

## Verbale

dell'assemblea ordinaria dei Soci dell'Assicuratrice Val Piave S.p.A. tenutasi in prima convocazione il 22 aprile 2015 alle ore 11,00 presso la sede sociale in Belluno Via Ippolito Caffi, n. 83.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione Fabrizio Lorenz, a norma dell'art. 9 dello statuto sociale, assume la Presidenza dell'odierna Assemblea. Sempre ai sensi dell'art. 9 dello statuto, con il consenso unanime dell'assemblea, chiama a svolgere le funzioni di Segretario l'amministratore Luciano Rovala.

Il Presidente rivolge un cenno di saluto a tutti i presenti e comunica che:

- nel rispetto delle disposizioni vigenti l'avviso di convocazione dell'assemblea è stato inserito entro il termine di legge nel sito internet della Società [www.valpiave.it](http://www.valpiave.it) e sul quotidiano nazionale "Il Gazzettino" del 27 marzo 2015;
- l'ordine del giorno è il seguente:
  1. deliberazioni sul bilancio 2014 ai sensi dell'art. 2364 codice civile;
  2. politiche di remunerazione;
  3. copertura assicurativa a favore di amministratori, sindaci e dirigenti.

Il Presidente quindi informa che:

- sono presenti, oltre ad esso Presidente, i Consiglieri: Ugo De Lorenzo Smit (Vice Presidente) - Giulio de Abbondi - Roberto De Prà e Luciano Rovala.
- il Collegio Sindacale è rappresentato da: Giannantonio Guazzotti (Presidente) e Fabio Marega.
- il capitale sociale è di €7.000.000 interamente versato e suddiviso in n. 7.000.000 azioni ordinarie da nominali 1 euro ciascuna.
- i documenti qui di seguito elencati sono stati resi disponibili al pubblico entro il termine di legge presso la sede legale della società in Belluno, Via Ippolito Caffi, n. 83 e sul sito internet istituzionale [www.valpiave.it](http://www.valpiave.it) nonché a disposizione all'ingresso della presente sala:
  - 1 il progetto di bilancio al 31 dicembre 2014, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 17

marzo 2015;

- 2 le relazioni del Collegio Sindacale e della società di revisione Reconta Ernst & Young S.p.A. alla quale è stato conferito l'incarico di revisione del bilancio con delibera del 27 aprile 2012;
- 3 le relazioni sulle materie all'ordine del giorno.

Il Presidente, visto l'articolo 12 dello statuto "validità delle deliberazioni dell'Assemblea", accertata l'identità personale dei soggetti intervenuti e la legittimazione dei presenti, dà atto che sono intervenuti attualmente, in proprio o per deleghe che restano acquisite agli atti, n. 3 azionisti rappresentanti complessivamente n. 6.027.826 azioni per una percentuale rappresentativa pari al 86,21% sulle n. 6.992.100 azioni (7.000.000 azioni costituenti l'intero capitale sociale dedotte n. 7.900 azioni proprie), con il rispetto del quorum previsto dall'art. 2368 c.c..

L'elenco nominativo dei partecipanti in proprio e per delega, con l'indicazione del delegante è il seguente:

n.ord.	Socio	in persona di	Az.in proprio	Az.per delega	delegato
1	ITAS MUTUA	GIOVANNI DI BENEDETTO	4.332.889		
2	ITAS VITA SPA			1.687.093	GIOVANNI DI BENEDETTO
3	LAVINA GIORDANO		7.844		
			<b>4.340.733</b>	<b>1.687.093</b>	
			<b>6.027.826</b>		

Tutti gli azionisti intervenuti hanno presentato il certificato di partecipazione comprovante il diritto ad intervenire all'assemblea e l'avvenuto deposito delle azioni, come previsto dalla legge e dall'avviso di convocazione.

Il Presidente dichiara pertanto che l'assemblea ordinaria è validamente costituita in prima convocazione e idonea a deliberare sugli argomenti iscritti all'ordine del giorno.

Il Presidente quindi informa che:

- i dati personali dei partecipanti all'assemblea sono trattati nel rispetto del D.Lgs 30 giugno 2003 n. 196, nelle

forme e per le finalità strettamente connesse all'attività istituzionalmente svolta dalla Compagnia.

Il Presidente prosegue nelle formalità preliminari e dichiara che:

- alla data del 22 aprile 2015 la società è titolare di n. 7.900 azioni proprie;
- la società non è a conoscenza dell'esistenza di patti parasociali.

Il Presidente ricorda ai presenti i contenuti dell'art. 74 del D.Lgs. 209/2005 - Codice delle assicurazioni - circa la necessità della preventiva autorizzazione dell'IVASS per detenere, direttamente o indirettamente, partecipazioni in società assicurative nella misura superiore al 10%.

Dall'indagine effettuata sul libro dei soci e dalle altre evidenze della Società nessun socio risulta possedere sia direttamente che indirettamente, per il tramite di società controllate, fiduciarie o di interposte persone, partecipazioni superiori al 10% del capitale sociale della Compagnia ad eccezione del gruppo ITAS (ITAS Mutua e ITAS Vita S.p.A.), peraltro debitamente autorizzato. Tuttavia, ottemperando alle funzioni di accertamento e di controllo del regolare svolgimento dei lavori dell'Assemblea e prima di dar corso alle votazioni, i presenti vengono invitati a segnalare eventuali situazioni che comportino l'esclusione del diritto di voto o l'esistenza di eventuali patti parasociali.

Comunica inoltre, ai sensi delle vigenti disposizioni CONSOB che l'elenco degli azionisti che possiedono azioni con diritto di voto superiore al 2% del capitale sociale con indicazione del numero di azioni e della percentuale di possesso è il seguente:

Azionista	Numero azioni	percentuale
<b>ITAS MUTUA</b> Direttamente e indirettamente tramite controllate	<b>6.019.982</b>	<b>86,0969%</b>
<b>DE PRA F.LLI SPA</b>	<b>218.653</b>	<b>3,1271%</b>

Il Presidente prende atto che nessuno dei presenti effettua segnalazioni al riguardo e dichiara aperti i lavori.

Si passa al primo punto all'ordine del giorno che riguarda le *deliberazioni sul bilancio 2014 ai sensi dell'art. 2364 codice civile.*

Richiamandosi alla documentazione in possesso di tutti i presenti e al fine di dare maggior spazio alla discussione

e agli interventi, il Presidente, con dispensa unanime da parte dell'Assemblea della lettura integrale, illustra le parti più significative della relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione e del bilancio.

Guazzotti rende quindi comunicazione della relazione del Collegio Sindacale sul bilancio.

Con il consenso unanime dei presenti la lettura della relazione rilasciata dalla Reconta Ernst & Young S.p.A. a certificazione del bilancio ai sensi degli artt. 14 e 16 del decreto legislativo 27/01/2010 n. 39 e dell'art. 102 del decreto legislativo 209/05 corredata dalla relazione dell'attuario incaricato viene limitata al giudizio conclusivo (punto 3.).

Il Presidente dà quindi lettura della seguente proposta di deliberazione:

*“L'Assemblea, udite le comunicazioni del Presidente del Consiglio di Amministrazione, la lettura e l'illustrazione dei documenti contabili, preso atto della relazione del Consiglio di Amministrazione, della relazione del Collegio Sindacale e della relazione della società di Revisione*

***delibera***

- *di approvare il bilancio per l'esercizio 2014 che presenta un risultato finale in utile per euro 2.352.502,36 da assegnare come segue:*
  - *euro 117.625,12 (pari al 5%) alla riserva legale;*
  - *euro 42.715,75 alla riserva indisponibile ex art. 2426 c.8bis C.C.;*
  - *al pagamento del dividendo di 10 eurocent per ciascuna azione che risulterà in circolazione alla data di stacco cedola, escluse quindi le azioni proprie in portafoglio a quella data; i dividendi verranno posti in pagamento a partire dal 30 aprile 2015 con stacco della cedola n. 16 in data 27 aprile 2015, presso gli intermediari depositari;*
  - *a riserva facoltativa l'importo residuo”.*

Viene aperta la discussione.

Prende la parola il presidente di Itas Mutua Di Benedetto che plaude al risultato dell'Assicuratrice Val Piave, ancor più rilevante se paragonato alle tendenze negative riscontrate nel mercato nazionale.

Sottolinea poi le sempre maggiori difficoltà con un eccesso di regolamentazione, con carichi di responsabilità addossati alle Governance aziendali ed alle crescenti necessità di capitalizzazione delle Compagnie.

Ricorda la necessità di completare il disegno di ristrutturazione dell'intero Gruppo Itas che vedrà un'ulteriore specializzazione del ruolo di Assicuratrice Val Piave che dovrebbe presidiare anche il mercato on line per l'intero Gruppo. Il Presidente Di Benedetto conclude il suo intervento con parole di apprezzamento per l'operato dell'intero Consiglio di amministrazione e del personale tutto per i brillanti risultati raggiunti.

Prende poi la parola il socio Giordano Lavina che a sua volta esprime parole di plauso per l'attività e la qualità del servizio offerto dalla Compagnia, ancora più significativo viste le difficoltà che caratterizzano l'attuale fase del mercato assicurativo.

Terminati gli interventi, non essendo richiesta alcuna altra risposta e non avendo nessun altro chiesto la parola, viene dichiarata chiusa la discussione.

Il Presidente rinnova agli azionisti l'invito a far constatare l'eventuale carenza di legittimazione al voto.

Non viene riscontrata alcuna limitazione per cui il Presidente, dichiarato che il numero degli intervenuti è invariato e pari a n. 3 azionisti, portatori di n. 6.027.826 azioni e invita l'assemblea a procedere alla votazione sulla proposta di deliberazione sul bilancio dell'esercizio 2014.

L'assemblea approva all'unanimità senza astensione alcuna.

Il secondo punto all'ordine del giorno prevede la discussione delle **politiche di remunerazione**.

Il Presidente illustra il documento delle politiche di remunerazione predisposto in conformità alle prescrizioni del Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011 e dall'art. 10 dello Statuto.

Il documento è articolato in due sezioni, una relativa ai profili applicativi del Gruppo ITAS, l'altra relativa alle politiche adottate dalla Società.

Nella prima parte si definisce, nell'intento di garantire un valido presidio della tematica nell'ambito del Gruppo, il contesto di riferimento, le finalità del documento, i profili applicativi delle società ITAS, i soggetti rientranti nel

perimetro del sistema retributivo, la struttura del sistema, la componente variabile ed il sistema di governance delle scelte inerenti le politiche retributive.

Nella seconda parte del documento, con specifico riferimento alla società Assicuratrice Val Piave, viene verificata la presenza del cd “personale sensibile” e viene individuato il sistema retributivo per ruolo aziendale.

L’analisi ai fini dell’individuazione del risk taker staff è avvenuta sulla base di una serie di criteri, quali la posizione rivestita, il grado di responsabilità, il livello gerarchico, l’attività svolta, le deleghe conferite, l’ammontare complessivo della remunerazione, la possibilità di assumere posizioni di rischio rilevanti.

I risultati dell’analisi hanno evidenziato che la risorsa a cui attualmente è possibile ricondurre la facoltà di compiere scelte e valutazioni che influiscono sulle caratteristiche dei rischi assunti dall’impresa, è essenzialmente il Direttore Generale in quanto unico interlocutore del board aziendale.

Ciò premesso, si evidenzia che attualmente la carica di Direttore Generale è ricoperta da un Dirigente di ITAS MUTUA il quale, per tale incarico, non percepisce alcun compenso.

Il documento, in ultimo, propone una ricognizione del sistema delle remunerazioni relativamente a tutto il personale dipendente ed alle relative modalità di erogazione dei compensi nonché le informazioni quantitative aggregate.

Viene pertanto sottoposto all’esame e all’approvazione dell’Assemblea l’apposito documento **“Politiche di Remunerazione”**, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2015 e redatto secondo il testo accluso alla presente Relazione come **Allegato A**.

Il Presidente dà quindi lettura della seguente proposta di deliberazione:

*“L’Assemblea dei soci della Assicuratrice Val Piave S.p.A., udite le comunicazioni del Presidente e preso atto della Relazione illustrativa delle informative e proposte del Consiglio di Amministrazione, distribuita agli intervenuti e allegata al verbale assembleare sotto la lettera A*

***delibera***

*l'approvazione del documento “Politiche di Remunerazione”, che definisce i principi, gli standard e le procedure che la Società applica nel delineare, implementare e monitorare le pratiche, i piani ed i programmi remunerativi nonché le informazioni quantitative aggregate, secondo lo schema proposto dalla Capogruppo ITAS Mutua come da Allegato A”.*

Viene aperta la discussione.

Nessuno chiede la parola o interviene per cui viene dichiarata chiusa la discussione.

Il Presidente rinnova agli azionisti l'invito a far constatare l'eventuale carenza di legittimazione al voto.

Non viene riscontrata alcuna limitazione per cui il Presidente, dichiarato che il numero degli intervenuti è invariato e pari a n. 3 azionisti, portatori di n. 6.027.826 azioni invita l'assemblea a procedere alla votazione.

All'unanimità, senza astensione alcuna, l'Assemblea dei soci approva.

Il Presidente passa quindi alla trattazione del terzo punto all'ordine del giorno relativa alla **copertura assicurativa a favore di amministratori, sindaci e dirigenti.**

Il Presidente ricorda essere attiva una apposita polizza assicurativa, a copertura della responsabilità civile degli Amministratori, dei Sindaci, dei Dirigenti (ed in genere di chi ha poteri decisionali) delle Società appartenenti al Gruppo Itas (Directors' and Officers Liability Insurance - D&O). Essa tiene indenne quei soggetti dalle perdite patrimoniali per danni e spese in conseguenza di richieste di risarcimento avanzate da terzi nei loro confronti per qualsiasi atto o fatto illecito (reale o presunto).

Il Presidente, considerata l'espressa indicazione pervenuta dalla Capogruppo ITAS Mutua, propone di partecipare al rinnovo di adeguata copertura assicurativa con l'approvazione della seguente proposta di deliberazione:

*“L'Assemblea dei soci, - tenuto conto dell' accresciuta complessità del business gestito e ravvisata l'opportunità di offrire agli esponenti delle Società le coperture previste dalla Capogruppo ITAS Mutua per le persone preposte, ai vari livelli, all' amministrazione e alla gestione aziendale*

*delibera*

*di partecipare al rinnovo di una polizza assicurativa, a copertura della responsabilità civile degli Amministratori,*

*dei Sindaci, dei Dirigenti (ed in genere di chi ha poteri discrezionali/decisionali) - Directors' and Officers' Liability Insurance - D&O - delle Società del Gruppo ITAS avente le seguenti caratteristiche: perdite patrimoniali per danni e spese in conseguenza di richieste di risarcimento avanzate da terzi nei confronti dei soggetti assicurati per qualsiasi atto o fatto illecito (reale o presunto) da costoro posto in essere, con esclusione delle azioni dolose e delle eventuali sanzioni irrogate dagli Organi di Vigilanza”.*

Viene aperta la discussione.

Nessuno chiede la parola o interviene per cui viene dichiarata chiusa la discussione.

Il Presidente rinnova agli azionisti l’invito a far constatare l’eventuale carenza di legittimazione al voto.

Non viene riscontrata alcuna limitazione per cui il Presidente, dichiarato che il numero degli intervenuti è invariato e pari a n. 3 azionisti, portatori di n. 6.027.826 azioni invita l’assemblea a procedere alla votazione.

All'unanimità, senza astensione alcuna, l'Assemblea dei soci approva.

Null'altro essendo da deliberare la riunione viene sciolta alle ore 11,40.

Il Presidente (Fabrizio Lorenz)

Il Segretario (Luciano Rova)



## **Assicuratrice Val Piave Spa**

### **Politiche retributive 2015**

---

**Il documento contiene anche:**

- **Evidenza delle eventuali modifiche rispetto all'anno precedente**
- **Informativa quantitativa sull'applicazione delle politiche 2014 e previsione relativa alle politiche 2015**
- **Verifiche delle funzioni di controllo.**

# Indice

<b>Introduzione .....</b>	<b>.....</b>
Il contesto di riferimento .....	.....
Il Gruppo ITAS .....	.....
Le finalità del documento .....	.....
Le differenze rispetto alle politiche approvate nel 2014 .....	.....
<b>SEZIONE I - Profili applicativi di Gruppo.....</b>	<b>.....</b>
I soggetti rientranti nel perimetro del sistema retributivo .....	.....
La struttura del sistema retributivo .....	.....
La componente variabile della struttura remunerativa per ruolo aziendale .....	.....
Il sistema di governance del sistema retributivo .....	.....
<b>SEZIONE II – Politiche adottate dalla società Assicuratrice Val Piave Spa .....</b>	<b>.....</b>
Individuazione del “personale sensibile” .....	.....
Il sistema retributivo per ruolo aziendale .....	.....
Bilanciamento delle componenti della retribuzione .....	.....
Accessibilità delle informazioni .....	.....
Dati aggregati relativi alle retribuzioni .....	.....
Verifiche della Funzione di Compliance .....	.....
Verifiche della funzione di Internal Auditing .....	.....

# Introduzione

## Il contesto di riferimento

---

Il Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011 detta principi in materia di politiche di remunerazione delle imprese di assicurazione con l'obiettivo di assicurare l'adozione di sistemi retributivi coerenti con i principi affermatasi a livello internazionale in risposta alla crisi finanziaria. Premesso che le politiche retributive rivestono un ruolo importante nel consentire, in un contesto concorrenziale, di attrarre e mantenere professionalità adeguate, l'IVASS ha ritenuto necessario assicurare che anche le imprese 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 ISVAP n. 39 definisce quindi un sistema complesso relativamente alle politiche retributive adottabili dalle compagnie, attribuendo, in primis, all'Assemblea il compito di approvare le politiche stesse e prevedendo un sistema di controlli sulla corretta applicazione delle metodologie incentivanti adottate.

Il Regolamento, tuttavia, non si limita a definire i soggetti – organi e funzioni – competenti nella definizione delle politiche, le "procedure" e quindi i destinatari (il c.d. *risk taking staff*<sup>1</sup>, *in primis*) delle metodologie incentivanti, ma entra nel merito del contenuto delle scelte plausibili andando a prescrivere una disciplina inderogabile, con particolare riferimento alla c.d. parte variabile della retribuzione<sup>2</sup>.

Pertanto, è previsto che la parte variabile<sup>3</sup> della retribuzione degli amministratori con deleghe<sup>4</sup> e del *risk taking staff* venga legata al raggiungimento di risultati che siano duraturi nel tempo, e che questa possa non venir erogata in ipotesi di deterioramento finanziario della società, o restituita in caso di effetti non duraturi o non effettivi.

I componenti degli organi di controllo, come il collegio sindacale, non potranno ricevere compensi basati sui risultati.

---

<sup>1</sup> Risorse interne che possano influire tramite la propria posizione sui risultati e sugli obiettivi economico finanziari, incidendo in modo significativo sull'assunzione dei rischi.

<sup>2</sup> Incentivi legati al raggiungimento di obiettivi tendenzialmente di carattere economico finanziario.

<sup>3</sup> Parte variabile conferibile anche in *stock option*, che dovrà comunque sempre essere bilanciata rispetto alla componente fissa.

<sup>4</sup> Per gli amministratori non esecutivi il riconoscimento di componenti variabili di remunerazione è previsto solo in casi eccezionali, adeguatamente motivati, e comunque deve rappresentare una parte non significativa della remunerazione.

Nel perimetro normativo, per quanto concerne poi il personale dipendente, non rientrano solo i soggetti particolarmente influenti sulla gestione del *business*, ma anche coloro che ricoprono funzioni di controllo e di attuario incaricato: per costoro la parte variabile, se prevista, dovrà essere legata al conseguimento di obiettivi non operativi, bensì di controllo e di qualità.

Il Regolamento prescrive poi che i compensi e gli incentivi destinati agli intermediari assicurativi e riassicurativi, nonché ai fornitori di servizi esternalizzati, siano coerenti con i principi di sana e prudente gestione.

## Il Gruppo ITAS

---

Nella determinazione della strategia retributiva e nella definizione delle politiche retributive fondamentale è stato l'allineamento con:

- la nostra mission, che discende dalla stessa natura mutualistica della capogruppo, e che si concretizza sia nella volontà di soddisfare i Soci-assicurati e gli Assicurati nelle loro esigenze assicurative, previdenziali e di investimento, con un servizio accurato e trasparente, sia di perseguire un equilibrato sviluppo per la creazione di valore economico-sociale nel lungo termine valorizzando anche il capitale umano e promuovendo la competenza e l'etica di tutti i collaboratori;

- i nostri valori, e più specificatamente la responsabilità, l'affidabilità e l'impegno nei confronti della comunità, sui quali deve essere improntata l'azione sia del top management che dei nostri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi loro assegnati;

- il nostro modello di governance, quale struttura societaria, organizzazione ed insieme di regole, che indirizza l'operatività sia verso la conformità allo scenario normativo, sia verso il rispetto delle modalità relazionali intercorrenti tra organi di governo, strutture aziendali, processi e sistemi di controllo e gestione dei rischi;

- la nostra strategia in tema di sostenibilità, tra le cui priorità vi è quella di perseguire una crescita sostenibile nel tempo e di valorizzare le persone che lavorano nel Gruppo, riconoscendo, anche attraverso un'adeguata remunerazione, nell'apporto individuale una leva strategica dell'organizzazione.

La politica delle remunerazioni così definita a sua volta supporta *mission*, valori, governance e sostenibilità, dando vita quindi ad una loro continua interazione che consente, da una parte, un costante miglioramento delle prassi retributive adottate e, dall'altra, il consolidamento degli elementi sopra considerati, rispondendo al contempo in modo più soddisfacente alle istanze dei nostri *stakeholder*.

### **Le finalità del documento**

---

Con riferimento a quanto appena descritto, il presente documento delinea ed illustra le politiche di remunerazioni che il Gruppo ITAS e la società Assicuratrice Val Piave Spa intendono adottare, al fine anche di garantire un adeguato livello di trasparenza su rilevanti aspetti di *governance* societaria e di informativa relativamente alle politiche di remunerazione.

Il presente documento è articolato in due sezioni:

- profili applicativi di Gruppo
- politiche adottate dalla società Assicuratrice Val Piave Spa

### **Le differenze rispetto alle politiche approvate nel 2014**

---

Non è stata apportata alcuna modifica sostanziale a quanto approvato nell'anno 2014.

## SEZIONE I - Profili applicativi di Gruppo

I principi di seguito elencati sono declinati dalle singole società del Gruppo in specifiche modalità applicative nel rispetto delle proprie peculiarità e quindi del principio di proporzionalità.

Gli organi societari sono in particolare chiamati a garantire che il dettaglio del sistema adottato dalle singole società rispetti i seguenti principi:

- presidio del sistema retributivo affinché questo non contribuisca all'assunzione indiscriminata di rischi che rechino pregiudizio alla stabilità delle società;
- monitoraggio nel continuo e aggiornamento del personale rientrante nel perimetro dei cd *risk takers staff*;
- accessibilità e verificabilità, da parte dei soggetti interessati, delle scelte effettuate nel sistema retributivo;
- coinvolgimento costante delle funzioni di controllo nella definizione delle politiche retributive;
- monitoraggio e presidio anche del sistema di remunerazione della rete distributiva e degli *outsourcer*;
- completezza dell'informazione nei confronti dell'Assemblea al fine di consentire all'organo societario le opportune valutazioni;
- aggiornamento periodico delle politiche di remunerazione.

### **I soggetti rientranti nel perimetro del sistema retributivo**

---

I soggetti che rientrano nel sistema retributivo aziendale sono:

- i consiglieri di amministrazioni
- i sindaci
- i dipendenti    dirigenti - direttori  
                          dirigenti  
                          funzionari  
                          impiegati  
                          addetti alle funzioni di controllo<sup>5</sup>
- attuari
- altri soggetti intermediari  
                          *outsourcer*

---

<sup>5</sup> Tale tipologia di "dipendente" non rappresenta una specifica "categoria contrattuale", ma si riferisce esplicitamente alla funzione ricoperta.

Il perimetro “core” delle politiche riguarda tuttavia i soggetti che in azienda possono attuare particolari scelte “strategiche” comportando significative conseguenze in ordine all’assunzione dei rischi.

Per quanto concerne i dipendenti, le singole società del Gruppo effettuano le opportune valutazioni volte ad individuare il “personale sensibile”, ovvero le risorse la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell’impresa.

Tali scelte e valutazioni sono formalizzate e motivate individuando le categorie di soggetti la cui attività può avere tale impatto, tenendo conto, tra l’altro, della posizione rivestita, del grado di responsabilità, del livello gerarchico, dell’attività svolta, delle deleghe conferite, dell’ammontare della remunerazione corrisposta, della possibilità di assumere posizioni di rischio, di generare profitti o di incidere su altre poste contabili per importi rilevanti.

Le società individuano in sostanza, un “perimetro di rischiosità”, definendo, all’interno di un percorso logico vincolato, quelle caratteristiche che “marcano” una risorsa aziendale facendola rientrare, appunto, nel personale sensibile.

Appartengono, dunque, a questa categoria coloro che:

- 1) hanno la possibilità di disporre l’assunzione di rischi significativi, per quantità e qualità, impattanti sulla gestione economico – finanziaria dell’impresa;
- 2) gestendo ed acquisendo – in senso “strategico” – questi rischi, possono mirare al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali prestabiliti;
- 3) raggiungendo obiettivi aziendali prefissati, beneficiano dell’erogazione di una componente variabile significativa.

L’interruzione di uno di questi *step* logici comporta la non appartenenza della risorsa alla categoria del *risk taker staff*.

Tutte le imprese del Gruppo effettuano tale valutazione di rischio.

### **La struttura del sistema retributivo**

---

ITAS MUTUA, in qualità di società capogruppo dell’omonimo gruppo, ritiene che adeguati meccanismi di remunerazione degli Amministratori, del *management* e, più in generale, del personale possono favorire la competitività e il governo delle società, tenuto conto che un corretto sistema di retribuzione, con particolare riguardo a coloro che rivestono ruoli chiave all’interno dell’organizzazione aziendale, attrae professionalità e capacità di cui l’azienda necessita.

Il Gruppo ITAS adotta sistemi retributivi che non sono in contrasto con la sana e prudente gestione del rischio o con strategie di business di lungo periodo.

I sistemi retributivi sono coerenti con le finalità e i valori mutualistici cui il Gruppo si ispira, in linea con la tradizione delle società mutue assicuratrici cui la capogruppo appartiene.

Le società del Gruppo fanno sì che anche i sistemi retributivi adottati possano rappresentare uno strumento per il raggiungimento di obiettivi quali la crescita sostenibile nel lungo periodo, la creazione di opportunità occupazionali, lo sviluppo economico e sociale dei territori di insediamento, la valorizzazione ed il rafforzamento dei rapporti con i soci, con i clienti e, in generale, con gli *stakeholders*.

Per il perseguimento armonico ed efficiente di tali obiettivi, dunque, l'efficace gestione delle risorse umane, anche tramite l'applicazione di politiche retributive appropriate, assume una peculiare rilevanza dovendo mirare non solo ad attrarre, a far crescere e mantenere in azienda le persone dotate di capacità e professionalità in linea con le esigenze di crescita nel lungo termine, ma anche a creare un contesto lavorativo idoneo alla condivisione, sviluppo e diffusione della cultura aziendale improntata ai valori mutualistici e di responsabilità sociale.

Data questa complessa e articolata *mission* di Gruppo, l'assunto fondamentale da cui muove la politica di gestione delle risorse umane è quello secondo cui ciascun collaboratore riveste un ruolo significativo per l'azienda, in quanto ognuno è in grado di fornire un contributo rilevante per il perseguimento dei suddetti obiettivi dell'impresa, e che la valorizzazione e il premio dei singoli deve comunque tenere conto che le potenzialità individuali possono estrinsecarsi al meglio solo in un contesto idoneo a stimolare il senso di appartenenza all'azienda.

La trasposizione pratica di quanto precede sul versante delle politiche di remunerazioni applicate nel Gruppo si può sintetizzare come segue:

- le società del Gruppo ITAS non hanno mai fatto ricorso a forme retributive incentivanti basate su strumenti finanziari;
- il sistema retributivo delle singole società è incentrato sulla componente fissa; la componente variabile risulta infatti essere tendenzialmente complementare e di proporzionata entità, a livello sia complessivo sia delle diverse figure professionali;
- la componente variabile viene, in termini generali, prevista e corrisposta secondo un sistema "premiante", tendenzialmente legato a risultati aziendali "complessivi" o al raggiungimento di eventuali specifici obiettivi; questa componente della retribuzione viene comunque determinata con criteri di valutazione coerenti con i risultati della società e con modalità che ne consentono un costante allineamento alla profittabilità della società;
- la remunerazione degli intermediari assicurativi è sempre stata impostata su un sistema di compensi ed incentivi coerenti con la sana e prudente gestione;
- l'esternalizzazione di attività essenziali avviene, dopo un'attenta valutazione del rapporto qualità-prezzo del servizio prestato, prevedendo un corrispettivo delle prestazioni in linea con la prassi di mercato.



La società capogruppo stipula una polizza D&O di cui beneficiano gli amministratori, i membri del Collegio sindacale, i dirigenti, i dipendenti (altro) delle società del Gruppo.

### **La componente variabile della struttura remunerativa per ruolo aziendale**

---

In relazione ai soggetti che entrano all'interno del perimetro delle politiche retributive aziendali, le società dovranno attenersi alle seguenti direttive di Gruppo, qualitative e quantitative, relativamente alla componente variabile della struttura retributiva. In particolare:

- consiglieri di amministrazione: per questi soggetti può essere prevista una parte variabile dei compensi legata all'ottenimento di obiettivi economici prefissati (individuati sulla base di criteri oggettivi e misurabili) che non potrà superare il 30% del totale;
- sindaci: per questi soggetti non è prevista una parte variabile della retribuzione;
- personale "risk taker staff": per questi soggetti potrà essere prevista una parte variabile della retribuzione legata all'ottenimento di risultati prefissati che non potrà superare il 30% della retribuzione totale;
- dirigenti: per questi soggetti potrà essere prevista una parte variabile della retribuzione legata all'ottenimento di obiettivi prefissati che non potrà superare il 30% della retribuzione totale;
- funzionari: per questi soggetti potrà essere prevista una parte variabile della retribuzione legata all'ottenimento di obiettivi prefissati, anche secondo piani specifici di incentivazione;
- impiegati per questi soggetti potrà essere prevista una parte variabile della retribuzione legata all'ottenimento di obiettivi prefissati, anche secondo piani specifici di incentivazione;
- addetti alle funzioni di controllo: per questi soggetti non potrà essere prevista una parte variabile della retribuzione legata all'ottenimento di risultati business. Potrà essere prevista una parte variabile, che non potrà superare il 30% della retribuzione complessiva, legata al raggiungimento di specifici piani (rispetto delle attività pianificate, di obiettivi di conformità, di presidio dei rischi, etc.). Per questa categoria di addetti, qualora le risorse non appartengano alla categoria contrattuale dei dirigenti, può essere riconosciuta una parte variabile non legata all'ottenimento di risultati bensì all'andamento aziendale in conformità a quanto previsto da contratti (di lavoro);
- attuario incaricato: per questi soggetti la remunerazione è commisurata al ruolo svolto e non ai risultati dell'impresa.

Le percentuali massime indicate relative alla componente variabile della retribuzione, che potranno essere superate solo in casi eccezionali e giustificati, appaiono in linea con i benchmark del mercato e del settore, e sono ben lontane dagli eccessi che hanno giustificato l'intervento dei *Regulators*: in particolare, tale sistema, lungi dal supportare comportamenti spregiudicati ed

aggressivi, sembra poter rappresentare un elemento a garanzia sia della stabilità gestionale, sia del necessario dinamismo.

Inoltre, come già anticipato, la componendo variabile essendo pensata e corrisposta secondo un sistema “premiante”, avente come obiettivo anche la specifica finalità di rafforzare il carattere stimolante del contesto lavorativo, rimane pur sempre logicamente connessa con i risultati ottenuti nel periodo di osservazione.

Il sistema retributivo nel suo complesso è poi adottato in conformità ai contratti collettivi esistenti.

Per queste ragioni le componenti – fissa e variabile – della retribuzione, come definite nelle politiche, appaiono “bilanciate”; e ciò per tutte le funzioni e i ruoli oggetto della presente disciplina.

Altri soggetti intermediari e outsourcer: la remunerazione degli intermediari assicurativi è sempre stata impostata su un sistema di compensi ed incentivi coerenti con la sana e prudente gestione;

## **Il sistema di governance del sistema retributivo**

---

In relazione ai ruoli ed alle responsabilità dei sistemi di *governance* sono di seguito riportate le attività distintamente per organo o funzione relative all’iter di definizione ed aggiornamento delle politiche; il tutto restando fermi gli obblighi retributivi derivanti dalla contrattazione collettiva di lavoro.

### Assemblea dei soci

L’Assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva le politiche di remunerazione a favore degli organi sociali e del personale.

### Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di amministrazione definisce e rivede periodicamente le politiche di remunerazione ai fini dell’approvazione dell’assemblea ordinaria ed è responsabile della loro corretta applicazione.

Il Consiglio di amministrazione assicura il coinvolgimento delle funzioni di controllo interno, nonché della funzione risorse umane nella definizione delle politiche di remunerazione.

Assicura poi che i processi decisionali relativi alle politiche di remunerazione siano chiari, documentati e trasparenti e includano, se necessario, misure atte ad evitare conflitti di interesse.

All’interno del Consiglio, i membri del *board*<sup>6</sup> che abbiano l’eventuale incarico di formulare proposte per la definizione delle politiche di remunerazione dispongono delle necessarie competenze ed agiscono con indipendenza di giudizio al fine di formulare valutazioni di adeguatezza delle politiche e connesse implicazioni sulla assunzione e gestione dei rischi.

---

<sup>6</sup> Per i requisiti professionali dei membri del consiglio di amministrazione si rimanda al D.M. 11 novembre 2011 n. 220.

Il consiglio di amministrazione nomina e delega il Presidente per le trattative inerenti i contratti collettivi aziendali e gli accordi individuali relativi alle posizioni di vertice.

#### [Comitato Remunerazione

*Le valutazioni effettuate in termini di singole società appartenenti al gruppo hanno evidenziato l'opportunità di non costituire un apposito comitato remunerazione all'interno del Consiglio/[].*

#### Amministratore Delegato

Nell'ambito del Consiglio, l'Amministratore Delegato, se nominato, ha poteri di proposta in merito alle politiche retributive e di definizione degli adeguamenti e delle implementazioni necessarie al fine di garantire la coerenza del sistema nel suo complesso.

#### Direttore Generale

Nell'ambito delle deleghe conferite, il Direttore Generale ha il potere, oltre che di proposta e di predisposizione degli adeguamenti necessari al fine di garantire la coerenza del sistema nel suo complesso, anche di definire il dettaglio degli accordi aziendali – inclusi gli aspetti applicativi – all'interno del quadro normativo delimitato dalle politiche stesse.

#### Risorse Umane

La funzione, anche se esternalizzata, partecipa alla definizione delle politiche di remunerazione, con particolare riferimento alla struttura della retribuzione e all'individuazione degli indicatori di performance.

Verifica inoltre il raggiungimento degli obiettivi.

#### Pianificazione e Controllo

La funzione, anche se esternalizzata, è coinvolta nel processo di individuazione degli indicatori di performance e degli obiettivi.

#### Internal Auditing

La funzione dell'Internal Auditing, anche se esternalizzata, partecipa alla definizione delle politiche di remunerazione tramite un opportuno coinvolgimento.

La funzione di revisione interna verifica poi la corretta applicazione delle politiche di remunerazione sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di amministrazione in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio dell'impresa. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

La funzione riferisce sui risultati delle verifiche compiute agli organi competenti all'adozione di eventuali misure correttive.

#### Compliance

La funzione Compliance, anche se esternalizzata, partecipa alla definizione delle politiche di remunerazione tramite un opportuno coinvolgimento.

La funzione di compliance verifica che le politiche di remunerazione siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme del Regolamento ISVAP, dello Statuto nonché di eventuali codici etici o

altri standard di condotta applicabili all'impresa, in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

La funzione riferisce sui risultati delle verifiche compiute agli organi competenti all'adozione di eventuali misure correttive.

#### Risk Management

La funzione Risk Management, anche se esternalizzata, partecipa alla definizione delle politiche di remunerazione tramite un opportuno coinvolgimento.

La funzione verifica in particolare la corretta applicazione, anche in chiave evolutiva, delle politiche di remunerazione sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di amministrazione in un'ottica di presidio e monitoraggio dei rischi sottostanti.

Gli esiti delle verifiche condotte possono essere portati, periodicamente e quando risulti opportuno o necessario, a conoscenza dell'Assemblea.

#### Affari Legali e societari

La funzione Affari legali e Societari, anche se esternalizzata, partecipa, per quanto di competenza, alla definizione delle politiche di remunerazione.

## **SEZIONE II – Politiche adottate dalla società Assicuratrice Val Piave Spa**

Il sistema retributivo, come definito dalla normativa di settore, deve essere calato nella realtà delle singole società tenendo conto delle specificità gestionali delle stesse secondo un **principio di proporzionalità**, e pertanto valutando la natura, le dimensioni e le caratteristiche operative dell'impresa, rilevando, a tale fine, la natura e il numero dei rami esercitati, l'ammontare dei premi e delle riserve tecniche, l'assetto proprietario, l'appartenenza ad un gruppo, nonché l'eventuale quotazione su mercati regolamentati.

A tal riguardo, è possibile effettuare le seguenti valutazioni. In particolare:

- 1) **assetto proprietario.** ASSICURATRICE VAL PIAVE Spa è una società per azioni partecipata, le cui quote del capitale sociale risultano così ripartite:
  - 61,90% ITAS MUTUA;
  - 24,10% ITAS VITA Spa;
  - 3,12% DE PRA F.LLI Spa;
  - altri azionisti nessuno dei quali possiede una quota maggiore del 2% del totale.
- 2) **Il Gruppo ITAS.** Assicuratrice Val Piave Spa appartiene al Gruppo ITAS ed è sottoposta all'attività di direzione e coordinamento di ITAS MUTUA. Essendo tale società una mutua, è svincolata da rigide logiche di profitto, risultando ispirata al principio mutualistico volto al mantenimento, come obiettivo finale, dell'equa ripartizione ai soci dei benefici derivanti dalla gestione cooperativa dell'impresa.

Tale impostazione mutualistica si riflette inevitabilmente anche sulle controllate di ITAS MUTUA, diventando quindi una caratteristica di gruppo.
- 3) **Le dimensioni dell'impresa: dipendenti e quota di mercato.** La "compattezza" dell'organizzazione fa sì che le decisioni che incidono sulla gestione aziendale competano ad un numero ristretto di soggetti riconducibili esclusivamente ai componenti dell'Alta Direzione (per quanto concerne il personale dipendente).

La vigilanza assicurativa è intervenuta regolando i sistemi incentivanti anche al fine di garantire la stabilità del mercato: oggi Assicuratrice Val Piave non ha la possibilità di influenzare o alterare le dinamiche del mercato stante le limitate dimensioni della Società.
- 4) **Assicuratrice Val Piave Spa: società non quotata.** La società non è quotata e quindi non è soggetta a quelle tipiche dinamiche "di tutela" del titolo - finalizzate al soddisfacimento delle esigenze di rendita degli investitori - che possono portare all'attuazione di politiche, anche retributive, particolarmente aggressive.

## Individuazione del “personale sensibile”

Assicuratrice Val Piave Spa ha effettuato un’apposita analisi al fine di individuare il c.d. *risk taker staff*, vale a dire personale che svolge un’attività che può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell’impresa.

Tale valutazione è avvenuta sulla base di una serie di criteri, quali la posizione rivestita, il grado di responsabilità, il livello gerarchico, l’attività svolta, le deleghe conferite, l’ammontare della remunerazione, la possibilità di assumere posizioni di rischio rilevanti.

Si riportano gli esiti di tale valutazione effettuata per l’anno 2015.

### Il “risk taker staff”.

I componenti del Consiglio di amministrazione, a cui spetta per definizione la gestione strategica dell’impresa e dunque la gestione dei rischi sottostanti a tale attività, pur rientrando nel *risk taker staff*, non percepiscono una componente variabile connessa al raggiungimento di obiettivi e quindi non sono incentivati ad assumere particolari esposizioni al rischio.

Il soggetto a cui attualmente è possibile ricondurre la facoltà di compiere scelte e valutazioni che influiscono sulle caratteristiche (quantità e qualità) dei rischi assumibili dall’impresa, tenendo conto della componente variabile legata all’ottenimento di obiettivi collegati, è essenzialmente il Direttore Generale. Tale valutazione tiene conto del fatto che il Direttore è l’unico “interlocutore” del *board* aziendale (quantomeno per la gestione del *business*) e hanno il compito di tradurre in specifiche scelte gestionali le politiche strategiche.

Ciò premesso, si evidenzia che attualmente il ruolo del Direttore Generale è ricoperto da un dirigente di ITAS MUTUA, il quale, per tale incarico (in Val Piave), non percepisce alcun compenso.

L’analisi svolta può essere graficamente rappresentata, in sintesi, come segue:

Perimetro soggettivo		Gestione strategica rischi rilevanti	Piano incentivante
Consiglieri di amministrazione		SI	NO
Dipendenti	Direttore Generale	SI	NO

## **Il sistema retributivo per ruolo aziendale**

---

Alla luce dunque del sistema retributivo come delineato a livello di gruppo, nonché delle valutazioni effettuate in ordine al *risk taker staff* è possibile di seguito descrivere la metodologia retributiva adottata per le risorse aziendali rientranti nel perimetro delle politiche retributive.

### **Amministratori (risk takers staff)**

I componenti del Consiglio di Amministrazione, compresi Presidente e Vicepresidente, come anticipato non sono destinatari di remunerazioni variabili correlate al raggiungimento di indici di redditività, di utili o al conseguimento di altri risultati aziendali.

Gli Amministratori ricevono un compenso fisso, un gettone di presenza (in relazione alle presenze in CdA).

Per gli incarichi che comportano uno specifico impegno e responsabilità (Presidente, Vice Presidente, e altri eventuali incarichi a Consiglieri per particolari compiti) viene attribuito uno specifico onorario ed è previsto il rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni.

I compensi corrisposti agli amministratori sono deliberati dall'Assemblea e le informazioni sono riportate nella nota integrativa al bilancio di esercizio. Il Consiglio di Amministrazione può determinare la remunerazione per Amministratori investiti di particolari cariche in relazione alle responsabilità assunte.

### **Personale - risk takers staff**

Ciò premesso, si evidenzia, come già ricordato, che attualmente il ruolo di Direttore Generale di Assicuratrice Val Piave Spa è ricoperto da un dirigente di ITAS MUTUA, il quale, per tale incarico, non percepisce alcun compenso.

### **Sindaci**

I componenti il Collegio Sindacale non sono destinatari di remunerazioni variabili o correlate al conseguimento di risultati aziendali.

I Sindaci ricevono un compenso fisso stabilito dall'Assemblea ed un gettone di presenza.

### **Dirigenti.**

Attualmente non sono presenti dirigenti.

### **Funzionari e altre Aree Professionali.**

Le retribuzioni corrisposte al personale cui l'Impresa abbia attribuito la qualifica di Funzionario o al personale delle altre Aree Professionali sono determinate dalle norme del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale Dipendente non Dirigente delle Imprese di Assicurazioni, sottoscritto il 7 marzo 2012.

Il trattamento economico riconosciuto a tali figure è costituito da una componente fissa e una di carattere variabile.

Componente fissa:

- erogazioni previste dalla vigente normativa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sopra indicato;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse alla prestazione lavorativa e previsti dalla contrattazione di lavoro;
- eventuali retribuzioni derivanti da pattuizioni individuali o da riconoscimenti aziendali per particolari impegni e crescita professionale, quali ad esempio assegni ad personam.
- sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale nonché altri *benefits*, sempre di natura contrattuale.

Componente variabile:

- erogazione consistente in un importo di natura discrezionale e non continuativa (c.d. *una tantum*), riconosciuta in un'unica soluzione e connessa a particolari prestazioni meritevoli in termine di efficacia e di efficienza, di particolare impegno nell'espletamento dell'attività lavorativa, spirito di servizio e valorizzazione della crescita professionale.
- erogazione variabile prevista dal regolamento aziendale, denominata contributo variabile al Fondo Pensione dei dipendenti. Tale contributo è legato a risultati di redditività e di produttività raggiunti dall'Impresa. La corresponsione avviene nell'anno solare successivo a quello dell'eventuale maturazione.

Le erogazioni indicate che non derivano da previsioni contrattuali ma sono di natura discrezionale o connesse al raggiungimento di obiettivi sono determinate dalla Direzione con uno specifico budget e vengono conferite in presenza di un andamento economico dell'Impresa positivo.

#### **Responsabili funzioni di controllo**

Le funzioni di controllo sono attualmente esternalizzate presso la capogruppo ITAS MUTUA.

#### **Attuario incaricato**

Per l'attuario incaricato non è prevista la corresponsione di una parte variabile della retribuzione legata all'ottenimento di risultati esclusivamente economici o comunque legati all'andamento dell'impresa.

#### **Remunerazione degli Intermediari assicurativi e riassicurativi**

Le politiche attualmente adottate per la remunerazione degli intermediari assicurativi garantiscono un sistema di compensi ed incentivi coerenti con la sana e prudente gestione.

Tale sistema risulta monitorato garantendo un equilibrato rapporto tra premi emessi-provvigioni e premi emessi-incentivi.

Per quanto concerne l'intermediazione riassicurativa, questa rimane un fenomeno assolutamente residuale, comunque ponderato per quanto di interesse.

#### **Eventuali servizi esternalizzati**

Il ricorso all'esternalizzazione di attività, comprese quelle essenziali ed importanti, comporta sempre una valutazione del corrispettivo; corrispettivo che rimane in linea con la prassi di



mercato, e la cui pattuizione segue un'attenta valutazione del rapporto qualità-prezzo del servizio prestato.

Inoltre, presidi contrattuali di "uscita" dal rapporto (recesso), adottati anche in ottemperanza alle disposizioni di vigilanza, garantiscono una gestione equilibrata dei rapporti in *outsourcing*.

### **Bilanciamento delle componenti della retribuzione**

---

Per quanto concerne le componenti variabili e fisse, il bilanciamento di queste è assicurato dall'esistenza di un tetto massimo della componente variabile come definito nelle politiche di Gruppo (Sezione I), da un rapporto percentuale in linea con i *benchmark* di mercato, e da un costante allineamento della profittabilità della società rispetto alla parte premiante.

### **Accessibilità delle informazioni**

---

Le modalità di remunerazione del personale sono accessibili a tutte le risorse a cui si applica, nel rispetto del diritto di riservatezza di ciascun soggetto, risultando altresì il personale interessato informato in anticipo sui criteri utilizzati per determinarne la remunerazione e sulla valutazione dei risultati cui è collegata la componente variabile.

## Dati aggregati relativi alle retribuzioni

A) In ottemperanza alla normativa di settore verranno fornite le informazioni quantitative (aggregate) sull'applicazione delle politiche di remunerazione societaria relative all'anno 2015 come da rappresentazione grafica di seguito riportata (stima).

### Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni

		Componente fissa	Componente variabile													
<div style="border: 1px dashed red; padding: 5px;"> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 50%;"><b>Presidente</b></td> <td style="width: 50%;">100%</td> <td style="width: 50%;">0%</td> </tr> <tr> <td><b>Vicepresidente</b></td> <td>100%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td><b>Consiglieri di amministrazione</b></td> <td>100%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td><b>Sindaci</b></td> <td>100%</td> <td>0%</td> </tr> </table> </div>	<b>Presidente</b>	100%	0%	<b>Vicepresidente</b>	100%	0%	<b>Consiglieri di amministrazione</b>	100%	0%	<b>Sindaci</b>	100%	0%				
	<b>Presidente</b>	100%	0%													
	<b>Vicepresidente</b>	100%	0%													
	<b>Consiglieri di amministrazione</b>	100%	0%													
<b>Sindaci</b>	100%	0%														
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td rowspan="4" style="width: 15%;"><b>Dipendenti</b></td> <td style="width: 35%;"><b>Direttore</b></td> <td style="width: 20%;">/</td> <td style="width: 30%;">/</td> </tr> <tr> <td><b>Funzionari*</b></td> <td>93%</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td><b>Impiegati*</b></td> <td>93%</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td><b>Addetti funz. Controllo</b></td> <td>/</td> <td>/</td> </tr> </table>	<b>Dipendenti</b>	<b>Direttore</b>	/	/	<b>Funzionari*</b>	93%	7%	<b>Impiegati*</b>	93%	7%	<b>Addetti funz. Controllo</b>	/	/			
		<b>Dipendenti</b>	<b>Direttore</b>	/	/											
			<b>Funzionari*</b>	93%	7%											
			<b>Impiegati*</b>	93%	7%											
<b>Addetti funz. Controllo</b>	/		/													

- - - Risk taker staff

\* Valore percentuale stimato

B) In ottemperanza alla normativa di settore vengono fornite le informazioni quantitative (aggregate) sull'applicazione delle politiche di remunerazione societaria, in relazione al raggiungimento degli obiettivi, relative all'anno 2014 come da rappresentazione grafica di seguito riportata.

### Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni

		Componente fissa	Componente variabile
<b>Presidente</b>		100%	0%
<b>Vicepresidente</b>		100%	0%
<b>Consiglieri di amministrazione</b>		100%	0%
<b>Sindaci</b>		100%	0%
<b>Dipendenti</b>	<b>Direttore</b>	/	/
	<b>Funzionari</b>	90%	10%
	<b>Impiegati</b>	93%	7%
	<b>Addetti funz. Controllo</b>	/	/

## Verifiche della Funzione di Compliance

---

### 1. - Premessa

Il Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011 detta principi in materia di politiche di remunerazione delle imprese di assicurazione con l'obiettivo di assicurare l'adozione di sistemi retributivi coerenti con i principi affermatasi a livello internazionale in risposta alla crisi finanziaria. Premesso che le politiche retributive rivestono un ruolo importante nel consentire, in un contesto concorrenziale, di attrarre e mantenere professionalità adeguate, l'ISVAP ha ritenuto necessario assicurare che anche le imprese assicurative adottino sistemi di remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione dei rischi, evitando incentivi che possano incoraggiare eccessive assunzioni di rischi.

Il Regolamento n. 39, dispone che l'attuazione delle politiche di remunerazione adottate dall'impresa sia soggetta, con cadenza almeno annuale, ad una verifica da parte delle funzioni di controllo interno, secondo l'ambito di rispettiva competenza. La Funzione di Compliance, in particolare, ai sensi dell'art. 23 del citato Regolamento ISVAP, ha il compito di verificare che le predette politiche rispettino le norme del Regolamento ISVAP n. 39, lo Statuto sociale nonché eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Compagnia, in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali.

In tale ambito, in vista dell'approvazione della politica di remunerazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti di Assicuratrice Val Piave, le funzioni di controllo interno della Compagnia hanno posto in essere, ciascuna per quanto di competenza, le azioni necessarie ad assicurare la conformità dei comportamenti aziendali al contesto normativo di riferimento supportando la funzione Risorse Umane mediante valutazioni ex ante di conformità.

### 2. – Considerazioni preliminari

Le politiche di remunerazione adottate da Assicuratrice Val Piave tengono conto delle direttive di Gruppo, qualitative e quantitative, relativamente alla componente variabile della struttura retributiva, al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza su rilevanti aspetti di *governance* societaria e di informativa relativamente alle politiche di remunerazione, nel rispetto delle proprie peculiarità e quindi del principio di proporzionalità.

Il sistema retributivo adottato da Assicuratrice Val Piave è coerente con le finalità e i valori mutualistici della Capogruppo.

La trasposizione pratica di quanto precede sul versante delle politiche di remunerazioni applicate nel Gruppo si può sintetizzare come segue:

– le società del Gruppo ITAS non hanno mai fatto ricorso a forme retributive incentivanti basate su strumenti finanziari;

– il sistema retributivo delle singole società è incentrato sulla componente fissa; la componente variabile risulta infatti essere tendenzialmente complementare e di proporzionata entità, a livello sia complessivo sia delle diverse figure professionali.

Si sintetizzano, di seguito, le principali caratteristiche delle Politiche adottate nell'ambito dell'attività di verifica svolta dalla Funzione di Compliance.

### **3. Verifiche svolte**

La Funzione di Compliance, nel rispetto dei principi di indipendenza, ha effettuato una valutazione delle politiche di remunerazione al fine di verificare la conformità delle medesime alle disposizioni del Regolamento ISVAP n. 39/2011 e dello Statuto Sociale ed ai contenuti del Codice Etico aziendale, in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali; in tale ambito ha verificato la conformità al contesto normativo e regolamentare sopra richiamato della componente variabile complessiva descritta nelle Politiche retributive di Assicuratrice Val Piave, rilevando che è stato individuato in modo chiaro il c.d. risk taker staff, vale a dire personale che svolge un'attività che può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa.

Tale valutazione è avvenuta sulla base di una serie di criteri, quali la posizione rivestita, il grado di responsabilità, il livello gerarchico, l'attività svolta, le deleghe conferite, l'ammontare della remunerazione, la possibilità di assumere posizioni di rischio rilevanti. Per Assicuratrice Val Piave il soggetto a cui attualmente è possibile ricondurre la facoltà di compiere scelte e valutazioni che influiscono sulle caratteristiche (quantità e qualità) dei rischi assumibili dall'impresa è essenzialmente il Direttore Generale.

Il Direttore generale è l'unico interlocutore del board aziendale (quantomeno per la gestione del business) e ha il compito di tradurre in specifiche politiche strategiche le scelte gestionali.

Esiste poi, a livello di gruppo, un'influenza ed un controllo, in termini di direzione e coordinamento, da parte della società capogruppo.

**Nell'assetto organizzativo attualmente in vigore la carica di Direttore Generale di Assicuratrice Val Piave è ricoperta da un dirigente di ITAS MUTUA, il quale, per tale incarico (in Val Piave), non percepisce alcun compenso.**

**In questi termini, dunque, il Direttore Generale, non percependo alcuna retribuzione né fissa né variabile, non può dirsi rientrante nel perimetro del risk taker staff.**

Stante l'assetto organizzativo e la ricognizione effettuata in merito al personale risk taker, alla luce del sistema retributivo come delineato a livello di gruppo, le politiche retributive di Assicuratrice Val Piave prevedono comunque principi ed indicazioni in merito al trattamento economico da riconoscere ai vari ruoli aziendali ed in particolare:

– per la componente variabile vengono stabiliti dei criteri di determinazione distinti per i ruoli e incarichi aziendali ricoperti; le percentuali massime indicate relative alla componente variabile della retribuzione, che potranno essere superate solo in casi eccezionali e giustificati, appaiono in

linea con i benchmark del mercato e del settore, e sono ben lontane dagli eccessi che hanno giustificato l'intervento dei *Regulators*: in particolare, tale sistema, lungi dal supportare comportamenti spregiudicati ed aggressivi, sembra poter rappresentare un elemento a garanzia sia della stabilità gestionale, sia del necessario dinamismo;

- per i responsabili delle funzioni di controllo (esternalizzate alla Capogruppo ITAS Mutua) **non è** prevista una parte variabile della retribuzione legata all'ottenimento di risultati business.

- per l'attuario incaricato (esternalizzato alla Capogruppo ITAS Mutua) non è prevista la corresponsione di una parte variabile della retribuzione legata all'ottenimento di risultati esclusivamente economici o comunque legati all'andamento dell'impresa;

- per gli altri soggetti quali intermediari e *outsourcer*: la remunerazione è sempre stata impostata su un sistema di compensi ed incentivi coerenti con la sana e prudente gestione.

#### **4. Conclusioni**

Alla luce delle verifiche effettuate, la Funzione di Compliance ritiene che per il sistema retributivo descritto nelle Politiche di remunerazione 2015 di Assicuratrice Val Piave non è stata apportata nessuna modifica sostanziale rispetto a quanto approvato nell'anno 2014; la nuova politica si pone quindi **in continuità** con quella approvata nel 2014 e risulta conforme sia alle disposizioni contenute nel Regolamento ISVAP n. 39, che allo Statuto sociale ed al Codice Etico adottato dalla Compagnia.

Trento, 17 marzo 2015



Michela Rossi  
Responsabile Compliance  
Assicuratrice Val Piave Spa

## Verifiche della funzione di Internal Auditing

---

La verifica condotta dalla Funzione di *Internal Audit* ha riguardato le prassi remunerative adottate da Assicuratrice Val Piave Spa in attuazione di quanto deliberato in materia dall'Assemblea Ordinaria della società nel mese di aprile 2014 in ottemperanza a quanto previsto dal Regolamento IVASS n. 39/2012.

Si rileva che le politiche sono sostanzialmente identiche a quelle già verificate l'anno precedente. Si confermano dunque le conclusioni già espresse:

- le politiche di remunerazione ed incentivazione adottate appaiono coerenti rispetto alla prudente gestione del rischio, tenendo anche conto del fatto che i componenti del Consiglio di amministrazione, organo a cui in ultima analisi è riservata l'adozione delle politiche strategiche aziendali, non percepiscono, ad oggi, alcun corrispettivo legato al raggiungimento di risultato (componente variabile)<sup>7</sup>;
- anche gli altri soggetti individuati nel perimetro del "personale sensibile" non percepiscono alcun corrispettivo legato al raggiungimento di risultati;
- i criteri relativi alla definizione dei piani di remunerazione riferibili ai lavoratori dipendenti appaiono adeguati, non risultando in contrasto con una impostazione complessiva di prudente gestione del rischio (ed in linea con le prassi consolidate anche dalla contrattualistica collettiva);
- la retribuzione media complessiva, per singola categoria di lavoratori, appare in linea con gli anni precedenti;
- la retribuzione media complessiva, per singola categoria di lavoratori – retribuzioni lorde del personale amministrativo – appare in linea con i dati (medi) disponibili a livello di mercato (tenendo conto delle caratteristiche organizzative della società).
- l'applicazione delle politiche appare inoltre corretta e coerente, e l'erogazione della parte variabile risulta allineata a quanto stabilito nelle politiche stesse.

In conclusione, dunque, le politiche attualmente adottate non sembrano poter rappresentare una prassi gestionale in pregiudizio alla solidità e alla stabilità patrimoniale della società, non rappresentando parimenti un elemento di potenziale "squilibrio" finanziario dell'impresa sul lungo periodo.

La prassi retributiva adottata appare in linea con lo spirito mutualistico del gruppo che si concretizza nel perseguimento di obiettivi patrimoniali e finanziari che siano in grado di garantire l'equilibrio economico sul lungo periodo.

---

<sup>7</sup> Neanche i componenti del Collegio sindacale percepiscono una parte variabile connessa al raggiungimento di risultati, ma in questo caso si è all'interno di una specifica previsione normativa.

Si segnala, in ultimo, che anche le politiche che verranno portate in approvazione nell'assemblea 2015 mantengono le medesime caratteristiche strutturali delle politiche 2014.

Trento, 17 marzo 2015



Giorgio de Unterrichter  
Responsabile Internal Auditing  
Assicuratrice Val Piave Spa