



**RELAZIONE FUNZIONE di RISK MANAGEMENT  
LINEE GUIDA PER LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE  
A FAVORE DEGLI ORGANI SOCIALI E DEL PERSONALE  
- Esercizio 2020 / relazione a consuntivo -**

Roma, 23/03/2021

## **Introduzione**

Il presente documento costituisce, ai sensi di quanto disposto all'art.58 comma 1, lettera C) del Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018, la relazione della Funzione di Risk Management relativa agli esiti delle valutazioni effettuate al fine di rilevare il rispetto delle regole definite nella Politica di remunerazione 2020 e dei relativi *gate* di accesso al sistema di retribuzione variabile, nonché la loro coerenza con un assetto *risk based* dell'intera politica.

## **Quadro normativo di riferimento**

Il Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018 detta principi in materia di politiche di remunerazione delle imprese di assicurazione con l'obiettivo di assicurare l'adozione di sistemi retributivi coerenti con la sana e prudente gestione e in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine, anche dal punto di vista di gestione del rischio.

Risulta infatti fondamentale che il quadro remunerativo complessivo si adatti alle più ampie regole legate alla determinazione del complessivo profilo di rischio delle Compagnie e del Gruppo e che le regole che il Gruppo si è dato in materia di accesso alla remunerazione variabile vengano rispettate. La norma raccomanda infatti l'adozione di principi volti alla creazione di valore nel lungo periodo, compatibili con i rischi assunti e che non pregiudichino in nessun modo stabilità e solvibilità. Inoltre, devono essere previsti meccanismi di diluizione nella corresponsione della componente variabile e di restituzione della stessa (c.d. "claw back") nel caso in cui si verificano situazioni che pregiudichino la solvibilità e la stabilità aziendale, legate al raggiungimento degli obiettivi e ove i risultati raggiunti non si dimostrino consolidati e duraturi.

## **La situazione del gruppo Net Insurance – gli organi sociali**

### **L'Assemblea**

Approva le politiche retributive degli organi sociali e del personale, anche a seguito di una adeguata ed esaustiva informazione ex ante ed ex post, predisposta ai sensi dell'art. 59 del Regolamento IVASS n. 38.

### **Il Consiglio d'Amministrazione**

Definisce le politiche di remunerazione da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea e ne garantisce la corretta applicazione. In linea con le disposizioni vigenti, è stato previsto il coinvolgimento delle funzioni

fondamentali (Internal audit, Risk management e Compliance) e risorse umane nella definizione delle politiche retributive.

## **Il Comitato Nomine e Remunerazioni**

In ottemperanza a quanto previsto dal Regolamento IVASS n. 38, le Compagnie del Gruppo Net Insurance hanno istituito il Comitato Nomine e Remunerazioni, composto da amministratori non esecutivi, al fine di coadiuvare il Consiglio d'Amministrazione. I compiti di detto Comitato sono formalizzati nel relativo *Term of Rules*.

Il suddetto Comitato, tra l'altro:

- svolge funzioni di consulenza e di proposta nell'ambito della definizione delle politiche di remunerazione;
- verifica la congruità del complessivo schema retributivo, nonché la proporzionalità delle remunerazioni dell'Amministratore delegato rispetto al personale rilevante dell'impresa;
- fornisce adeguata informativa al Consiglio di amministrazione sul funzionamento delle Politiche di Remunerazione.

## **Individuazione del personale rilevante**

Conformemente alle disposizioni regolamentari vigenti, la Compagnia ha proceduto alla definizione della nozione di "personale" intendendosi per tale l'Amministratore Delegato, i Dirigenti con compiti strategici, i Responsabili e il personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali e le altre categorie del personale, la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Compagnia (c.d. Risk Takers).

In considerazione dell'attuale modello di business ed organizzativo adottato dal Gruppo e del vigente sistema di responsabilità e poteri, il personale, la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Compagnia, è identificato nelle figure dell'Amministratore Delegato, del Management Team e dei Responsabili delle funzioni fondamentali, se interni.

La scelta di individuare la nozione di personale in tali soggetti si basa sulla considerazione dei seguenti elementi:

- qualifica e remunerazione corrisposta: la qualifica del personale rilevante e l'ammontare della relativa remunerazione sono indicativi della loro capacità/possibilità di incidere sul profilo di rischio aziendale;
- attività svolta: le attività effettivamente svolte dal personale rilevante, nell'esecuzione della prestazione di lavoro, incidono significativamente sul profilo di rischio aziendale;

- grado di responsabilità: la responsabilità ultima delle decisioni e delle attività che hanno un impatto significativo sul profilo di rischio della Compagnia spetta al personale rilevante, ognuno per il relativo ambito di competenza;
- possibilità di assumere posizioni di rischio: esclusivamente il personale rilevante può assumere posizioni di rischio in nome e per conto della Compagnia e, conseguentemente, generare profitti o incidere su altre poste contabili per importi rilevanti.

### **Sistema di performance management**

Il Gruppo ha introdotto un Sistema di Performance Management come elemento chiave della strategia della Compagnia. Tale modello vuole coniugare gli obiettivi di business con la struttura aziendale con l'impegno di creare valore duraturo anche per gli stakeholder.

In conformità con le disposizioni del Regolamento IVASS n. 38, tale Sistema è stato adottato in coerenza 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 e ha l'obiettivo di remunerare tutti coloro che svolgono un ruolo importante nella gestione, ovvero nel controllo dell'impresa.

Il Sistema di Performance Management prevede due piani:

- ❖ **Short Term Incentivation Plan (STIP).** Il piano è rivolto a tutti i dipendenti della Compagnia, a condizione che il dipendente non abbia ricevuto sanzioni disciplinari, abbia una presenza aziendale superiore al 95%, sia in servizio alla data di pagamento. Si tratta di un sistema premiante in funzione di indicatori target legati ad obiettivi aziendali, con primario riferimento al business plan, di area e individuali. Al raggiungimento degli obiettivi, i riconoscimenti saranno parametrati a seconda del livello e della RAL del dipendente. Il premio potrà essere erogato sotto forma di denaro o servizi welfare (qualora attivati). 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.
- ❖ **Long Term Incentivation Plan (LTI).** Il piano è rivolto all'Amministratore Delegato del Gruppo e al Management Team; per poter accedere al Piano, i potenziali beneficiari devono aver sottoscritto (o sottoscrivere) entro la data di approvazione del Piano stesso da parte dell'Assemblea, un numero di azioni prestabilito; La durata del piano è di 5 anni (termina con l'approvazione del bilancio di esercizio 2023) e prevede l'assegnazione di ulteriori azioni secondo una logica definita nel regolamento del piano stesso, che prevede un moltiplicatore che si azzerà nel caso in cui i "gate" di attivazione non vengano raggiunti. Il loro effettivo trasferimento avviene solo dopo la

fine del quinto anno. Nessuna assegnazione e/o erogazione anticipata è prevista a qualsiasi titolo.  
L'Assegnazione delle Azioni sarà soggetta a clausole di claw back.

### **Remunerazione degli amministratori**

I compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione sono determinati, come previsto dall'art. 2364 del codice civile e dallo Statuto Sociale, dall'Assemblea Ordinaria e deliberati dalla stessa.

La ripartizione fra i membri di tali compensi viene demandata al Consiglio di Amministrazione. La remunerazione del Presidente, dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori investiti di particolari cariche è determinata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Agli Amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio del loro ufficio.

Agli Amministratori (escluso l'Amministratore Delegato) non sono riconosciuti sistemi di remunerazione variabile collegati ai risultati o basati su strumenti finanziari.

Si informa che, per l'esercizio 2020, non è previsto alcun compenso variabile per gli Amministratori diversi dall'Amministratore Delegato.

### **Remunerazione del Collegio Sindacale**

La retribuzione dei Sindaci è determinata, come previsto dall'art. 2402 del codice civile, dall'Assemblea Ordinaria per l'intero periodo di durata del loro ufficio.

Ai componenti del Collegio Sindacale non sono riconosciuti sistemi di remunerazione variabile collegati ai risultati o basati su strumenti finanziari.

Si informa che, per l'esercizio 2020, non è previsto alcun compenso variabile per i componenti il Collegio Sindacale.

### **Remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato nell'ambito del piano "Short Term Incentive Plan"**

Sulla base di quanto definito dal Comitato Nomine e Remunerazioni, tenutosi in data 7 aprile 2020, ovvero di affidare alla Società Mercer Italia una opinion sulla migliore modalità per individuare gli obiettivi caratterizzanti l'attuale "Short Term Incentive Plan" dell'Amministratore Delegato, il medesimo Comitato Nomine e Remunerazioni, in data 26 giugno 2020 ne ha approvato i relativi obiettivi, definendo il seguente sistema:

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								

La funzione di Risk Management ritiene efficiente la compresenza di indicatori quantitativi e qualitativi, e, nell'ambito degli indicatori quantitativi, il riferimento ad indicatori di redditività risk adjusted (oltre ad indicatori di redditività ed altre metriche più "tradizionali") che permettono una visione "risk based" nell'ambito della valutazione dei relativi risultati.

Si precisa tuttavia che l'eventuale riconoscimento del valore superiore al 40% del valore teorico del Compenso annuo spettante dovrà essere deliberato dal Consiglio d'Amministrazione e data giusta informativa all'Assemblea degli Azionisti prima di procedere alla corresponsione del Premio di Performance Management.

### Indicatori quantitativi per l'esercizio 2020 – Net Insurance SpA

Il sistema di performance management prevede che, quale gate di accesso, il raggiungimento dei seguenti due obiettivi:

- Utile d'esercizio Gruppo  $\geq 0$ ;
- Solvency Ratio Gruppo pari al 130%

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.

Se la solvibilità di Gruppo scende al di sotto del 130% ma superiore al 100%, si otterrà il 50% del premio complessivo maturabile all'interno del Modello di Performance Management.

Se la solvibilità di Gruppo è pari o minore al 100% o l'utile di Gruppo è negativo non sarà corrisposto alcun premio complessivo maturabile all'interno del Modello di Performance Management.

Orbene, relativamente ai due obiettivi:

- Utile d'esercizio effettivo netto Gruppo maggiore di zero  $\rightarrow 6.523.199 \text{ €}$
- Solvency ratio Gruppo (al Q4 2020)  $> 130\% \rightarrow 177\%$

è possibile confermare che tali gate **sono stati raggiunti**.

## Indicatori quantitativi per l'esercizio 2020 – Net Life SpA

Il sistema di performance management prevede che, quale gate di accesso, il raggiungimento dei seguenti due obiettivi:

- Utile d'esercizio Gruppo  $\geq 0$ ;
- Solvency ratio Gruppo pari al 130%.

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.

Se la solvibilità di Gruppo scende al di sotto del 130%, ma si mantiene superiore al 100%, si otterrà il 50% del premio complessivo maturabile all'interno del Modello di Performance Management.

Se la solvibilità di Gruppo è pari o minore al 100% o l'utile di Gruppo è negativo non sarà corrisposto alcun premio complessivo maturabile all'interno del Modello di Performance Management.

Orbene, relativamente ai due obiettivi:

- Utile d'esercizio effettivo netto Gruppo maggiore di zero  $\rightarrow 6.523.199\text{€}$
- Solvency ratio Gruppo (al Q4 2020)  $> 130\% \rightarrow 177\%$

È possibile confermare che tali gate **sono stati raggiunti**.

### 1. Conclusioni

Alla luce di quanto esposto sopra è possibile affermare che:

- La componente variabile viene riconosciuta sulla base di risultati predeterminati, oggettivi ed agevolmente misurabili, che tengono conto dei rischi e dei risultati complessivamente conseguiti (abbinamento utile – solvibilità e, per l'Amministratore Delegato, definizione di un indicatore di RORAC). Risulta pertanto evidente che le performance sono misurate sulla base di indicatori che tengono conto dei rischi complessivi e della capacità delle Compagnie del Gruppo di farvi fronte con adeguati mezzi patrimoniali;
- La presenza di clausole di malus e claw back avvicina ancora di più il sistema delle retribuzioni variabili ai criteri legati alla creazione di valore nel lungo periodo ed a principi di prudenza;
- Tra i risultati da raggiungere nell'ambito dello Short Term Incentivation Plan, si tiene conto anche di obiettivi non economici e, nell'ambito del sistema di Long Term Incentivation Plan, riservato ai più importanti Risk Taker della Compagnia ed all'Amministratore Delegato, la misurazione dei risultati è pluriennale, prevedendo altresì il fatto che una parte importante della componente variabile sia erogata al termine di un congruo periodo di differimento;

- Il sistema degli indicatori quantitativi, nell'ambito dei gate di accesso per il piano "Short Term Incentivation Plan" risulta congiuntamente formato da un indicatore economico e da un indicatore legato alla solvibilità.

Si rilevano inoltre, rispetto al Risk Appetite Framework in vigore alla data di redazione del presente documento, i seguenti punti:

- La redditività generale risk adjusted di Gruppo, la cui soglia è stata fissata dal Consiglio d'amministrazione sulla base di un RORAC pari al 10%, è pari, al 31.12.2020, al 12,79% in termini di RORAC di bilancio, ed al 16% in termini di RORAC calcolato con criteri Solvency 2.

Tutte le considerazioni di cui sopra portano questa funzione a formulare un giudizio positivo in ordine alla compatibilità del sistema delle remunerazioni variabili con il Risk Appetite Framework vigente nel corso dell'esercizio 2020.

## FUNZIONE DI RISK MANAGEMENT

Il Responsabile

Marco Scolaro