati.*

*L'Art. 57 del regolamento (Fornitori di servizi esternalizzati) prevede che in caso di esternalizzazione di attività o funzioni essenziali o importanti o di funzioni fondamentali, l'impresa adotta politiche di remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione e in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa. L'impresa evita politiche di remunerazione basate in modo esclusivo o prevalente sui risultati di breve termine, tali da incentivare una eccessiva esposizione al rischio.*

g) VERIFICA CHE QUANTO EFFETTIVAMENTE EROGATO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2019 SIA IN LINEA CON QUANTO STABILITO E APPROVATO DAGLI ORGANI AZIENDALI SENTITO IL PARERE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI

*L'Art. 58 (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 fondamentali che collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze. A tal fine, tra l'altro 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.*

h) VERIFICA DELLE RELAZIONI ANNUALI PREDISPOSTE DALLE FUNZIONI RISK MANAGEMENT E COMPLIANCE

*L'Art. 58 (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 fondamentali che collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze*



i) FORMALIZZAZIONE DELLA RELAZIONE ANNUALE DELLE VERIFICHE EFFETTUATE SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020

*L'Art. 58 (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 fondamentali che collaborano ciascuna secondo le rispettive competenze. Le funzioni 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.*

j) COINVOLGIMENTO NELLA DEFINIZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2021

*L'Art. 42 comma 2 (Ruolo del Consiglio di Amministrazione) assicura il coinvolgimento delle funzioni fondamentali, nonché della Funzione Risorse Umane nella definizione delle politiche di remunerazione*