

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEGLI AMMINISTRATORI
ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI**

1^ Convocazione: 26 aprile 2017 ore 11:00
in Belluno, Via Roma, n. 28

2^ Convocazione: 27 aprile 2017 ore 11:00
in Belluno, Via Roma, n.28

INDICE

Convocazione Assemblea	1
Deliberazioni sul bilancio 2016 ai sensi dell'art. 2364 codice civile	2
Politiche di remunerazione	3
Copertura assicurativa a favore di Amministratori e Dirigenti	25

AVVISO DI CONVOCAZIONE ASSEMBLEA ORDINARIA

Gli azionisti sono convocati in assemblea ordinaria il giorno **26 aprile 2017 alle ore 11:00 in prima convocazione** ed il giorno 27 aprile 2017 alla stessa ora per la seconda convocazione in Belluno Via Roma, n. 28 per deliberare sul seguente **ordine del giorno:**

1. deliberazioni sul bilancio 2016 ai sensi dell'art. 2364 codice civile;
2. politiche di remunerazione;
3. copertura assicurativa a favore di Amministratori, Sindaci e Dirigenti;

Capitale sociale e diritto di voto: il capitale sociale sottoscritto e versato è rappresentato da n. 28.000 azioni ordinarie. Ogni azione attribuisce diritto ad un voto. La Società non ha in portafoglio azioni proprie.

Intervento in assemblea: ai sensi dell'art. 8 dello Statuto il diritto di intervento è regolato dalle norme di legge. In particolare possono intervenire in assemblea i titolari del diritto di voto per i quali sia pervenuta alla Società la comunicazione rilasciata dall'intermediario abilitato prima dell'inizio dell'assemblea. A tal fine il Socio dovrà richiedere, almeno due giorni lavorativi antecedenti la data dell'Assemblea, all'intermediario presso il quale sono depositate le azioni, il rilascio della certificazione.

Voto per delega: i titolari del diritto di voto possono farsi rappresentare mediante delega scritta con l'osservanza delle disposizioni di legge; fac-simile della delega può essere richiesto presso la sede sociale ed è disponibile nel sito www.valpiave.it. Non sono previste procedure di voto per corrispondenza o con mezzi elettronici.

Documentazione: la documentazione relativa agli argomenti posti all'ordine del giorno è depositata presso la sede sociale nei termini di legge con facoltà di ottenerne copia e sul sito internet www.valpiave.it

Belluno, 20 marzo 2017

Il Presidente
dott. Fabrizio Lorenz

DELIBERAZIONI SUL BILANCIO 2016 AI SENSI DELL'ART 2364 C.C.

Gli Azionisti sono convocati per discutere ed approvare il bilancio della Società chiuso al 31 dicembre 2016 che, unitamente alla relazione sulla Gestione, alle Relazioni del Collegio Sindacale e della Società di Revisione, è stato depositato nei termini di legge presso la sede sociale e sul sito internet www.valpiave.it.

Tenuto conto delle risultanze del bilancio d'esercizio, il Consiglio di Amministrazione propone agli Azionisti di:

- approvare il bilancio per l'esercizio 2016 che presenta un risultato finale in utile per euro 2.177.935,01 da assegnare come segue:
 - euro 108.896,75 (pari al 5%) alla riserva legale;
 - euro 104.692,20 alla riserva indisponibile ex art. 2426 c.8bis C.C.;
 - al pagamento del dividendo di 25 euro per ciascuna azione che risulterà in circolazione alla data di stacco cedola; i dividendi verranno posti in pagamento a partire dall' 11 maggio 2017 con stacco della cedola n. 2 in data 9 maggio 2017, presso gli intermediari depositari;
 - alle "altre riserve" l'importo residuo.

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

1. 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*¹, *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 retribuzione².

Pertanto, è previsto che la parte variabile³ della retribuzione degli amministratori con deleghe⁴ 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.

Nel perimetro normativo, per quanto concerne poi il personale dipendente, non rientrano

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

² Incentivi legati al raggiungimento di obiettivi tendenzialmente di carattere economico finanziario.

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

⁴ 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.

solo i soggetti particolarmente influenti sulla gestione del *business*, ma anche coloro che ricoprono funzioni di controllo: 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.

II Gruppo ITAS

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

- la *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 *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 collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi loro assegnati;

- il *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 *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 2016

Non è stata apportata nessuna modifica sostanziale o strutturale a quanto approvato nell'anno 2016.

2.- 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 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 amministrazione
- i sindaci
- i dipendenti dirigenti - direttori
 dirigenti
 funzionari
 impiegati
 responsabili funzioni di controllo⁵
- altri soggetti intermediari
 outsourcer

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

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

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:

- hanno la possibilità di disporre l'assunzione di rischi significativi, per quantità e qualità, impattanti sulla gestione economico – finanziaria dell'impresa;
- gestendo ed acquisendo – in senso "strategico" – questi rischi, possono mirare al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali prestabiliti;
- 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 del Gruppo ITAS, 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 e non, a collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato 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 di Responsabilità c.d. D&O di cui beneficiano gli amministratori, i membri del Collegio sindacale, i dirigenti, i dipendenti (altro) delle società del Gruppo.

La 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: 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: non è prevista una parte variabile della retribuzione;
 - personale "risk taker staff": può essere prevista una parte variabile della retribuzione legata all'ottenimento di risultati prefissati che non potrà superare il 30% della retribuzione totale;
 - dirigenti: può essere prevista una parte variabile della retribuzione legata all'ottenimento di obiettivi prefissati che non potrà superare il 30% della retribuzione totale;
 - funzionari: può essere prevista una parte variabile della retribuzione legata all'ottenimento di obiettivi prefissati, anche secondo piani specifici di incentivazione;
 - impiegati: può essere prevista una parte variabile della retribuzione legata all'ottenimento di obiettivi prefissati, anche secondo piani specifici di incentivazione;
- responsabili funzioni di controllo: fatto salvo quanto già espresso in precedenza per le "categorie contrattuali" impiegati e funzionari, non potrà essere prevista una ulteriore parte variabile della retribuzione legata all'ottenimento di risultati business. Potrà essere prevista una parte variabile connessa al raggiungimento di specifici piani legati al rispetto delle attività pianificate, di obiettivi di conformità, di presidio dei rischi, etc.. La parte variabile non può superare il 30% della retribuzione complessiva.

Le percentuali massime indicate relative alla componente variabile della retribuzione potranno essere superate solo in casi eccezionali e giustificati.

Tale sistema discrimina comportamenti spregiudicati ed aggressivi ed è volto a rappresentare un elemento aggiuntivo a garanzia sia della stabilità patrimoniale e finanziaria, sia del necessario dinamismo necessario per la crescita in un mercato in evoluzione.

Inoltre, la componente variabile è pensata e corrisposta secondo un sistema "premiante", avente come obiettivo la specifica finalità di rafforzare il carattere stimolante del contesto lavorativo pur nella logica connessione all'ottenimento dei risultati del 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” per tutte le funzioni e i ruoli oggetto della presente disciplina.

Altri soggetti intermediari e outsourcer: la remunerazione degli intermediari assicurativi, come già anticipato, risulta essere 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.

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 inoltre 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.

I membri del *board*⁶ 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.

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

⁶ Per i requisiti professionali dei membri del Consiglio di amministrazione si rimanda al D.M. 11 novembre 2011 n. 220 e alla Politica sui requisiti di idoneità alla carica cd. “Fit&Proper” deliberata dai Consigli di Amministrazione.

del Consiglio/i.

Amministratore Delegato

Nell'ambito del Consiglio, l'Amministratore Delegato, ove previsto, 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 un'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 di Vigilanza, 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 Risk Management può contribuire alla definizione delle politiche di remunerazione attraverso un'analisi, anche in chiave evolutiva, di eventuali rischi operativi o finanziari ad essa collegati e in un'ottica generale di presidio e monitoraggio dei rischi sottostanti.

Gli esiti delle verifiche condotte possono essere portati, periodicamente e quando risulti opportuno o necessario, a conoscenza degli organi societari.

Servizio legale, affari societari e privacy

La funzione Affari legali e Societari, anche se esternalizzata, può supportare 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:
 - 67,03% ITAS MUTUA;
 - 24,10% ITAS VITA Spa;
 - 3,13% 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:** La "compattezza" dell'organizzazione fa sì che le decisioni che incidono sulla gestione aziendale competano ad un numero ristretto di soggetti.

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 la quota di riferimento.
- 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 2017.

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 quantitative e qualitative 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 ha 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, inserito nella struttura organizzativa in regime di distacco, per il quale, la società non eroga direttamente 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 e 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 determina 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 del Direttore Generale di Assicuratrice Val Piave Spa è ricoperto da un dirigente di ITAS MUTUA, inserito nella struttura organizzativa in regime di distacco, per il quale, la società non eroga direttamente 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. Tale erogazione è riconosciuta sia in forma di retribuzione sia in forma di accantonamento 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 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.

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 e collaborazioni

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 nella Sezione I del presente documento 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 2017 come da rappresentazione grafica di seguito riportata (stima).

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni

		Componente fissa	Componente variabile
	Presidente	100%	0%
	Vicepresidente	100%	0%
	Consiglieri di amministrazione	100%	0%
	Sindaci	100%	0%
Dipendenti	Direttore	/	/
	Funzionari*	85%	15%
	Impiegati*	85%	15%
	Responsabili funz. Controllo	/	/

- - - 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 2016_come da rappresentazione grafica di seguito riportata.

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni

		Componente fissa	Componente variabile
Presidente		100%	0%
Vicepresidente		100%	0%
Consiglieri di amministrazione		100%	0%
Sindaci		100%	0%
Dipendenti	Direttore	/	/
	Funzionari	84%	16%
	Impiegati	87%	13%
	Responsabili funz. Controllo	/	/

Verifiche della Funzione di Compliance

1. – Premessa e quadro regolamentare

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, 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 incidere in modo significativo sul profilo di rischio dell'impresa.

I componenti del Consiglio di Amministrazione, individuati come risk taker, compresi Presidente e Vicepresidente, 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 e 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.

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.

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.

Si precisa inoltre che attualmente non sono presenti dirigenti.

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.

Nessun cambiamento è stato ipotizzato, rispetto al passato, riguardo la struttura della remunerazione degli ulteriori altri soggetti presi in considerazione dalla normativa (intermediari assicurativi e riassicurativi, fornitori di servizi esternalizzati).

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 in caso di previsione e riconoscimento della componente variabile.

4. - Conclusioni

Alla luce delle verifiche effettuate, la Funzione di Compliance ritiene che per il sistema retributivo descritto nelle Politiche di remunerazione **2017** di Assicuratrice Val Piave non è stata apportata nessuna modifica significativa rispetto a quanto approvato nell'anno 2016; la nuova politica si pone quindi **in sostanziale continuità** con quella approvata nel 2016 e risulta conforme sia alle disposizioni contenute nel Regolamento ISVAP n. 39, che allo Statuto sociale ed al Codice Etico adottato dalla Compagnia.



Michela Rossi

Responsabile Compliance

Assicuratrice Val Piave Spa

Verifiche della funzione di Internal Auditing

Ai sensi dell'articolo 23 del Regolamento ISVAP n. 39/2011, la funzione di revisione interna verifica che le prassi remunerative adottate dall'impresa siano coerenti con le politiche retributive definite dal Consiglio di amministrazione e successivamente approvate dall'Assemblea ordinaria.

Nello specifico, la funzione di Internal Auditing è stata coinvolta, in via preliminare e congiuntamente alle altre funzioni di controllo interno e alla funzione risorse umane, nella definizione delle politiche di remunerazione, valide per l'anno in corso, che saranno oggetto di valutazione e approvazione da parte dell'Assemblea ordinaria di aprile 2017 p.v..

A tal proposito, è stato possibile prendere atto che:

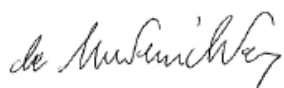
- le politiche di remunerazione proposte escludono la possibilità di ricorrere a forme retributive incentivanti basate su strumenti finanziari (presupposto questo che ha portato la Vigilanza all'adozione del Regolamento n. 39/2011);
- le politiche di remunerazione, adeguatamente formalizzate e motivate, appaiono coerenti con la sana e prudente gestione del rischio e risultano essere in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine;
- le politiche appaiono ponderate e calate sulla specifica realtà aziendale; in quest'ottica l'individuazione dei componenti del risk taker staff appare coerente con la specifica realtà aziendale;
- non viene definito alcun piano incentivante – con riconoscimento di componente variabile – a soggetti appartenenti al cd risk taker staff;
- si segnala, in ultimo, che le politiche che verranno portate in approvazione nell'Assemblea 2017 mantengono le medesime caratteristiche strutturali delle politiche 2016.

La funzione di Internal Auditing – coerentemente a quanto richiesto direttamente alla funzione dall'Autorità – ha potuto verificare la coerente applicazione nell'anno sociale 2016 delle politiche retributive, così come approvate dall'assemblea ordinaria del 22 aprile 2015.

A tal proposito si riferisce che:

- l'Assemblea ordinaria del 22 aprile 2015 ha approvato le politiche retributive vevoli per l'anno sociale 2015;
- la delibera adottata dal Consiglio e approvata dall'Assemblea non prevede alcun piano incentivante – con riconoscimento di una componente variabile – al cd risk taker staff;

- la funzione di Internal Auditing può riferire che quanto erogato al risk taker staff risulta coerente con quanto stabilito dalle delibere assembleari assunte in materia di determinazione dei compensi e dunque in linea con quanto deliberato e prescritto dalle politiche retributive definite dal Consiglio di amministrazione e approvate dall'Assemblea;
- la funzione di Internal Auditing può riferire in conclusione della coerente applicazione delle politiche adottate dalla società, nella loro impostazione generale.



Giorgio de Unterrichter
Responsabile Internal Auditing
Assicuratrice Val Piave Spa

COPERTURA ASSICURATIVA A FAVORE DI AMMINISTRATORI E DIRIGENTI

Il Presidente segnala che la complessità della gestione della Società è fortemente cresciuta nel corso del tempo, sia per lo sviluppo dimensionale, sia per l'evoluzione del mercato, sia infine per l'accumulo della normativa regolamentare. In questo difficile quadro di riferimento deve muoversi l'azione degli Amministratori, dei Sindaci, della Direzione Generale e del management per perseguire gli obiettivi di sviluppo delle Società del Gruppo ITAS.

Occorre perciò che le decisioni e i comportamenti dei soggetti che, ai vari livelli, gestiscono la Società (e quelle del Gruppo) sia scevro da preoccupazioni per aspetti non strettamente attinenti il business, ma derivanti da rischi ad esso estrinseci.

Appare quindi opportuno che il processo decisionale degli Amministratori, dei top manager nonché dei manager in genere che abbiano poteri decisionali/discrezionali, sia sgombrato da preoccupazioni e timori circa possibili responsabilità patrimoniali a loro carico derivanti dalle loro scelte o decisioni, mediante una copertura assicurativa che li tenga indenni dal suddetto rischio, con esclusione delle responsabilità derivanti da azioni o comportamenti dolosi nonché delle sanzioni irrogate dagli Organi di Vigilanza.

Il mercato assicurativo, a questo proposito, offre un'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 ad uno stesso Gruppo (Directors' and Officers Liability Insurance - D&O). Essa tiene indenni questi 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 alla stipula di una adeguata copertura assicurativa. Si sottopone all'approvazione dell'Assemblea la seguente proposta:

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

Delibera

- 1) di autorizzare la partecipazione pro-quota alla polizza assicurativa stipulata da Itas Mutua, 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 principali caratteristiche:
 - oggetto della garanzia: 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;
 - limite di indennizzo (massimale annuo): € 15 milioni;
 - durata: 1 anno a decorrere dal 1° maggio 2017, con previsione di rinnovo per l'anno successivo;

- 2) di conferire ai membri della Direzione il più ampio mandato al fine di dare esecuzione alla presente deliberazione, provvedendo a tutto quanto sia ulteriormente richiesto per la completa attuazione della stessa, alle migliori condizioni di mercato, nonché di definire il rinnovo con ogni potere a tal fine necessario, utile ed opportuno, nessuno escluso ed eccezzuato”.