

## Verbale

dell'assemblea ordinaria dei Soci dell'Assicuratrice Val Piave S.p.A. tenutasi in prima convocazione il 23 aprile 2018 alle ore 11:00 in Belluno, Via Ippolito Caffi n.83.

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

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

- nel rispetto delle disposizioni vigenti l'avviso di convocazione dell'assemblea è stato inserito entro il termine di legge nel sito internet della Società all'indirizzo [www.valpiave.it](http://www.valpiave.it) e sul quotidiano nazionale "Il Gazzettino" del 4 aprile 2018;
- l'ordine del giorno è il seguente:
  1. deliberazioni sul bilancio 2017 ai sensi dell'art. 2364 codice civile;
  2. politiche di remunerazione;
  3. copertura assicurativa a favore di Amministratori, Sindaci e Dirigenti.

Il Presidente quindi informa che:

- sono presenti, oltre ad esso Presidente, i Consiglieri: avv. Giulio de Abbondi, ing. Ugo De Lorenzo Smit (Vice Presidente), cav. Roberto De Prà, avv. Giuseppe Detomas e dott. Luciano Rova.
- il Collegio Sindacale è rappresentato da: dott. Stefano Angheben (Presidente), dott. Fabio Marega e dott. Sergio Almici.
- il capitale sociale è di €7.000.000,00 interamente versato e suddiviso in n. 28.000 azioni ordinarie da nominali 250,00 euro ciascuna.
- i documenti qui di seguito elencati sono stati resi disponibili al pubblico entro il termine di legge presso la sede legale della società in Belluno, Via Ippolito Caffi n. 83 e sul sito internet istituzionale [www.valpiave.it](http://www.valpiave.it) nonché a disposizione all'ingresso della presente sala:

- 1 il progetto di bilancio al 31 dicembre 2017, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 marzo 2018;
- 2 le relazioni del Collegio Sindacale e della società di revisione EY S.p.A. alla quale è stato conferito l'incarico di revisione del bilancio con delibera del 27 aprile 2012;
- 3 le politiche di remunerazione.

Il Presidente, visto l'articolo 12 dello statuto "validità delle deliberazioni dell'Assemblea", accertata l'identità personale dei soggetti intervenuti e la legittimazione dei presenti, dà atto che sono intervenuti attualmente, in proprio o per deleghe che restano acquisite agli atti, n. 6 azionisti rappresentanti complessivamente n. 25.629 azioni per una percentuale rappresentativa pari al 91,53% sulle n. 28.000 azioni costituenti l'intero capitale sociale, con il rispetto del quorum previsto dall'art. 2368 c.c..

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

n.ord.	Socio	in persona di	Azioni in proprio	Azioni per delega	delegato
1	Itas Mutua	Giuseppe Consoli	18.767		
2	Itas Vita Spa	Giuseppe Consoli	6.748		
3	Lavina Giordano		32		
4	Azzalini Mario			15	Azzalini Giorgio
5	Dal Borgo Rita		62		
6	Bortoluzzi Rino			5	Dal Borgo Rita
			25.609	20	
			<b>25.629</b>		

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

Il Presidente dichiara pertanto che l'assemblea ordinaria è validamente costituita in prima convocazione e idonea a

deliberare sugli argomenti iscritti all'ordine del giorno.

Il Presidente quindi informa che:

- i dati personali dei partecipanti all'assemblea sono trattati nel rispetto della normativa privacy, nelle forme e per le finalità strettamente connesse all'attività istituzionalmente svolta dalla Compagnia.

Il Presidente prosegue nelle formalità preliminari e dichiara che:

- alla data del 23 aprile 2018 la società non è titolare di azioni proprie;
- la società non è a conoscenza dell'esistenza di patti parasociali.

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

Dall'indagine effettuata nel libro dei soci e dalle altre evidenze della Società nessun socio risulta possedere sia direttamente che indirettamente, per il tramite di società controllate, fiduciarie o di interposte persone, partecipazioni superiori al 10% del capitale sociale della Compagnia ad eccezione del gruppo ITAS (ITAS Mutua e ITAS Vita S.p.A.), peraltro debitamente autorizzato.

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

Si passa al primo punto all'ordine del giorno che riguarda le ***deliberazioni sul bilancio 2017 ai sensi dell'art.***

***2364 codice civile.***

Richiamandosi alla documentazione in possesso di tutti i presenti e al fine di dare maggior spazio alla discussione e agli interventi, il Presidente, con dispensa unanime da parte dell'Assemblea della lettura integrale, incarica il Direttore Rova di illustrare le parti più significative della relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione e del bilancio.

Il dott. Angheben rende quindi comunicazione della relazione del Collegio Sindacale sul bilancio dichiarando la corretta rappresentazione dei fatti iscritti a bilancio. Si sofferma in particolare sugli approfondimenti svolti dal Collegio nell'analisi di specifici costi di amministrazione della società quali le spese di rappresentanza, le

consulenze, i compensi ad organi sociali e le spese varie che sono risultate puntualmente rappresentate e caratterizzate da particolare sobrietà ed economicità. Il dott. Angheben conclude esprimendo un giudizio positivo ed il parere favorevole per l'approvazione del bilancio, condividendo le proposte formulate in merito alla destinazione dell'utile e alla liberazione della riserva indisponibile cambi.

Con il consenso unanime dei presenti la lettura della relazione rilasciata dalla EY S.p.A. a certificazione del bilancio ai sensi degli artt. 14 e 16 del decreto legislativo 27/01/2010 n. 39 e dell'art. 102 del decreto legislativo 209/05 viene limitata al giudizio conclusivo.

Il Presidente dà quindi lettura della seguente proposta di deliberazione:

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

***delibera***

- *di approvare il bilancio per l'esercizio 2017 che presenta un risultato finale in utile per euro 2.274.189,62 da assegnare come segue:*
  - *al pagamento del dividendo di euro 25,00 per ciascuna azione che risulterà in circolazione alla data di stacco cedola: l'ammontare complessivo del dividendo distribuito sarà pertanto pari ad euro 700.000,00. I dividendi verranno posti in pagamento a partire dal'11 maggio 2018 con stacco della cedola n. 3 in data 9 maggio 2018, presso gli intermediari depositari;*
  - *alle “altre riserve” l'importo residuo;*
  - *a liberare la riserva indisponibile cambi ex art. 2426 c.8bis C.C. per euro 320.271,35 iscrivendo la somma a riserva facoltativa.*

Viene aperta la discussione.

Interviene il vicepresidente vicario di Itas Mutua e presidente di Itas Vita Spa Consoli che esprime il compiacimento per la segnalazione di sobrietà sulle spese evidenziata dal Collegio sindacale significando come i

benefici conseguenti vadano a beneficio non solo dell'azienda ma di tutto il Gruppo ITAS ove sono in atto azioni per un migliore controllo dei costi. La Compagnia dimostra regolarità nei positivi risultati sia in termini di crescita dimensionale che di utile mantenendo una corretta appostazione delle riserve. Ulteriore nota di apprezzamento viene espressa per il solvency ratio pari a ben il 253% il requisito patrimoniale richiesto, indicatore della solidità della Compagnia ed elemento positivo di valutazione dell'operato della presidenza, della direzione e del Consiglio.

Il vicepresidente vicario Consoli conclude quindi ringraziando il Consiglio e il personale tutto per l'attività svolta, anticipando il proprio parere positivo all'approvazione del bilancio.

Intervengono quindi i soci Dal Borgo, Lavina e Azzalini per esprimere soddisfazione per i positivi risultati raggiunti. Il socio Lavina ricorda anche come gli agenti Val Piave siano stati recentemente ricordati dalla direzione della Capogruppo per la capacità di seguire una crescita disciplinata e attenta ai risultati economici.

Alla richiesta del socio Azzalini in merito alla visione strategica della Compagnia, il presidente Lorenz ripercorre le tappe della partecipazione del Gruppo Itas in Val Piave ed evidenzia sia il ruolo propulsivo della Compagnia in alcuni sviluppi informatici poi di interesse per l'intero Gruppo ITAS, sia la crescita ordinata e con risultati sempre positivi, elemento quest'ultimo imprescindibile per guardare al futuro.

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

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

Non viene riscontrata alcuna limitazione per cui il Presidente, appurato che il numero degli intervenuti è invariato e pari a n. 6 azionisti, portatori di n. 25.629 azioni, invita l'assemblea a procedere alla votazione sulla proposta di deliberazione sul bilancio dell'esercizio 2017.

L'assemblea approva all'unanimità senza astensione alcuna.

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

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

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

Nella prima parte si definisce, nell'intento di garantire un valido presidio della tematica nell'ambito del Gruppo, il contesto di riferimento, le finalità del documento, i profili applicativi delle società ITAS, i soggetti rientranti nel perimetro del sistema retributivo, la struttura del sistema, la componente variabile ed il sistema di governance delle scelte inerenti le politiche retributive.

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

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

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

Ciò premesso, si rileva la nomina del nuovo direttore generale dal 1° dicembre 2017, che per tale incarico non percepisce alcun compenso variabile.

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

Viene pertanto sottoposto all'esame e all'approvazione dell'Assemblea l'apposito documento **"Politiche retributive 2018"**, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data odierna e redatto secondo il testo accluso alla presente Relazione come **Allegato A**.

Il Presidente dà quindi lettura della seguente proposta di deliberazione:

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

***delibera***

*l’approvazione del documento “Politiche retributive 2018”, che definisce i principi, gli standard e le procedure che la Società applica nel delineare, implementare e monitorare le pratiche, i piani ed i programmi remunerativi nonché le informazioni quantitative aggregate, secondo lo schema proposto dalla Capogruppo ITAS Mutua come da Allegato A”.*

Viene aperta la discussione.

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

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

Non viene riscontrata alcuna limitazione per cui il Presidente, dichiarato che il numero degli intervenuti è invariato e pari a n. 6 azionisti, portatori di n. 25.629 azioni invita l’assemblea a procedere alla votazione.

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

Il Presidente passa quindi alla trattazione del terzo punto all’ordine del giorno e relativa alla **copertura assicurativa a favore di Amministratori, Sindaci e Dirigenti.**

Il Presidente ricorda che è attiva una apposita polizza assicurativa, a copertura della responsabilità civile degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti (ed in genere di chi ha poteri decisionali) delle Società appartenenti al Gruppo Itas (Directors' and Officers Liability Insurance - D&O). Essa tiene 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 al rinnovo di una adeguata copertura assicurativa con l’approvazione della seguente proposta di deliberazione:

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

***delibera***

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

Viene aperta la discussione.

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

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

Non viene riscontrata alcuna limitazione per cui il Presidente, appurato che il numero degli intervenuti è invariato e pari a n. 6 azionisti, portatori di n. 25.629 azioni, invita l’assemblea a procedere alla votazione.

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

Null’altro essendo da deliberare la riunione viene sciolta alle ore 12:06.

Il Presidente (Fabrizio Lorenz)

Il Segretario (Luciano Roa)



# **Assicuratrice Val Piave Spa**

## **Politiche retributive 2018**

***Policy Owner: Stefano Veronesi – Direttore Risorse Umane e  
Organizzazione  
Documento approvato dal Direttore Generale***

---

**Il documento contiene anche:**

- **Evidenza delle eventuali modifiche rispetto all'anno precedente**
- **Informativa quantitativa sull'applicazione delle politiche 2017 e previsione relativa alle politiche 2018**
- **Verifiche delle funzioni di controllo.**

**Consiglio di amministrazione, 23 aprile 2018**

# Indice

<b>1. Introduzione.....</b>	<b>3</b>
Il contesto di riferimento .....	3
Il Gruppo ITAS .....	4
Le finalità del documento.....	5
Le differenze rispetto alle politiche approvate nel 2017.....	5
<b>2.- SEZIONE I - Profili applicativi di Gruppo.....</b>	<b>6</b>
I soggetti rientranti nel perimetro del sistema retributivo .....	6
La struttura del sistema retributivo .....	7
La struttura remunerativa per ruolo aziendale .....	9
Il sistema di governance del sistema retributivo .....	10
<b>SEZIONE II – Politiche adottate dalla società Assicuratrice Val Piave Spa.</b>	<b>13</b>
Individuazione del “personale sensibile” .....	14
Il sistema retributivo per ruolo aziendale .....	14
Bilanciamento delle componenti della retribuzione .....	17
Accessibilità delle informazioni .....	17
Dati aggregati relativi alle retribuzioni .....	18
Verifiche della Funzione di Compliance .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
Verifiche della funzione di Internal Auditing .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>

# 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*<sup>1</sup>, *in primis*) delle metodologie incentivanti, ma entra nel merito del contenuto delle scelte plausibili andando a prescrivere una disciplina inderogabile, con particolare riferimento alla c.d. parte variabile della retribuzione<sup>2</sup>.

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

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

---

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

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

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

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

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

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

## **Il Gruppo ITAS**

---

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

- la 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.

Quanto sopra in linea con la strategia di un rafforzamento patrimoniale nel lungo periodo.

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 2017**

---

Non è stata apportata nessuna modifica sostanziale o strutturale a quanto approvato nell'anno 2017. Si rileva la nomina del nuovo direttore generale dal 1° dicembre 2017 al 30 aprile 2018.

## 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 dei fornitori;
- 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  
funzionari  
impiegati  
responsabili funzioni di controllo<sup>5</sup>
- altri soggetti intermediari  
fornitori

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.

---

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

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

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

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

Appartengono, dunque, a questa categoria coloro che:

- 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 assicurative 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 prevalentemente sulla componente fissa;
- la componente variabile viene, in termini generali, prevista e corrisposta secondo un sistema "premiante", tendenzialmente legato a risultati aziendali "complessivi" e a risultati individuali legati al raggiungimento di 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 ed alla solidità patrimoniale della società; gli obiettivi assegnati dovranno essere specifici, misurabili, realistici e raggiungibili entro una data stabilita;
- 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 25% 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 25% della retribuzione totale;
- dirigenti: può essere prevista una parte variabile della retribuzione legata all'ottenimento di obiettivi prefissati che non potrà superare il 25% 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: 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 25% 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*<sup>6</sup> che abbiano l’eventuale incarico di formulare proposte per la definizione delle politiche di remunerazione dispongono delle necessarie competenze ed agiscono con indipendenza di giudizio al fine di formulare valutazioni di adeguatezza delle politiche e connesse implicazioni sulla assunzione e gestione dei rischi.

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

### **Comitato Remunerazione**

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

---

<sup>6</sup> 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.

### **Amministratore Delegato**

Nell'ambito del Consiglio, l'Amministratore Delegato, ove previsto e 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.

### **Direzione Pianificazione Strategica, Capital Management e Controllo di Gestione di Gruppo**

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 di Gruppo, partecipa al processo di definizione delle politiche di remunerazione tramite un opportuno coinvolgimento.

La funzione supporta il processo di individuazione degli indicatori di performance e degli obiettivi attraverso analisi dei rischi, anche in chiave evolutiva, e in un'ottica generale di presidio e monitoraggio dei rischi sottostanti.

### **Group General Counsel**

La funzione Group General Counsel di Gruppo, può supportare per quanto di competenza nella 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’adeguata 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 2018.

### **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, 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.

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 già 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**

Attualmente al perimetro del "personale sensibile" appartengono, esclusi i componenti del Consiglio di amministrazione, **solo dirigenti**. L'unico dirigente presente è il Direttore Generale per il quale non è prevista alcuna retribuzione variabile.

### **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.**

Oltre al Direttore Generale, non sono presenti altri 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 22 febbraio 2017.

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 variabile denominata "Premio di risultato", in applicazione a quanto previsto in materia dall'art. 85 del CCNL. 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 da documentazione ufficiale e viene erogato solo in presenza di un utile netto positivo;
- 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 adottate per la remunerazione degli intermediari mirano a garantire un sistema di compensi ed incentivi coerenti con la sana e prudente gestione bilanciando un'adeguata redditività nel medio/lungo termine con una crescita di valore del portafoglio.

La remunerazione agli intermediari può essere suddivisa in due voci principali:

- provvigioni da mandato: si identificano con tale voce i riconoscimenti identificati nel capitolato di nomina all'interno delle così dette "tabelle provvigionali" e pagati "sistematicamente" a fronte di incasso di premi;
- riconoscimenti "straordinari e/o suppletivi": queste extra incentivazioni, aggiuntive a quanto di cui sopra e tipicamente con valenza temporale definita, possono essere rivolta all'intera rete di intermediari, ad un sottogruppo o personalizzate su singole realtà.

Sono erogate a fronte del raggiungimento di obiettivi prefissati nel rispetto dei seguenti criteri:

- raggiungimento e/o superamento degli obiettivi stabiliti in termini di crescita di portafoglio;
- mantenimento ovvero miglioramento del rapporto S/P;



- miglioramento della soddisfazione, della gestione o del servizio reso agli assicurati;
- ampliamento della compagine agenziale/inserimento di nuove figure agenziali e/o collaboratori;
- esecuzione e/o implementazione di attività promozionali dirette ad incrementare il portafoglio della Compagnia;
- ogni altra iniziativa diretta all'incremento di ricavi/riduzione dei costi.

Il responsabile Commerciale guida e coordina il sistema delle politiche di remunerazione, interfacciandosi/confrontandosi internamente, ove necessario, con il Settore Tecnico, con Pianificazione Strategica, Capital Management e Controllo di Gestione di Gruppo e la Direzione Generale in funzione della specifica necessità nonché effettuando, ove possibile, "benchmarking", al fine di garantire un equilibrato rapporto tra premi-provvigioni e premi-riconoscimenti "straordinari e/o suppletivi".

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 2018 come da rappresentazione grafica di seguito riportata (stima).

### Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni

		Componente fissa	Componente variabile												
<div style="border: 1px dashed red; padding: 5px;"> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 50%;"><b>Presidente</b></td> <td style="width: 50%;"><b>100%</b></td> <td style="width: 50%;"><b>0%</b></td> </tr> <tr> <td><b>Vicepresidente</b></td> <td><b>100%</b></td> <td><b>0%</b></td> </tr> <tr> <td><b>Consiglieri di amministrazione</b></td> <td><b>100%</b></td> <td><b>0%</b></td> </tr> <tr> <td><b>Sindaci</b></td> <td><b>100%</b></td> <td><b>0%</b></td> </tr> </table> </div>	<b>Presidente</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>Vicepresidente</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>Consiglieri di amministrazione</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>Sindaci</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>			
	<b>Presidente</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>												
	<b>Vicepresidente</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>												
	<b>Consiglieri di amministrazione</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>												
<b>Sindaci</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>													
	<b>Direttore</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>												
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td rowspan="3" style="width: 50%;"><b>Dipendenti</b></td> <td><b>Funzionari*</b></td> <td style="width: 50%;"><b>82%</b></td> <td style="width: 50%;"><b>18%</b></td> </tr> <tr> <td><b>Impiegati*</b></td> <td><b>82%</b></td> <td><b>18%</b></td> </tr> <tr> <td><b>Responsabili funz. Controllo</b></td> <td><b>/</b></td> <td><b>/</b></td> </tr> </table>	<b>Dipendenti</b>	<b>Funzionari*</b>	<b>82%</b>	<b>18%</b>	<b>Impiegati*</b>	<b>82%</b>	<b>18%</b>	<b>Responsabili funz. Controllo</b>	<b>/</b>	<b>/</b>					
		<b>Dipendenti</b>	<b>Funzionari*</b>	<b>82%</b>	<b>18%</b>										
			<b>Impiegati*</b>	<b>82%</b>	<b>18%</b>										
<b>Responsabili funz. Controllo</b>	<b>/</b>		<b>/</b>												

- - - Risk taker staff

\* Valore percentuale stimato

B) In ottemperanza alla normativa di settore vengono fornite le informazioni quantitative (aggregate) sull'applicazione delle politiche di remunerazione societaria, in relazione al raggiungimento degli obiettivi, relative all'anno 2017, come da rappresentazione grafica di seguito riportata.

### Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni

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

## 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.

Nella verifica la Funzione ha altresì preso a riferimento la disciplina in materia di remunerazioni di cui al Documento di consultazione IVASS 2/2017 che incorpora le previsioni dettate dal Regolamento n. 39/2011. La disciplina, in linea con gli orientamenti internazionali ed europei di interesse, intende rafforzare la coerenza delle politiche di remunerazione con gli obiettivi di medio-lungo periodo, nonché con la finalità primaria della tutela del consumatore.

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 Direzione Risorse Umane ed Organizzazione, in qualità di responsabile del processo e della policy, 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.

Attualmente al perimetro del "personale sensibile" appartengono, esclusi i componenti del Consiglio di amministrazione, **solo dirigenti**.

L'unico dirigente presente è il Direttore Generale per il quale **non è prevista alcuna retribuzione variabile**.

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 2018 di Assicuratrice Val Piave non è stata apportata nessuna modifica significativa rispetto a quanto approvato nell'anno 2017; la nuova politica si pone quindi **in sostanziale continuità** con quella approvata nel 2017 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

Trento, 17 aprile 2018

## Verifiche della funzione di Internal Auditing

---

Ai sensi dell'art. 23 del regolamento ISVAP n. 39/2011, con cadenza almeno annuale, "la funzione di revisione interna verifica 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". Di seguito si dà evidenza degli esiti della verifica svolta avente ad oggetto l'applicazione delle politiche di remunerazione nell'esercizio 2017 con riguardo al personale sensibile (risk taker staff).

La funzione di Internal Auditing ha potuto inoltre verificare, con riferimento al personale sensibile – risk taker staff, l'applicazione nell'anno 2017 delle politiche retributive, così come approvate dall'assemblea ordinaria del 20 aprile 2016.

A tal proposito si riferisce che:

- l'Assemblea ordinaria del 20 aprile 2016 ha approvato le politiche retributive valevoli per l'anno sociale 2016;
- 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 la corresponsione al risk taker staff è avvenuta coerentemente con quanto deliberato e prescritto dalle politiche retributive definite dal Consiglio di amministrazione e approvate dall'Assemblea.

Con riguardo al personale sensibile (risk taker staff) composto dai componenti del Consiglio di amministrazione, si riferisce che:

- l'Assemblea ordinaria del 20 aprile 2016 ha approvato le politiche retributive valevoli per l'anno sociale 2016 stabilendo che "i componenti del Consiglio di amministrazione non sono destinatari di remunerazioni variabili correlate al raggiungimento di indici di redditività, di utili o al conseguimento di altri risultati aziendali"; l'Assemblea, nella medesima seduta, ha altresì definito provveduto al rinnovo delle cariche sociali per il triennio 2016-2018 determinandone anche i compensi e gli onorari per gli incarichi;
- gli amministratori, così come richiamato annualmente dalle politiche retributive (anche con riferimento alle politiche valevoli per il 2017), ricevono un compenso fisso e un gettone di presenza (in relazione alle presenze in CdA);

La funzione Internal Auditing può riferire in merito alla verifica di coerenza svolta rispetto alla documentazione riepilogativa (conteggi dell'esercizio 2017) fornita dal Settore Amministrativo della società e alla delibera assembleare sopra citata. Si dà atto che:

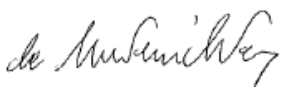
- nessun importo è stato riconosciuto a titolo differente da quanto stabilito (compenso, gettone di presenza o da onorari previsti per specifici incarichi);
- trova origine nella disposizione assembleare del 20 aprile 2016 l'attribuzione al Presidente della disponibilità "di idoneo locale ad uso abitativo".

**La funzione di Internal Auditing può riferire in conclusione della coerente applicazione delle politiche adottate dalla società, nella loro impostazione generale.**

La funzione di Internal Auditing è stata coinvolta, in via preliminare e congiuntamente ad altre funzioni, 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 2018 p.v..

A tal proposito, è stato possibile prendere atto che:

- in occasione della stesura delle politiche di remunerazione 2018 e in virtù del coinvolgimento della funzione di revisione interna, questa ha potuto avanzare alcuni suggerimenti che sono stati recepiti nella versione finale del documento che verrà sottoposto all'approvazione del Consiglio di amministrazione e dell'Assemblea ordinaria di aprile 2018;
- 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 appaiono ponderate e calate sulla specifica realtà aziendale; in quest'ottica l'individuazione dei componenti del risk taker staff appare coerente con l'attuale realtà aziendale;
- non viene definito alcun piano incentivante – con riconoscimento di componente variabile – a soggetti appartenenti al cd risk taker staff;  
si ricorda l'opportunità di ricercare la massima coerenza con i principi contenuti nelle "politiche retributive 2018" in occasione della nomina del nuovo Direttore Generale e del trattamento economico a questi riconosciuto;
- si segnala, in ultimo, che le politiche che verranno portate in approvazione nell'Assemblea 2018 mantengono le medesime caratteristiche strutturali delle politiche 2017.



Giorgio de Unterrichter  
Responsabile Internal Auditing  
Assicuratrice Val Piave Spa