

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

1^ Convocazione: 27 aprile 2012 ore 11:00
in Belluno, Via Medaglie d'Oro n.60

2^ Convocazione: 28 aprile 2012 ore 11:00
in Belluno, Via Medaglie d'Oro n.60

INDICE

Convocazione Assemblea.....	1
Deliberazioni sul bilancio 2011 ai sensi dell'art. 2364 codice civile.....	3
Proposta acquisto azioni proprie e modalità di disposizione delle stesse.....	4
Politiche di remunerazione.....	5
Stipula di una copertura assicurativa a favore di amministratori e dirigenti.....	19
Conferimento dell'incarico di revisione legale dei conti per gli esercizi 2012-2020.....	21

ASSICURATRICE VAL PIAVE S.p.A.

Direzione e coordinamento ITAS Mutua
Gruppi assicurativi n. 010 – Imprese assicurazione n. 1.00030
Sede in Belluno, Via Medaglie d'Oro n. 60
Capitale Sociale €. 7.000.000 i.v.
Registro Imprese Belluno, p.i. e c.f.: 00075940254

AVVISO DI CONVOCAZIONE ASSEMBLEA ORDINARIA

Gli azionisti sono convocati in assemblea ordinaria il giorno **27 aprile 2012 alle ore 11,00 in prima convocazione** ed il giorno 28 aprile 2012 alla stessa ora per la seconda convocazione presso la sede sociale in Belluno Via Medaglie d'Oro n. 60 per deliberare sul seguente

ordine del giorno:

1. deliberazioni sul bilancio 2011 ai sensi dell'art. 2364 codice civile;
2. proposta acquisto azioni proprie e modalità di disposizione delle stesse;
3. politiche di remunerazione;
4. stipula di una copertura assicurativa a favore di amministratori, sindaci e dirigenti;
5. conferimento dell'incarico di revisione legale dei conti per gli esercizi 2012-2020.

Capitale sociale e diritto di voto: il capitale sociale sottoscritto e versato è rappresentato da n. 7.000.000 azioni ordinarie. Ogni azione attribuisce diritto ad un voto. La Società non ha 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.

Integrazione dell'ordine del giorno: gli azionisti che, anche congiuntamente, rappresentino almeno un quarantesimo del capitale sociale possono richiedere per iscritto a mezzo lettera raccomandata, entro dieci giorni dalla pubblicazione del presente avviso, l'integrazione delle materie da trattare indicando nella domanda gli argomenti proposti ed una relazione sulle materie di cui propongono la trattazione.

L'integrazione dell'ordine del giorno non è ammessa per gli argomenti sui quali l'Assemblea delibera, a norma di legge, su proposta degli Amministratori o sulla base di un progetto o una relazione dagli stessi predisposta. Le eventuali integrazioni all'ordine del giorno saranno rese note, con le stesse modalità di pubblicazione del presente avviso.

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, 26 marzo 2012

Il Presidente
dott. Renato Gislimberti

DELIBERAZIONI SUL BILANCIO 2011
AI SENSI DELL'ART 2364 C.C.

Gli Azionisti sono convocati per discutere ed approvare il bilancio della Società chiuso al 31 dicembre 2011 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 2011 che presenta un risultato finale negativo e di riportare la perdita di esercizio pari ad euro 281.504,09 all'esercizio successivo.

PROPOSTA ACQUISTO AZIONI PROPRIE E MODALITA' DI DISPOSIZIONE DELLE STESSE

In ottemperanza alla specifica delibera dell'Assemblea dei Soci e in conformità al Regolamento approvato dal Consiglio con la fine del corrente esercizio, verrà a scadere il termine di diciotto mesi fissato dall'Assemblea del 27 aprile 2011 per l'acquisto di azioni proprie.

Tenuto conto del breve arco temporale ancora residuo e considerato l'obiettivo di favorire lo smobilizzo degli azionisti conseguendo nel contempo positivi differenziali economici da negoziazione delle azioni acquistate, gli Amministratori concordano sull'opportunità di presentare all'Assemblea degli Azionisti le seguenti proposte:

- revoca della delibera dell'Assemblea del 27 aprile 2011 per l'acquisto di azioni proprie, per la parte non utilizzata che risulterà alla data dell'assemblea, con storno alla riserva facoltativa della riserva acquisto azioni proprie;
- autorizzazione all'acquisto di azioni proprie con le seguenti modalità:
 - numero massimo di azioni da acquistare: n. 40.000 pari al 0,6% del capitale sociale;
 - validità dell'autorizzazione accordata dall'Assemblea degli Azionisti: mesi diciotto;
 - prezzo al quale procedere all'acquisto: 1,20 euro;
 - prezzo di riferimento al quale procedere alla vendita: 2,40 euro;
 - le azioni proprie, iscritte nell'attivo circolante, potranno essere alienate ad un prezzo inferiore o superiore fino al 10% a quello di riferimento;
 - l'alienazione delle azioni ad un prezzo diverso da quello di riferimento di euro 2,40 dovrà essere segnalata al Comitato degli Amministratori Indipendenti.

Il Consiglio di Amministrazione provvederà ad ogni eventuale opportuna regolamentazione.

Dalla riserva facoltativa, sino all'acquisto delle azioni ai fini di una completa informativa, verrà prelevato l'importo del corrispettivo massimo autorizzato e pari ad euro 50.000 per la costituzione della riserva disponibile "riserva per acquisto azioni proprie".

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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'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.

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 – competenza che dovrà avere rilevanza statutaria – 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.

Così, 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, prevedendo che parte dell'erogazione sia differita, 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 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.

¹ Risorse interne che possano influire tramite la propria posizione sui risultati e sugli obiettivi economico finanziari.

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.

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 una 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 remunerazione 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

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, anche attraverso uno specifico processo di valutazione, 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 della definizione delle politiche stesse;
- monitoraggio e presidio anche del sistema di remunerazione della rete distributiva e degli *outsourcer*;
- completezza dell'informazione nei confronti 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
 *addetti alle funzioni di controllo*⁵
 *attuari*⁶
- altri soggetti intermediari
 outsourcer

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

⁶ 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 cd *risk taker staff*.

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 *benefits e bonus*, ovvero 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, 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 adeguate alle 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 e ottimali relazioni personali e professionali tra tutti i collaboratori.

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 componente variabile della struttura remunerativa per ruolo aziendale

In relazione ai soggetti che entrano all'interno del perimetro delle politiche retributive aziendali, e fatta salva l'individuazione del “personale sensibile” (destinatario ultimo della normativa di vigilanza), le società dovranno attenersi alle seguenti direttive di Gruppo, qualitative e quantitative, relativamente alla componente variabile della struttura retributiva.

In particolare:

- i 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.

- i sindaci: per questi soggetti non è prevista una parte variabile della retribuzione.
- i dipendenti.

Componenti Direzione Generale (dirigenti): 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% legata al raggiungimento di specifici piani legati al rispetto delle attività pianificate, di obiettivi di conformità, di presidio dei rischi, etc.

Per questa categoria di addetti, qualora le risorse 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 potrà essere prevista una parte variabile della retribuzione – che non potrà superare il 30% del totale – legata all'ottenimento di risultati esclusivamente non economici o, *latu sensu*, patrimoniali e finanziari 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 componente 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 riportati 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 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*⁷ che abbiano l'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 sulla adeguatezza delle politiche e sulle loro implicazioni sulla assunzione e gestione dei rischi.

Il consiglio di amministrazione nomina e delega propri "rappresentanti" 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/i.

Amministratore delegato

Nell'ambito del Consiglio, l'Amministratore Delegato, se presente, 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 poteri, 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 Risorse Umane, anche se esternalizzata, partecipa alla definizione delle politiche di remunerazione.

⁷ Per i requisiti professionali dei membri del consiglio di amministrazione si rimanda al D.M. 11 novembre 2011 n. 220.

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 presente Regolamento, 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 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** tenendo conto della natura, delle dimensioni e delle 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;
 - 2,93% DE PRA F.LLI Spa;
 - rimanente 11,07% di proprietà di n. 14.356 soci 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.** Assicuratrice Val Piave Spa ha attualmente 20 dipendenti. 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.

Tale valutazione ha evidenziato che:

1) 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.

Tale ultima considerazione tiene conto del fatto che l'Alta Direzione 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.

Ciò premesso, si evidenzia che attualmente la carica di Direttore Generale di Assicuratrice Val Piave Spa è ricoperta dal Vicedirettore Generale di ITAS MUTUA il quale, per tale incarico, 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*.

2) I dirigenti. Attualmente non sono presenti dirigenti.

3) I funzionari, e a fortiori i dipendenti, alla luce degli incarichi affidati, del livello gerarchico, delle responsabilità attribuite, e della parte variabile riconosciuta non rientrano nel “personale sensibile”.

4) Per quanto concerne gli organi societari, si rileva che ai consiglieri di amministrazione (anche se componenti del Comitato esecutivo) ed ai sindaci non è riconosciuta alcuna componente variabile. Non fanno dunque parte del “personale sensibile.”

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

Perimetro soggettivo		Gestione strategica rischi rilevanti	Piano incentivante	Rilevanza parte variabile	RISK TAKERS STAFF
Consiglieri di amministrazione		SI	NO	NO	NO
Sindaci		NO	NO	NO	NO
Dipendenti	Direttore	SI	NO	NO	NO
	(Dirigenti)				
	Funzionari	NO	SI	NO	NO
	Impiegati	NO	SI	NO	NO

Discorso a parte meritano le risorse impegnate in funzioni di controllo o attuariale che rientrano per esplicita previsione regolamentare nel perimetro del personale sensibile (benché le ragioni sottostanti siano diverse).

Il sistema retributivo per ruolo aziendale

Alla luce dunque del sistema retributivo come delineato a livello di gruppo, nonché della 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.

A) Amministratori

I componenti del Consiglio di Amministrazione, compresi Presidente e Vicepresidenti, 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, Amministratore Delegato, membro del Comitato Esecutivo 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.

B) 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 e un gettone di presenza.

C) Personale

C.1) Direttore Generale.

La carica di Direttore Generale di Assicuratrice Val Piave Spa è ricoperta dal Vicedirettore Generale di ITAS MUTUA il quale, per tale incarico, non percepisce alcun compenso.

C.2) Dirigenti. Attualmente non sono presenti dirigenti.

C.3) Funzionari e altre Aree Professionali.

Le retribuzioni corrisposte al personale cui l'Impresa abbia attribuita 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 17 settembre 2007.

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 prevista dall'articolo 85 del CCNL la cui determinazione è demandata alla contrattazione aziendale e definita dall'articolo 30 punto 2), denominata Premio di Produttività Variabile. Tale premio è determinato in funzione di obiettivi di produttività e redditività raggiunti dall'Impresa, in relazione ai risultati conseguiti dagli indici previsti e verificabili negli allegati al bilancio di esercizio. La corresponsione avviene nell'anno solare successivo a quello dell'eventuale maturazione;

- erogazione variabile legata al raggiungimento di obiettivi stabiliti dall'Alta Direzione, derivati dal piano di sviluppo aziendale e rivolti a particolari figure di Personale che nell'esercizio sono coinvolte con un impegno straordinario per il raggiungimento di obiettivi aziendali particolarmente sfidanti e finalizzati allo sviluppo del business e dei processi operativi. Il loro raggiungimento viene verificato dal Comitato di Direzione, sono di importo predefinito e sono erogati nell'anno solare successivo a quello di maturazione.
- 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.

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

D) Responsabili funzioni di controllo

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

E) Attuario incaricato

La funzione attuariale è attualmente esternalizzata presso la capogruppo ITAS MUTUA.

F) 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.

G) Eventuali servizi esternalizzati

Il ricorso all'esternalizzazione di attività 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

In ottemperanza alla normativa di settore verranno fornite all'organo assembleare (anno 2013) le informazioni quantitative (aggregate) sull'applicazione delle politiche di remunerazione societaria e di gruppo relative all'anno 2012 come da rappresentazione grafica di seguito riportata.

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni

		Componente fissa	Componente variabile
	Presidente		
	Vicepresidente		
	Consiglieri di amministrazione		
	Sindaci		
Dipendenti	Direttore		
	Dirigenti		
	Funzionari		
	Impiegati		
	Addetti funz. Controllo		
	Attuari		

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 al 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 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 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 delle Società 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 stipula 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 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): € 10 milioni;
- onere massimo lordo annuo: € 27 mila;
- durata: 1 anno a decorrere dal 1° maggio 2012, con previsione di rinnovo per l'anno successivo;

2) di conferire ai membri della Direzione Generale 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 purché il premio annuo non sia superiore, in conseguenza di rivalutazioni e adeguamenti, di più del 30% rispetto alla precedente annualità, il tutto con ogni potere a tal fine necessario, utile ed opportuno, nessuno escluso ed eccettuato”.

CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI REVISIONE LEGALE DEI CONTI PER GLI ESERCIZI 2012-2020

Con la certificazione del bilancio dell'esercizio 2011 si conclude il mandato conferito alla società BDO S.p.A. per la revisione legale degli esercizi 2006-2011 e già in precedenza rinnovato.

Ai sensi delle vigenti disposizioni l'incarico non è ulteriormente rinnovabile, né altrimenti prorogabile.

Il quadro normativo attualmente in vigore attribuisce all'organo di controllo il potere di fornire direttamente all'assemblea una proposta motivata di conferimento dell'incarico.

Il Collegio Sindacale della Società dopo aver svolto i necessari approfondimenti ha predisposto la seguente relazione relativa all'assegnazione dell'incarico di revisione legale dei conti per il periodo 2012-2020.

“VERBALE DEL COLLEGIO SINDACALE”

Oggi ventisei del mese di marzo duemiladodici (26.03.2012) alle ore 18,00 in Belluno, presso la sede sociale in via Medaglie d'Oro n. 60, si è riunito il Collegio Sindacale della ASSICURATRICE VAL PIAVE S.p.A. in persona dei Sindaci effettivi sigg. Guazzotti dott. Giannantonio, Angheben dott. Stefano e Trevisan dott. Alessandro, allo scopo di adempiere al disposto di legge riguardante la nomina della Società di Revisione di cui all'art. 13 del D.Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39.

In esito alla entrata in vigore del citato Decreto Legislativo viene attribuito al Collegio Sindacale il compito di sottoporre all'Assemblea dei soci indetta in 1^a convocazione per il giorno 27 aprile 2012, alle ore 11:00 ed in 2^a convocazione per il giorno 28 aprile 2012, alla stessa ora, la proposta motivata di nomina della Società di Revisione per il periodo 2012-2020 in quanto l'incarico affidato alla BDO viene a scadere con l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2011.

Nell'ambito del sistema di governance tradizionale v'è dunque tale compito che vale a rafforzare la funzione del Collegio Sindacale con assunzione di nuove responsabilità, dovendo nella fattispecie verificare che le modalità di svolgimento della revisione, opportunamente esplicitate ed illustrate nella dichiarazione di disponibilità dal soggetto che si propone come revisore e che ambisce ad assumere l'incarico, risultino adeguate in relazione alla ampiezza e complessità dell'incarico.

La verifica dovrà altresì riguardare il possesso in capo al soggetto che si propone dei requisiti di indipendenza e di una organizzazione dotata di idoneità tecnico/professionale capace di assolvere all'incarico, il tutto sulla scorta delle notizie desunte e/o desumibili dalla citata dichiarazione di disponibilità.

Va qui precisato che il gruppo ITAS al quale l'Assicuratrice Val piave appartiene ed in particolare la capogruppo ITAS MUTUA, intende porre in essere, alla stessa stregua di altri importanti gruppi assicurativi e con valenza per tutte le Società del gruppo, un piano che valga a consentire alla

nuova Società di Revisione di conoscere anticipatamente la struttura e l'ambiente riguardante il controllo interno con particolare riferimento al sistema di reporting, alle procedure operative ed ai principi contabili adottati, alla governace e all'internal audit, al business ed ai rischi connessi.

Tanto premesso e ribadito, il Collegio ha quindi preso in esame le proposte di servizi di revisione legale dei conti presentate dalle Società di revisione REY e PKF raffrontandole con quelle fin qui praticate dalla BDO.

L'attività di revisione comprende: la revisione legale contabile del bilancio incluse le verifiche riguardanti gli adempimenti fiscali, l'attività di coordinamento con la revisione contabile del bilancio consolidato, la verifica della Relazione sulla Gestione nonché la revisione in corso d'esercizio della regolare tenuta della contabilità.

Al termine della disamina il Collegio,

atteso che:

- l'incarico alla BDO non è prorogabile ulteriormente;
- le Società di revisione che si sono proposte sono note a livello internazionale e risultano avere entrambe una elevata professionalità operativa;
- dette proposte contengono il piano di revisione dei Bilanci per il novennio 2012 – 2020 ai sensi del D. Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39, nonché l'illustrazione delle procedure per espletare le verifiche;
- non sussistono cause di incompatibilità in capo ai soggetti che si sono proposti;

rilevato che:

- la Reconta Ernst & Young offre il migliore prezzo non solo in relazione alla Assicuratrice Val Piave, ma altresì sul cumulo delle revisioni delle società appartenenti al Gruppo;
- l'adeguamento del prezzo nel tempo è limitato alle variazioni aumentative degli indici ISTAT;
- la stessa Società offre il maggior numero di ore per l'esecuzione del servizio potendosi per tale verso ritenere che esso possa risultare più attento ed efficace (vedasi tabella valorizzata alla data del 30/06/2010);

	BDO		REY		PKF	
	Ore	Tot. Spesa	Ore	Tot. Spesa	Ore	Tot. Spesa
ASSICURATRICE VAL PIAVE SPA	180	24.123,00	250	24.250,00	300	30.800,00

-
- il piano di revisione oggetto di attenzione, appare adeguato non solo sotto il profilo della idoneità tecnico/professionale della Società, ma altresì in ragione della organizzazione e funzionalità della struttura della stessa, il tutto tenuto conto della ampiezza e complessità dell'incarico da svolgere;
- la Società già dispone di ampie conoscenze nell'ambito del Gruppo Itas con riferimento alla sua organizzazione ed al suo ambiente di controllo interno;

- risulta enunciato nella proposta di servizi formulata, un piano di transizione, peraltro condiviso con la Direzione del Gruppo Itas, volto ad anticipare la conoscenza e l'analisi dell'ambiente di controllo interno del quale il Gruppo è attualmente dotato, piano che il Collegio ritiene di sostanziale rilevanza per la miglior comprensione delle procedure adottate ed una prosecuzione dell'attività di revisione senza soluzione di continuità;

tutto ciò rilevato ed a conclusione dell'analisi svolta,

il Collegio Sindacale ritiene unanimemente di individuare nella Reconta Ernst & Young (REY) la Società alla quale affidare l'incarico di revisione legale dei conti della Assicuratrice Val Piave e quindi di proporre alla Assemblea dei soci che approva il Bilancio dell'esercizio 2011 l'affidamento a tale Società (REY) dell'incarico di Revisore legale con il compito di svolgere l'attività di cui all'art. 13, comma 2 del D. Lgs. 27 gennaio 2010 n. 39 per il novennio 2012/2020 alle condizioni, modalità e termini previsti nella proposta formulata e depositata.

Del ché il presente verbale.

La seduta è tolta: sono le 18:30.

Il Collegio Sindacale

Guazzotti dott. Giannantonio

Angheben dott. Stefano

Trevisan dott. Alessandro

Signori azionisti, siete pertanto invitati ad approvare la proposta relativa al conferimento dell'incarico di revisione legale dei conti per il periodo 2012-2020 secondo i termini e le modalità proposti dal Collegio Sindacale.