



**RELAZIONE FUNZIONE di RISK MANAGEMENT  
LINEE GUIDA PER LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE  
A FAVORE DEGLI ORGANI SOCIALI E DEL PERSONALE  
- Esercizio 2021 / relazione preventiva -**

Roma, 23/03/2021

## **Introduzione**

Il presente documento costituisce, 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 2021 e dei relativi gate di accesso al sistema di retribuzione variabile, nonché la loro coerenza con un assetto risk based dell'intera politica.

Risponde ai sensi di quanto disposto dall'Art. 42 comma 2 (Ruolo del Consiglio di Amministrazione) che assicura il coinvolgimento delle funzioni fondamentali, nonché della funzione risorse umane nella definizione delle politiche di remunerazione.

## **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.

### **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 e trova inoltre applicazione la Procedura denominata "Operazioni con Parti Correlate della Compagnia".

### **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.

## **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 taking staff).

In considerazione dell’attuale modello di business ed organizzativo adottato dal Gruppo e del vigente sistema di responsabilità e poteri, il cosiddetto “personale rilevante”, la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Compagnia, è identificato nelle figure dell’Amministratore Delegato, dei Dirigenti, 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.

Per “Dirigenti con responsabilità strategiche” si intendono i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli Amministratori (esecutivi o meno) della società stessa; rientrano, quindi, in tale definizione i membri del Consiglio d’Amministrazione, i componenti effettivi del Collegio Sindacale, l’Amministratore Delegato ed i Dirigenti con compiti strategici (individuati come figure risk taker, ovvero:

- 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 Chief Business Officer (Direttore Commerciale);

Queste ultime cinque figure compongono il “Management Team” aziendale.

## **Sistema di performance management**

La Compagnia 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 i seguenti piani:

- ❖ **Short Term Incentivation Plan (STIP).** Il piano è rivolto ai Dirigenti che non fanno parte del Management Team, ai Quadri, agli Specialisti ed ai Responsabili delle Funzioni Fondamentali non esternalizzate., a condizione che il dipendente non abbia ricevuto sanzioni disciplinari, sia in servizio alla data di pagamento e, per i nuovi assunti, sia in forza per almeno sei mesi nell'anno di competenza. 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 i Responsabili delle Funzioni Fondamentali non esternalizzate, lo STIP è legato ad obiettivi aziendali esclusivamente qualitativi, con particolare rilevanza in termini di adeguatezza dei sistemi di governance / compliance e di progetti ad essi collegati ed indipendenti dai risultati conseguiti dalle altre unità operative.

La politica prevede altresì che, al fine di assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, gli obiettivi aziendali riflettono i principali obiettivi del piano individuale (Premi, costi ed utili) ed alcuni indicatori di rischio, tra cui il Solvency Ratio.

Il sistema prevede la presenza:

- di obiettivi di Piano (in termini di premi, utili e controllo dei costi), per un peso fino al 55%;
- di obiettivi di area (attraverso la definizione di tre obiettivi quali/quantitativi sulla base di una tassonomia predefinita), per un peso fino al 30%;
- di obiettivi individuali (attraverso la declinazione di due competenze che fanno parte delle "soft skill" individuali e manageriali), per un peso fino al 15%.

## Valore del premio

In caso di raggiungimento del 100% degli obiettivi, il valore del Premio Variabile è il seguente:

- dipendenti inquadrati tra il Terzo ed il Quinto livello ed Addetti al Call Center: 8% del valore teorico della RAL individuale prevista;
- dipendenti inquadrati al Sesto Livello e Settimo Livello: 12% del valore teorico della RAL individuale prevista. Tale percentuale può essere superiore solo in conseguenza di accordi individuali stipulati in sede di assunzione del personale;
- per i Dirigenti non facenti parte del Management Team: 25%;
- per i Dirigenti facenti parte del Management Team: da un minimo del 25% ad un massimo del 40% del valore teorico della RAL individuale prevista.

Relativamente all'Amministratore Delegato, l'eventuale riconoscimento di un 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 relativo premio di performance management. Il premio può essere fruito attraverso tre tipologie di erogazione, a scelta del dipendente:

- 100% in denaro;
- 50% in welfare, nei limiti previsti dalla normativa fiscale vigente;
- 50% in denaro e 50% in welfare, nei limiti previsti dalla normativa fiscale vigente.

- ❖ **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.

## Indicatori quantitativi per l'esercizio 2021 a livello di Gruppo

L'accesso al sistema di performance management, per il personale dipendente e per i dirigenti non facenti parte del Management Team prevede i seguenti "gate catastrofali", necessari per poter accedere all'erogazione del premio e così sintetizzabili:

- a) UTILE GRUPPO  $\geq 0$
- b) SOLVENCY RATIO GRUPPO  $\geq 130\%$

Il raggiungimento o superamento di entrambi i “gate catastrofali” sopra riportati consente di accedere alla possibilità di ottenere il 100% del premio complessivo maturabile all’interno del sistema. Se la solvibilità di Gruppo è compresa tra il 130% ed il 100% è possibile ottenere esclusivamente il 50% del complessivo premio maturabile, mentre se la solvibilità del Gruppo risulta essere inferiore al 100% o il l’utile di gruppo è inferiore 0, non scatterà alcun incentivo collegato al sistema.

Vengono invece proposti, per il solo Management Team ad esclusione dell’Amministratore Delegato, prevede i seguenti “gate catastrofali”, necessari per poter accedere all’erogazione del premio:

- a) UTILE GRUPPO  $\geq$  40% DELL’UTILE NORMALIZZATO DI BUDGET
- b) SOLVENCY RATIO GRUPPO  $\geq$  130%

Anche in questo caso, il raggiungimento o superamento di entrambi i “gate catastrofali” sopra riportati consente di accedere alla possibilità di ottenere il 100% del premio complessivo maturabile all’interno del sistema. Se la solvibilità di Gruppo è compresa tra il 130% ed il 100% è possibile ottenere esclusivamente il 50% del complessivo premio maturabile, mentre se la solvibilità del Gruppo risulta essere inferiore al 100% o il l’utile di gruppo è inferiore al 40% dell’utile normalizzato di budget, non scatterà alcun incentivo collegato al sistema.

Per il solo Amministratore Delegato, vengono proposti i seguenti gate:

- a) UTILE GRUPPO  $\geq$  50% DELL’UTILE NORMALIZZATO DI BUDGET
- b) SOLVENCY RATIO GRUPPO  $\geq$  130%

Anche in questo caso, il raggiungimento o superamento di entrambi i “gate catastrofali” sopra riportati consente di accedere alla possibilità di ottenere il 100% del premio complessivo maturabile all’interno del sistema. Se la solvibilità di Gruppo è compresa tra il 130% ed il 100% è possibile ottenere esclusivamente il 50% del complessivo premio maturabile, mentre se la solvibilità del Gruppo risulta essere inferiore al 100% o il l’utile di gruppo è inferiore al 50% dell’utile normalizzato di budget, non scatterà alcun incentivo collegato al sistema.

## **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 e correlati, per la parte relativa alla componente di piano, a metriche quantitative che abbinano,

oltre ai premi, anche i risultati ed il relativo controllo dei costi. Inoltre, i “gate catastrofici” identificati quale condizione primaria per il funzionamento dell’intero sistema, fanno riferimento sia ad una dimensione di redditività che ad una dimensione di corretta patrimonializzazione, e risultano più severi per il Personale Dirigente componente il Management Team. 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, connotando l’intero sistema di una certa visione di medio-lungo periodo a fondamento dell’intero sistema premiante
- 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, peraltro riservato ai soli Dirigenti con responsabilità strategiche, 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. Lo stesso prevede inoltre gate a complessità e livello di raggiungimento crescente commisurati alla seniority del management. Nell’ambito dell’analisi dell’intero schema di obiettivi 2021 per l’Amministratore Delegato, è possibile notare come i target proposti, oltre a tenere conto della solvibilità, considerano anche la redditività risk adjusted, attraverso l’identificazione di obiettivi di RORAC ed una componente qualitativa legata al raggiungimento di determinati progetti strategici (Data Governance, Progetto POG, Progetto HR: smart working & great place to work).

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 sistema di gestione dei rischi vigente all’interno delle Compagnie.

## FUNZIONE DI RISK MANAGEMENT

Il Responsabile

Marco Scolaro