



**Politiche di remunerazione 2022
a favore degli Organi Sociali e del
Personale**



**Regolamento Ivass n. 38 del 3 luglio
2018 – Sistema di Governo Societario**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del:	23/03/2022
Precedente edizione approvata in data	23/03/2021
Emessa da:	Chief Operating Officer

INDICE

1. PREMESSA	3
2. DEFINIZIONI	4
3. PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	5
4. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI	6
5. REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO	7
6. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE	7
7. REMUNERAZIONE DEI SOGGETTI IN POTENZIALE CONFLITTO DI INTERESSE, DEGLI INTERMEDIARI E DEI FORNITORI DI SERVIZI ESTERNALIZZATI.....	9
8. INDIVIDUAZIONE DEL "PERSONALE RILEVANTE LA CUI ATTIVITÀ PUÒ AVERE UN IMPATTO SIGNIFICATIVO SUL PROFILO DI RISCHIO DELL'IMPRESA"	9
9. SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT	10
10.GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	11
<i>Il ruolo dell'Assemblea Ordinaria</i>	11
<i>Il ruolo del Consiglio di Amministrazione</i>	11
<i>Il ruolo del Comitato Nomine e Remunerazioni</i>	12
<i>Il ruolo dell'Alta Direzione</i>	12
<i>Il ruolo delle Risorse Umane</i>	12
<i>Il ruolo della Funzione Internal Audit</i>	13
<i>Il ruolo della Funzione Compliance</i>	13
<i>Il ruolo della Funzione Risk Management</i>	13
11.RESPONSABILI DELLA POLITICA	13
12.APPROVAZIONE REVISIONE E COMUNICAZIONE DELLA POLITICA	13

1. PREMESSA

Il Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018 al Capo VII definisce la modalità di adozione di sistemi retributivi tali da garantire una sana e prudente gestione in coerenza con gli obiettivi strategici, di redditività e di equilibrio dell'impresa nel lungo termine.

Le politiche di remunerazione devono, inoltre, essere dirette a premiare risultati effettivi e duraturi, adeguatamente corretti per i rischi ad essi associati, nonché tener conto della natura, delle dimensioni e delle caratteristiche operative dell'impresa (secondo il principio di proporzionalità).

Il Regolamento assegna agli Azionisti un ruolo attivo nella definizione delle politiche di remunerazione a favore degli organi sociali e del personale.

Il Consiglio di Amministrazione deve, quindi, definire e rivedere periodicamente le politiche di remunerazione ai fini dell'approvazione da parte dell'Assemblea Ordinaria - assicurando il coinvolgimento delle Funzioni Fondamentali e delle HR Sviluppo e HR Amministrazione – ed è responsabile della loro corretta applicazione.

Il Consiglio di Amministrazione è tenuto a rendere, infatti, annualmente all'Assemblea un'adeguata informativa, corredata da informazioni quantitative, sull'applicazione delle politiche di remunerazione.

Nell'ambito dei gruppi assicurativi, inoltre, la Capogruppo è tenuta a:

- a) assicurare la complessiva coerenza delle politiche di remunerazione del gruppo, garantendo che esse siano adeguatamente calibrate rispetto alle caratteristiche delle società del gruppo, ed a verificarne la corretta applicazione;
- b) assicurare il rispetto delle disposizioni del Regolamento da parte di tutte le società del gruppo assicurativo.

Il presente documento viene aggiornato dal Chief Operating Officer, in qualità di responsabile delle Risorse Umane, in collaborazione con le funzioni HR Sviluppo e HR Amministrazione e autorizzato dall'Amministratore Delegato

Nella definizione delle Politiche viene assicurato il coinvolgimento delle Funzioni Fondamentali (Art. 42 Ruolo del Consiglio).

Tale Politica si propone di 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.

Il Sistema introdotto rispetta quanto definito nello Statuto e nel Codice Etico di Net Insurance S.p.A. e di Net Insurance Life oltre che il Regolamento IVASS n. 38/2018.

2. DEFINIZIONI

Ai fini delle presenti politiche rilevano le seguenti definizioni:

Componente retribuzione fissa: la componente della retribuzione che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione, nonché le competenze maturate e la qualità complessiva del contributo ai risultati di *business*. Tale componente corrisponde alla retribuzione annua lorda, comprensiva altresì di assegni *ad personam ad esclusione di eventuali fringe benefits*.

Componente retribuzione variabile: la componente della retribuzione concessa sulla base dei risultati conseguiti a livello sia aziendale che individuale, comprensiva di tutte le somme variabili quando non rientranti nella contrattazione collettiva, nazionale ed aziendale, indipendentemente dalle modalità con cui viene erogata. (Sistema di Performance Management).

Organi sociali: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Alta Direzione: la figura dell'Amministratore Delegato.

Dirigenti con responsabilità strategiche (ai sensi delle Disposizioni in tema di Parti Correlate pubblicate da Borsa Italiana S.p.A. e relativi allegati): 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 di Amministrazione, i componenti effettivi del Collegio Sindacale, l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con compiti strategici.

Management team: È composto da Amministratore Delegato del Gruppo e dalla prima linea di Management.

Personale Rilevante: l'Amministratore Delegato, la prima linea di Management, 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*).

Funzioni Fondamentali: funzioni di Internal Auditing, di Risk Management, Attuariale e di Compliance, di cui al Regolamento ISVAP n. 38 del 3 luglio 2018.

Remunerazione: ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in denaro, strumenti finanziari o beni in natura (cd. *fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi alla Compagnia. La remunerazione dei lavoratori subordinati, in particolare, è determinata liberamente dalle parti, nel rispetto tuttavia del limite minimo rappresentato dai valori di paga base fissati dai C.C.N.L. di settore (ANIA) in relazione a ciascuna qualifica contrattuale.

Short Term Incentivation Plan: sistema di “performance management” premiante **di medio termine** in funzione di indicatori target legati ad obiettivi aziendali, con primario riferimento al business plan ed a obiettivi di adeguatezza del sistema di governance nonché alla soddisfazione di partner e clienti. Riguarda l'intera popolazione aziendale.

Long Term Incentivation Plan: piano di incentivazione finanziaria a lungo termine, per il management team.

3. PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

I fondamenti delle politiche di remunerazione aziendali tengono in considerazione il quadro di riferimento normativo e contrattuale che disciplina il settore assicurativo.

I contratti ad oggi esistenti si riconducono a due ambiti principali:

1. quello cosiddetto di “primo livello”, che trova il suo fondamento nel contratto collettivo nazionale di lavoro (C.C.N.L.) del settore;
2. quello cosiddetto di “secondo livello” che si riferisce alla negoziazione dei contratti integrativi (C.I.A.) oltre ai singoli accordi, tempo per tempo, aziendali stipulati.

La politica di remunerazione della Compagnia e del Gruppo Net Insurance, denominata Sistema di Performance Management, nei confronti del personale ha l'obiettivo di attrarre e mantenere risorse in possesso di elevate professionalità - in particolare per le posizioni e i ruoli chiave identificati come tali dal Gruppo Net Insurance - adeguate alla complessità e specializzazione del settore assicurativo, in una logica di prudente gestione, di sostenibilità di costi e di mantenimento dei risultati nel tempo, assicurando contestualmente la valorizzazione e il perfezionamento delle competenze in loro possesso.

Per quanto sopra, le linee generali del Sistema di Performance Management, si ispirano ai seguenti principi e/o finalità:

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.

Il Sistema Incentivante del Gruppo Net Insurance deve, quindi, integrarsi nella generale politica aziendale di gestione dei rischi e del Risk Appetite Framework, nonché essere definito tenendo conto degli obiettivi strategici, della redditività e dell'equilibrio del Gruppo nel lungo termine.

In tutte le ipotesi in cui è previsto il riconoscimento di componenti variabili della remunerazione, deve essere assicurato il bilanciamento tra le stesse e le componenti fisse nonché le ulteriori condizioni, i limiti, le tempistiche e le modalità di pagamento di cui alla presente Politica.

La Compagnia è tenuta, inoltre, ad adottare opportune disposizioni contrattuali, che le garantiscano di:

- a) non erogare, in tutto o in parte, le componenti variabili della remunerazione qualora i risultati prefissati non siano stati raggiunti ovvero qualora si sia verificato un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria dell'impresa;
- b) chiedere, in tutto o in parte, la restituzione delle componenti variabili pagate sulla base di risultati rivelatisi in seguito non duraturi o effettivi a causa di condotte dolose o gravemente colpose o in caso di violazione del Codice Etico della Compagnia.

4. 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.

Per gli Amministratori trova inoltre applicazione la Procedura denominata "Operazioni con Parti Correlate della Compagnia".

5. REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO

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.

6. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE

L'introduzione del Sistema di Performance Management rappresenta lo strumento ideale per riconoscere una componente di retribuzione variabile al raggiungimento di risultati positivi di una prestazione professionale e per riconoscere il contributo fornito all'organizzazione, allorché la prestazione stessa vada a posizionarsi su livelli qualitativi e quantitativi al di sopra degli standard attesi e comunque consenta al Gruppo l'ottenimento di risultati duraturi e di eccellenza.

La Compagnia ha previsto per la remunerazione:

- ✓ un **piano STIP** (Short Term Incentivation Plan), definizione di obiettivi di medio termine e verifica del raggiungimento degli stessi.

Il piano è rivolto a tutti i dipendenti della Compagnia; per poter accedere al Piano il dipendente non deve aver ricevuto sanzioni disciplinari, deve essere in servizio alla data di pagamento e, per i nuovi assunti, in forza per almeno sei mesi nell'anno di competenza. Si tratta di un sistema premiante in funzione di indicatori target legati ad obiettivi di piano legati 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);

- ✓ un **piano LTI** (Long Term Incentivation), determinazione della componente di incentivazione di lungo periodo per il Management Team.

Il piano è rivolto 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 (concetto di differimento). Nessuna assegnazione e/o erogazione anticipata è prevista a qualsiasi titolo. L'Assegnazione delle Azioni sarà soggetta a clausole di claw back;

così ripartito:

per il **Management Team** **Risk Taker**:

- ✓ un **piano STIP** (Short Term Incentivation Plan), definizione di obiettivi di medio termine e verifica del raggiungimento degli stessi
- ✓ un **piano LTI** (Long Term Incentivation), determinazione della componente di incentivazione di lungo periodo per il Management Team.

Per il Personale Dirigente:

- ✓ un **piano STIP** (Short Term Incentivation Plan), definizione di obiettivi di medio termine e verifica del raggiungimento degli stessi

per il Personale Dipendente non Dirigente:

- ✓ un **piano STIP** (Short Term Incentivation Plan), denominato "Premio Variabile di Risultato", in accordo con le Parti Sindacali.

Il riconoscimento del Piano STIP per il Management Team, per il Personale Dirigente e per il Personale dipendente non Dirigente non può prescindere, innanzitutto, da un **adeguato bilanciamento tra le stesse e le componenti fisse**, tale che la componente fissa rappresenti una percentuale sufficientemente elevata della retribuzione complessiva.

Le componenti variabili sono riconosciute sulla base del raggiungimento di obiettivi predefiniti e oggettivamente misurabili oltre che raggiungibili e che contribuiscono alla creazione di valore per l'impresa quali la conformità alla normativa e l'efficienza nella gestione del servizio alla clientela.

7. REMUNERAZIONE DEI SOGGETTI IN POTENZIALE CONFLITTO DI INTERESSE, DEGLI INTERMEDIARI E DEI FORNITORI DI SERVIZI ESTERNALIZZATI

La remunerazione degli intermediari è basata sugli strumenti provvigionali tipici del mercato assicurativo predeterminati dalla Società, distinti per singoli rami e per le tipologie di rischi assunti.

In particolare, la Compagnia ha cura di prevedere e assicurare che i compensi e gli incentivi previsti per gli intermediari assicurativi 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. Al riguardo, l'Impresa ha cura di evitare politiche di remunerazione basate in modo esclusivo o prevalente su risultati di breve termine, tali da incentivare una eccessiva esposizione al rischio.

L'esternalizzazione di attività essenziali ed importanti è regolata da apposita policy che prevede, tra l'altro, precisi criteri per la remunerazione e selezione dei fornitori.

8. INDIVIDUAZIONE DEL “PERSONALE RILEVANTE LA CUI ATTIVITÀ PUÒ AVERE UN IMPATTO SIGNIFICATIVO SUL PROFILO DI RISCHIO DELL'IMPRESA”

In considerazione dell'attuale modello di *business* ed organizzativo adottato dal Gruppo e del vigente sistema di responsabilità e poteri, il 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 con compiti strategici, dei Responsabili e il personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali e delle altre categorie del personale, la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Compagnia (d'ora in avanti denominato “Personale Rilevante”).

La scelta di individuare tale categoria 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.

Tra il Personale Rilevante, a cui si applicano sia le politiche di remunerazione denominate STIP e LTI ai fini del Regolamento rientra esclusivamente il Management Team composto:

- 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).

9. SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT

Per la corretta applicazione dello STIP 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 in materia di retribuzione variabile, Regolamento ISVAP n. 38/2018, 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.

In particolare:

- corretto bilanciamento della componente fissa con quella variabile coerente con i livelli di performance attese dal personale coinvolto.
- risultati da raggiungere predeterminati oggettivi e misurabili.

Si precisa che lo STIP per i Responsabili delle Funzioni Fondamentali è in funzione di indicatori target legati ad obiettivi aziendali esclusivamente qualitativi con particolare rilevanza in termini di adeguatezza dei sistemi di governance e di compliance e di progetti ad essi collegati e indipendenti

dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al loro controllo. In particolare, gli obiettivi di carattere non economico, quali ad esempio la compliance, i progetti e la diffusione della cultura del rischio, poiché finalizzati anch'essi alla creazione del valore per l'impresa, rappresentano una parte rilevante del meccanismo retributivo connessi con i ruoli di controllo interno e indipendenti dai risultati delle unità operative soggette al controllo.

Al fine di assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, gli obiettivi aziendali riflettono tra l'altro quelli principali del piano industriale e alcuni indicatori di redditività risk adjusted (RORAC) e di patrimonializzazione (Solvency Ratio).

Gli esiti di tale attività sono portati all'attenzione del Consiglio di Amministrazione a cura del Comitato Nomine e Remunerazioni in forma distinta per l'Amministratore Delegato, per la prima Linea del Management, per i Responsabili delle Funzioni Fondamentali, e in forma aggregata per il restante personale rientrante nel perimetro del meccanismo del Sistema Incentivante.

Il Consiglio provvede a darne opportuna informativa all'Assemblea in sede di approvazione di Bilancio.

10. GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

L'aderenza del sistema retributivo ai valori fondanti del Gruppo trova un significativo momento di verifica e conferma nel presidio messo in atto, con cadenza almeno annuale, sulla materia da parte di tutti i soggetti coinvolti.

Tutti i processi decisionali sono formalizzati, chiari e trasparenti.

Il ruolo dell'Assemblea Ordinaria

L'Assemblea Ordinaria approva annualmente la politica inclusi i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Il ruolo del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della definizione e revisione delle politiche di remunerazione della società, portandole all'approvazione dell'Assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, si dota di flussi informativi necessari ad assicurare la verifica della corretta applicazione delle stesse da parte del Comitato Nomine e Remunerazioni, dei Responsabili degli Uffici HR Sviluppo e HR Amministrazione e delle Funzioni Fondamentali e del loro corretto coinvolgimento.

Il Consiglio deve fornire inoltre un'adeguata informativa all'Assemblea:

- ✓ sulle Politiche Retributive dell'anno che devono essere sottoposte ad approvazione;
- ✓ sull'applicazione delle Politiche Retributive dell'anno precedente.

Il ruolo del Comitato Nomine e Remunerazioni

In linea con le best practice del settore, la Società ha istituito un Comitato Nomine e Remunerazioni al quale sono demandate funzioni istruttorie, consultive e propositive riguardo le politiche di remunerazione dell'Amministratore Delegato, della prima Linea del Management Team e dei Responsabili delle Funzioni Fondamentali. Tutte le attività delegate al Comitato o delegate da parte del Consiglio sono riferite regolarmente al Consiglio di Amministrazione.

Il ruolo dell'Alta Direzione

L'Alta Direzione, oltre a dare attuazione a quanto di propria competenza e stabilito dal sistema delle deleghe e dei poteri, assicura che i criteri ed i principi per la definizione delle politiche di remunerazione, siano in linea con quanto stabilito dalle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea, valutandone la coerenza con gli obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Il ruolo delle Risorse Umane

Gli Uffici HR Sviluppo e HR Amministrazione:

- supportano l'Alta Direzione nella definizione degli obiettivi;
- assicurano il processo di comunicazione ai destinatari delle politiche di remunerazione;
- supportano il processo di verifica del raggiungimento degli obiettivi e ne dettano i tempi;
- formalizzano la nota illustrativa sulle Politiche Retributive dell'anno da fornire al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea secondo quanto definito dall'art. 59 comma 1;
- formalizzano l'Informativa sull'applicazione delle Politiche Retributive dell'anno precedente da fornire all'Assemblea secondo quanto definito dall'art. 59 comma 2;
- predispongono l'allegato 3 al Regolamento 38/2018 per l'invio all'IVASS secondo le modalità previste dal CAP art. 47 quater (Relazione RSR).

Il ruolo della Funzione Internal Audit

Verifica la corretta applicazione delle politiche di remunerazione deliberate dall'Assemblea, sulla base delle linee guida stabilite dal Consiglio di Amministrazione in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio della Società.

Gli esiti delle verifiche vengono riferiti all'Assemblea, al Consiglio di Amministrazione, al Comitato Nomine e Remunerazioni e al Comitato Controllo Interno Rischi e Parti Correlate.

Il ruolo della Funzione Compliance

La Funzione Compliance verifica che le Politiche di Remunerazione siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme di cui al Regolamento 38/2018, dello Statuto della Compagnia e del Codice Etico al fine di prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali.

Gli esiti delle verifiche vengono riferiti all'Assemblea, al Consiglio di Amministrazione, al Comitato Nomine e Remunerazioni e al Comitato Controllo Interno, Rischi e Parti Correlate.

Il ruolo della Funzione Risk Management

La Funzione Risk Management contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza delle politiche di remunerazione con la propensione al rischio, come definita ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera e, anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio e del loro relativo corretto utilizzo.

Gli esiti delle verifiche vengono riferiti all'Assemblea, al Consiglio di Amministrazione, al Comitato Nomine e Remunerazioni e al Comitato Controllo Interno, Rischi e Parti Correlate.

11. RESPONSABILI DELLA POLITICA

Il Responsabile interno della Politica è il Chief Operating Officer (COO).

L'Alta Direzione è impegnata ad attuare, sostenere la suddetta Politica e a divulgarla a tutti i soggetti che lavorano per l'azienda o per conto di essa.

12. APPROVAZIONE REVISIONE E COMUNICAZIONE DELLA POLITICA

La presente Politica e più in generale tutta la documentazione legata alle Politiche di Remunerazione deve essere verificata almeno una volta all'anno al fine di renderla sempre coerente con l'evoluzione del contesto aziendale.

La politica è sottoposta ad una analisi di conformità da parte della Funzione Compliance.

La Politica entra in vigore alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione ed è sottoposta a valutazione e revisione annuale nell'ottica di curarne l'adeguamento all'evoluzione dell'operatività aziendale e delle condizioni esterne ed è oggetto di opportuna diffusione mediante comunicazione interna (intranet aziendale).

In particolare, il Consiglio di Amministrazione rivede le Politiche di Remunerazione almeno una volta l'anno e ne cura l'adeguamento in relazione:

- all'evoluzione del quadro normativo,
- ai nuovi orientamenti strategici,
- alle modifiche relative alla struttura organizzativa e di governance delle Società del Gruppo,
- all'evoluzione del contesto normativo e legislativo in materia di politiche di remunerazione, tenuto conto anche della variazione della valutazione dei rischi,
- ad eventuali ulteriori indicazioni derivanti dalle attività da parte delle Funzioni Fondamentali.