

Executive Summary Politiche di Remunerazione 2021

Estratto del documento approvato dal CDA in data 23 marzo 2021

Per l'anno 2021 la Compagnia ha rivisto il Sistema di Performance Management, confermando i seguenti principi e/o finalità a cui si ispira:

1. allineamento alle strategie di business della Compagnia;
2. attrazione, motivazione e retention di risorse professionalmente qualificate;
3. riconoscimento del merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo personale delle risorse;
4. 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.

Con riferimento ai gate catastrofali introdotti nel Sistema di Performance Management 2020, rappresentati da:

- a) Solvency ratio gruppo $\geq 130\%$
- b) Utile d'esercizio gruppo ≥ 0

Si propone per il solo Management Team/Risk Taker di passare ai seguenti "gate catastrofali":

- a) Solvency ratio gruppo $\geq 130\%$
- b) Utile d'esercizio gruppo $\geq 40\%$ dell'utile previsto a Budget

Gli obiettivi di Piano per il 2021 e i relativi pesi % saranno i seguenti:

- 17,5% Premi (lordi contabilizzati) di nuova produzione: 140m€ con tolleranza 2,5%
- 17,5% Costi: 21,9m€
- 20,0% Utile: normalizzato: 10,3 m€ con tolleranza del 2%

....

Omissis

...