



**RELAZIONE FUNZIONE COMPLIANCE**  
**LINEE GUIDA PER LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE**  
**A FAVORE DEGLI ORGANI SOCIALI E DEL PERSONALE**

Roma, 23/03/2021

## *Indice*

1. Introduzione .....	3
2. Quadro normativo di riferimento.....	3
3. Valutazioni di conformità.....	3
Ruoli e responsabilità.....	4
4. Conclusioni .....	8

## **1. Introduzione**

Il presente documento costituisce, ai sensi di quanto disposto all'art.58 comma 1, lettera B) del Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018, la relazione della Funzione Compliance relativa agli esiti delle valutazioni effettuate al fine di rilevare la coerenza delle *Politiche di remunerazione 2021* con gli obiettivi di rispetto delle norme del citato Regolamento, dello Statuto sociale, del Codice Etico o altri standard di condotta applicabili all'impresa, in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali.

Si precisa che le predette valutazioni sono state effettuate, in maniera preventiva, con riferimento al documento "*Politiche di remunerazione a favore degli Organi sociali e del personale*" trasmesso dall'Ufficio Sviluppo HR in data 15 marzo 2021 e, pertanto, sono da considerarsi valide solo qualora il testo del documento rimanga immutato e sia lo stesso definito da codesto Consiglio di Amministrazione nella presente seduta.

## **2. 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.

Premesso che le politiche retributive rivestono un ruolo importante nel consentire, in un contesto concorrenziale, di attrarre e mantenere professionalità adeguate, in ottica di vigilanza prudenziale è necessario assicurare che le imprese finanziarie, e tra queste quelle assicurative, adottino sistemi di remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione dei rischi, evitando incentivi che possano incoraggiare eccessive assunzioni di rischi. L'allineamento delle politiche retributive agli interessi di lungo termine dell'impresa contribuisce al rafforzamento della tutela degli interessi degli stakeholders, inclusi gli assicurati, e alla stabilità del mercato.

Il Regolamento mira ad indirizzare le imprese di assicurazione verso politiche di remunerazione dirette a premiare risultati effettivi e duraturi, adeguatamente corretti per i rischi ad essi associati.

Sono richiesti agli organi amministrativi processi decisionali improntati a criteri di trasparenza e scevri da conflitti di interesse ed è assicurato un ruolo attivo agli azionisti nella definizione delle politiche di remunerazione e nella valutazione della loro attuazione.

## **3. Valutazioni di conformità**

All'esito delle valutazioni effettuate, la Funzione Compliance rileva la sostanziale conformità delle Linee Guida al Regolamento con riferimento ai punti di seguito dettagliati.

## **Ruoli e responsabilità**

Il processo decisionale in materia di Politiche remunerative attuato dalla Compagnia risulta rispondente ai requisiti regolamentari vigenti.

All'Assemblea è attribuita la competenza ad approvare le politiche retributive degli organi sociali e del personale. Funzionale all'esercizio consapevole di tale ruolo è una adeguata ed esaustiva informazione ex ante ed ex post, predisposta ai sensi dell'art. 59 del Regolamento IVASS n. 38.

Al Consiglio di Amministrazione compete la responsabilità di definire le politiche di remunerazione da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea e di garantirne 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 Regolamento IVASS n. 38 prevede, inoltre, per le imprese di maggiore dimensione o complessità, la costituzione di un Comitato Remunerazioni, composto da amministratori non esecutivi, in maggioranza dipendenti, al fine di coadiuvare, senza esonerarlo dalla responsabilità, il Consiglio di Amministrazione.

È altresì:

- individuato un set minimo di attività consultive e propositive;
- attribuito al Comitato il compito di verificare che non sussistano sproporzioni retributive all'interno dell'impresa.

In data 21 gennaio 2019 il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Comitato Nomine e Remunerazioni i cui compiti sono stati formalizzati nel relativo TOR.

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.

Atteso quanto precede si segnala che per la predisposizione delle Politiche remunerative 2021 non è stata ravvista l'opportunità di avvalersi di consulenti esterni.

### **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.

### **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 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 nei summenzionati 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**

La Compagnia ha voluto introdurre 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 ISVAP 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 e 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);
- ❖ **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 azzerava 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.

In entrambi i casi la Compagnia ha cura di garantire che la componente variabile sia riconosciuta sulla base di risultati predeterminati, oggettivi e agevolmente misurabili, che tengono conto dei rischi e dei risultati complessivamente conseguiti dall’impresa.

Pertanto, risulta perseguito il duplice obiettivo di:

- misurare le performance sulla base di indicatori che tengono conto dei rischi associati e dei correlati oneri in termini di costo del capitale impiegato e liquidità necessaria;
- non utilizzare parametri che facciano riferimento, ad esempio, al solo valore contabile dei ricavi o dei profitti, ovvero parametri che non incorporino adeguatamente i rischi in un orizzonte temporale non breve.

Inoltre, di particolare rilevanza è la previsione delle clausole di malus e claw back che consentono all’impresa di non erogare o richiedere la restituzione dell’importo erogato al fine di evitare il riconoscimento di compensi non giustificati da risultati duraturi ed effettivi od ottenuti in ragione di comportamenti dei quali venga riconosciuto il dolo o la colpa grave.

Da ultimo si sottolineano due ulteriori presidi di particolare importanza.

Al fine di consentire che anche i meccanismi retributivi costituiscano incentivo alla creazione di valore per l’impresa, nell’individuazione dei risultati da raggiungere relativi al *Short Term Incentivation Plan*, si tiene conto anche di obiettivi di carattere non economico, quali la compliance e l’efficienza della gestione del servizio alla clientela.

Al fine di evitare che successivamente all’erogazione del bonus l’attribuzione si riveli in contrasto con l’effettiva situazione finanziaria dell’Impresa, la misurazione dei risultati del *Long Term Incentivation Plan* è osservata su un adeguato orizzonte temporale (pluriennale).

In particolare, è previsto che una parte consistente della componente variabile sia erogata al termine di un periodo di differimento.

#### **4. Conclusioni**

Alla luce delle considerazioni che precedono e relative ai presidi analizzati dalla Funzione di Compliance di Gruppo con riferimento alle Politiche remunerative 2021, la sottoscritta Funzione ritiene che la Compagnia presenta, nel suo complesso, un sufficiente grado di consapevolezza in relazione al recepimento degli adempimenti normativi, rilevanti in materia, che alla stessa fanno capo.

**FUNZIONE  
COMPLIANCE, ANTIRICICLAGGIO  
E DPO**

Il Responsabile

Dott. Antonio Carlucci