

Assicuratrice Val Piave Spa

Politiche retributive 2019

*Policy Owner: Stefano Veronesi – Direttore Risorse Umane e
Sostenibilità ed il Comitato Nomine e Remunerazione
Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione ed Assemblea*

Il documento contiene anche:

- Evidenza delle eventuali modifiche rispetto all'anno precedente
- Informativa quantitativa sull'applicazione delle politiche 2018 e previsione relativa alle politiche 2019
- Verifiche delle funzioni di controllo.

Consiglio di amministrazione, 11 aprile 2019

Indice

1. Introduzione.....	3
Il contesto di riferimento	3
Il Gruppo ITAS	4
Le finalità del documento.....	5
Le differenze rispetto alle politiche approvate nel 2018.....	5
2.- SEZIONE I - Profili applicativi di Gruppo.....	6
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
SEZIONE II – Politiche adottate dalla società Assicuratrice Val Piave Spa.	14
Individuazione del “personale rilevante”	15
Il sistema retributivo per ruolo aziendale	16
Bilanciamento delle componenti della retribuzione	21
Accessibilità delle informazioni	22
Dati relativi alla componente variabile	24

1. Introduzione

Il contesto di riferimento

Il Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018 detta principi in materia di politiche di remunerazione delle imprese di assicurazione con l'obiettivo di assicurare l'adozione di sistemi retributivi in forma scritta coerenti con la sana e prudente gestione e in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine.

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 mantenimento di una base patrimoniale adeguata, nonché al rafforzamento della tutela degli interessi degli *stakeholders*, inclusi gli assicurati, e alla stabilità del mercato.

Il Regolamento IVASS n. 38 definisce, quindi, un sistema complesso relativamente alle politiche retributive adottabili dalle compagnie, attribuendo, in primis all'Assemblea, il compito di approvare le politiche stesse a favore degli organi sociali e del personale rilevante 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. "personale rilevante"¹) delle metodologie incentivanti, ma entra nel merito del contenuto delle scelte plausibili andando a prescrivere una disciplina inderogabile, con particolare riferimento alla c.d. parte variabile della retribuzione².

Pertanto, è previsto che la parte variabile³ della retribuzione degli amministratori con deleghe⁴ e del personale rilevante venga legata al raggiungimento di risultati che siano duraturi nel tempo, e che questa possa non venire erogata in ipotesi di deterioramento patrimoniale o finanziario della società, o restituita in tutto o in parte, in caso di effetti non duraturi o non effettivi o a causa di

¹ Direttori generali, dirigenti con compiti strategici, titolari e personale di livello più elevato delle funzioni fondamentali e altre categorie del personale la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa (art. 2 co. 1 lett. m del Regolamento IVASS n. 38/2018).

² Componente della retribuzione concessa sulla base dei risultati conseguiti, comprensiva di bonus, premi e altre forme incentivanti" (art. 2 co. 1 lett. d del Regolamento IVASS n. 38/2018).

³ Parte variabile conferibile anche in strumenti finanziari 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.

condotte dolose o gravemente colpose o in caso di violazioni di codici etici applicabili alla Società, nei casi da questa stabiliti.

I componenti dell'organo di controllo 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 fondamentali: per costoro la parte variabile, se prevista, dovrà essere legata al conseguimento di obiettivi non operativi, bensì di controllo e di qualità dell'azione di controllo, per tali soggetti sono evitate, salvo valide e comprovate ragioni, remunerazioni basate su strumenti finanziari.

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 e in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine e che, in ogni caso, non incentivino condotte contrarie all'obbligo di comportarsi secondo correttezza nei confronti degli assicurati.

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 e proteggendo i valori, le idee, i progetti delle persone e delle comunità, per essere loro vicini nel momento del bisogno;

- i *valori*, e più specificatamente la responsabilità, la trasparenza, l'imprenditorialità, 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 sistema di *governo societario*, quale struttura, 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 determinato sulla base della natura, portata e complessità dei rischi inerenti le attività svolte;

- 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*, sistema di *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 2018

Rispetto alle politiche retributive approvate nel 2018, queste le principali modifiche intervenute nell'anno:

- rivisitazione generale del documento alla luce della pubblicazione del nuovo Regolamento IVASS 38 IVASS del 3 luglio 2018, in luogo del previgente Regolamento ISVAP 39 del 2011;
- alla data del 31 dicembre 2018 il Direttore Generale ha terminato il suo incarico e la sua posizione è stata sostituita da quella dell'Assistente all'Amministratore Delegato, al quale viene assegnato un piano incentivante cui è legata una componente variabile della retribuzione;
- la revisione del gate di accesso alla componente variabile per il personale rilevante. Viene individuato un unico principale obiettivo aziendale, con lo scopo di rendere eleggibile - o meno - l'intero impianto di remunerazione variabile, ovvero il Solvency ratio: si prevede l'accesso alla componente variabile della remunerazione al raggiungimento minimo di un margine di solvibilità di Gruppo ai fini di Solvency II al 31/12/2019 non inferiore al valore di fine 2018, calcolato a parità di valore dello spread (250%), o comunque non inferiore al 125% (come da Risk Appetite Framework).

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, in applicazione del principio di proporzionalità, a seconda del modello di governo societario adottato da ciascuna di esse.

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 e rispetti eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili all'impresa, in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali;
- monitoraggio e aggiornamento del personale rientrante tra il "personale rilevante";
- 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 con compiti strategici
 altri dirigenti
 funzionari
 impiegati
 responsabili funzioni fondamentali e personale di livello più elevato delle
 funzioni fondamentali⁵
- altri soggetti intermediari
 fornitori.

⁵ 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 rilevante", 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 rilevante".

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, comunque coerente con la natura, portata e complessità dei rischi inerenti all'attività dell'impresa.

Tutte le imprese assicurative del Gruppo effettuano tale valutazione di rischio.

La struttura del sistema retributivo

Assicuratrice Val Piave S.p.A., in qualità di società controllata da ITAS Mutua, 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 della remunerazione è basata su un approccio meritocratico e su un orizzonte pluriennale, viene, 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 sono predefiniti, specifici, misurabili, realistici e raggiungibili entro una data stabilita, tengono conto dei rischi assunti e vengono valutati non solo rispetto al raggiungimento dei target quantitativi, ma anche rispetto ai comportamenti espressi per raggiungerli e alla loro coerenza rispetto ai valori del Gruppo ITAS;
- 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:

- amministratore delegato: può essere prevista una parte variabile della retribuzione legata all'ottenimento di risultati prefissati che non potrà superare il 30% della retribuzione ricorrente;
- consiglieri di amministrazione: può essere prevista una parte variabile dei compensi; tale previsione non è ancora attuata;
- sindaci: non è prevista una parte variabile della retribuzione;
- personale "rilevante": può essere prevista una parte variabile della retribuzione legata all'ottenimento di risultati prefissati che non potrà superare il 30% della retribuzione ricorrente;
- dirigenti: può essere prevista una parte variabile della retribuzione legata all'ottenimento di obiettivi prefissati che non potrà superare il 20% o in alcuni casi il 30% della retribuzione ricorrente, sulla base di valutazioni e criteri definiti in sede di Comitato nomine e remunerazioni;
- 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 fondamentali: non potrà essere prevista una ulteriore parte variabile della retribuzione legata all'ottenimento di risultati business. Potrà essere prevista una parte variabile coerente con i compiti assegnati, 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 20% della retribuzione ricorrente.

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 fornitori: 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

La politica di remunerazione di Assicuratrice Val Piave S.p.A. è approvata dall'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato Nomine e Remunerazioni secondo quanto previsto dalla normativa regolamentare e dalle procedure interne adottate dalla Compagnia.

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 rilevante.

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 fondamentali, nonché della funzione risorse umane nella definizione delle politiche di remunerazione.

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

I membri del *board*⁶ che abbiano l'eventuale incarico di formulare proposte per la definizione delle politiche di remunerazione dispongono delle necessarie competenze ed agiscono con indipendenza di giudizio al fine di formulare valutazioni di adeguatezza delle politiche e connesse implicazioni sulla assunzione e gestione dei rischi.

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

Il Consiglio di amministrazione rende annualmente all'assemblea un'adeguata informativa sull'applicazione delle politiche di remunerazione, corredata da informazioni quantitative sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento ai singoli membri dell'organo amministrativo e di controllo e al direttore generale o ad altro membro dell'alta direzione che eserciti funzioni equivalenti.

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 di Assicuratrice Val Piave S.p.A..

E' stato istituito dalla capogruppo ITAS Mutua il Comitato Nomine e Remunerazioni quale competente presidio indispensabile per un efficace monitoraggio delle politiche di remunerazione ai fini della sana e prudente gestione dell'impresa per tutte le società controllate.

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 - se non coincidente con l'Amministratore Delegato - 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.

Direzione Risorse Umane e Sostenibilità

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.

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

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. Supporta inoltre la Direzione Risorse Umane nella verifica a consuntivo del raggiungimento degli obiettivi quantitativi.

Internal Auditing

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

La funzione di compliance accerta 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 partecipa alla definizione delle politiche di remunerazione supportando 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, assicurando la coerenza delle politiche di remunerazione con la propensione al rischio, come definita ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera e) del Regolamento IVASS n. 38/2018.

Direzione Affari Legali

La funzione può supportare per quanto di competenza nella definizione delle politiche di remunerazione.

Le relazioni dei responsabili delle funzioni Internal Audit, Risk Management e Compliance relative alle verifiche di rispettiva competenza effettuate sull'attuazione delle politiche di remunerazione, redatte ai sensi dell'art. 58, comma 2, del Regolamento IVASS n. 38, vengono allegate al presente documento.

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.

La società Assicuratrice Val Piave Spa non è quotata e non può alterare il mercato e la stabilità complessiva del sistema.

In relazione a quanto stabilito dalla capogruppo ITAS Mutua in tema di politiche di remunerazione, la componente di retribuzione variabile sarà corrisposta come segue:

- liquidazione del 60% della componente monetaria entro maggio del successivo anno rispetto a quello di competenza;
- liquidazione del rimanente 40% della componente monetaria nei tre anni successivi a quello di competenza, ed in parti uguali, durante i quali la quota maturata viene ulteriormente differita qualora il Solvency Ratio scenda al di sotto della soglia di allerta prevista nel Risk Appetite Framework dell'anno previsto per il pagamento delle quote differite.

Individuazione del "personale rilevante"

Assicuratrice Val Piave Spa ha effettuato un'apposita analisi al fine di individuare il c.d. *personale rilevante*, 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 2019.

Il personale rilevante di Assicuratrice Val Piave

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 personale rilevante, 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 è possibile ricondurre la facoltà di compiere scelte e valutazioni che influiscono sulle caratteristiche quantitative e qualitative dei rischi assumibili dall'impresa, è essenzialmente **l'Assistente all'Amministratore Delegato**. Tale valutazione tiene conto del fatto che l'Assistente all'Amministratore Delegato 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'individuazione degli obiettivi per tale personale rilevante e le altre figure dirigenziali è rimessa al Consiglio di Amministrazione.

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	Assistente all'Amministratore Delegato	SI	SI

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 personale rilevante è possibile di seguito descrivere la metodologia retributiva adottata per le risorse aziendali rientranti nel perimetro delle politiche retributive.

Amministratori

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 Consiglio di Amministrazione).

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, un gettone di presenza, il rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle funzioni esercitate.

I compensi corrisposti agli amministratori sono deliberati dai competenti organi e le informazioni sono riportate nell'allegato alla presente politica.

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.

Personale rilevante

Attualmente al perimetro del "personale rilevante" appartengono, esclusi i componenti del Consiglio di amministrazione, **solo dirigenti**. L'unico dirigente presente - in regime di distacco dalla controllante ITAS Mutua - è l'Assistente all'Amministratore delegato per il quale viene prevista una retribuzione variabile legata al raggiungimento di obiettivi.

Il trattamento economico riconosciuto al soggetto individuato si compone di una parte fissa e ricorrente e di una parte di carattere variabile correlata a risultati aziendali e individuali e da benefit.

COMPONENTE FISSA:

- erogazioni previste dalla vigente normativa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dirigente delle Imprese Assicuratrici sottoscritto il 2 luglio 2018;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse alla prestazione lavorativa e previsti dalla contrattazione di lavoro;
- eventuali retribuzioni derivanti da pattuizioni individuali e da riconoscimenti per particolari impegni professionali o responsabilità, quali ad esempio assegni *ad personam*, immobile in comodato.

La contrattazione di lavoro prevede inoltre sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale nonché altri *benefits*, sempre di natura contrattuale.

Può essere prevista l'assegnazione di un'auto aziendale, ad uso promiscuo, nonché condizioni agevolate per polizze stipulate con la Società.

COMPONENTE VARIABILE:

- erogazione legata al raggiungimento sia di obiettivi economici che di qualità, efficienza e solidità che **non potrà superare il 30%** della retribuzione ricorrente.

Gli obiettivi presi in considerazione a partire dal 2019 riguardano:

- il Solvency Ratio di Gruppo: è previsto un gate di accesso alla componente variabile, ovvero il raggiungimento minimo di un margine di solvibilità di Gruppo ai fini di Solvency II al 31/12/2019 non inferiore al valore di fine 2018, calcolato a parità di valore dello spread (250%), o comunque non inferiore al 125% (come da Risk Appetite Framework);
- obiettivi con riferimento ai dati di target anno per anno del Piano industriale triennale;
- obiettivi "individuali" caratteristici del ruolo e della direzione di appartenenza del dirigente interessato.

L'assegnazione degli obiettivi al personale rilevante avviene con una specifica lettera di attribuzione secondo quanto definito all'interno del presente documento. La definizione del premio variabile terrà conto in modo specifico del livello di raggiungimento di ogni singolo obiettivo assegnato che sarà oggetto, a consuntivo, di apposita comunicazione al personale rilevante.

In ogni caso il raggiungimento degli obiettivi è garantito dall'adeguata patrimonializzazione della società mediante una sana e prudente gestione.

La parte variabile tiene prevalentemente conto di obiettivi riconducibili al piano strategico triennale e al piano annuale calibrato sulla performance della compagnia e sugli andamenti del mercato.

La parte variabile viene corrisposta annualmente al raggiungimento di obiettivi parziali (annuali) e prevedendo un differimento in tre anni.

Si tenga conto che:

- gli obiettivi individuati rappresentano indicatori sia di sviluppo sia di equilibrio;
- gli obiettivi specificati nel piano triennale 2019-2021 mirano a realizzare obiettivi di stabilità;
- le politiche retributive adottate non incentivano all'assunzione di rischi significativi per la società.

È previsto altresì, che la parte variabile, ancorché maturata negli esercizi precedenti, non venga erogata qualora si manifesti un grave deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria dell'impresa.

In ultimo, la componente variabile dovrà essere restituita qualora vengano dimostrate condotte dolose o gravemente colpose o in caso di violazioni di codici etici applicabili alla Società, nei casi da questa stabiliti; in caso di variazione dell'incarico, fermo quanto descritto, si provvederà ad una valutazione proporzionale, dei risultati ottenuti ed alla relativa quantificazione.

La definizione e valutazione degli obiettivi individuali qualitativi del personale rilevante è attribuita all'Amministratore Delegato. Tali valutazioni saranno oggetto di informativa al Consiglio di Amministrazione.

Dirigenti.

E' presente quale unico dirigente l'Assistente all'Amministratore Delegato, in regime di distacco dalla controllante ITAS Mutua.

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. 83 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 Generale o dall'Amministratore Delegato vengono conferite in presenza di un andamento economico dell'Impresa positivo.

Responsabili funzioni fondamentali.

Le funzioni fondamentali sono attualmente esternalizzate presso la capogruppo ITAS MUTUA e per le attività dagli stessi svolte presso Assicuratrice Val Piave non è prevista una componente variabile della remunerazione.

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, assicurando altresì

il rispetto dei profili di tutela dell'assicurato ed evitando incentivi che possano incoraggiare un'assunzione dei rischi non adeguatamente ponderata.

L'approccio utilizzato per la definizione e gestione dei compensi degli intermediari che operano per la Compagnia in virtù di accordi di distribuzione si basa sui seguenti principi e prevede:

- il pagamento/percezione di una commissione o;
- l'erogazione/ricezione di benefici non monetari, solo laddove gli onorari o i benefici:
 - non abbiano alcuna ripercussione negativa sulla qualità del pertinente servizio prestato al cliente;
 - non pregiudichino il rispetto da parte del Distributore o della Compagnia dell'obbligo di agire in modo onesto, equo e professionale nel migliore interesse del cliente.

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 l'Assistente all'Amministratore delegato 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, in linea con quanto disposto dal "Regolamento di selezione fornitori" adottato dal Gruppo ITAS.

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

Polizza di assicurazione D&O

La società capogruppo stipula una polizza di Responsabilità c.d. D&O a copertura degli amministratori, dei membri del Collegio sindacale, dei dirigenti e del personale dipendente nello svolgimento di funzioni direttive e di supervisione. Gli attuali termini della polizza assicurativa sono i seguenti:

- decorrenza: 01/05/2018
- durata : annuale
- massimale: 60.000.000,00 per sinistro e per anno
- esclusione della copertura assicurativa per i casi di dolo.

La copertura D&O include tutte le società del gruppo.

Previdenza complementare

E' previsto uno specifico trattamento pensionistico complementare attuato tramite apposito fondo pensione aziendale, con lo scopo di garantire agli aderenti una prestazione pensionistica integrativa al momento della maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni stabiliti nel regime obbligatorio. L'adesione risulta comunque volontaria.

Il finanziamento di tale trattamento pensionistico è previsto a carico della Società con versamenti personali e volontari ed il conferimento del TFR maturando ai sensi delle normative vigenti in materia e degli istituti di contrattazione collettiva.

In caso di morte dell'aderente al fondo pensione prima della maturazione del diritto alla prestazione pensionistica, l'intera posizione individuale maturata dallo stesso è corrisposta dai beneficiari dallo stesso designati.

Bilanciamento delle componenti della retribuzione

Per quanto concerne le componenti variabili e fisse, il bilanciamento di queste - che deve riflettere l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative assegnate - 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.

Per quanto concerne specificatamente il "personale rilevante", influiscono ulteriormente sul bilanciamento delle componenti retributive sia l'individuazione di obiettivi gestionalmente coerenti (che non inducano a comportamenti non allineati ai requisiti di sostenibilità dell'impresa, favorendo una gestione non ponderata dei rischi) sia la possibile restituzione della componente variabile ed il mancato riconoscimento in caso di cessazione del mandato.

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 e riceve a consuntivo l'informativa sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e della quota di parte variabile della retribuzione erogabile.

Dati relativi alle retribuzioni

La componente variabile maturata verrà erogata per il **60% entro maggio** del successivo anno rispetto a quello di competenza e per il **restante 40% in parti uguali entro maggio del secondo, terzo e quarto anno** successivo a quello di competenza, durante i quali la quota maturata viene ulteriormente differita qualora il Solvency Ratio scenda al di sotto della soglia di allerta prevista nel Risk Appetite Framework dell'anno previsto per il pagamento delle quote differite.

L'erogazione della componente variabile è prevista solo in caso di presenza in servizio del personale assegnatario, alle date delle relative corrisposizioni ed in assenza di notifica di dimissioni presentate alla compagnia.

Solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro a causa di pensionamento o di decesso, la componente variabile verrà ugualmente erogata al beneficiario, alla data di cessazione. In caso di deterioramento patrimoniale o finanziario della Società è prevista che la corrisposizione venga richiesta in restituzione in tutto o in parte.

In caso di licenziamento per giusta causa, i ratei differiti di retribuzione variabile non verranno riconosciuti.

In caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo o risoluzione consensuale, possono essere erogate – sulla base di specifica negoziazione – componenti variabili di retribuzione a favore dell'interessato definite sulla base delle circostanze e motivazioni della cessazione del

rapporto, con particolare riguardo, alla performance realizzata, i rischi assunti e i risultati raggiunti. In presenza di condotte dolose o gravemente colpose nessun importo variabile potrà essere corrisposto.

In caso di cambiamento di ruolo, la componente variabile verrà erogata proporzionalmente al periodo di copertura del ruolo ed in relazione ai rispettivi obiettivi.

Assicuratrice Val Piave S.p.A. - Modello di remunerazione variabile personale dirigente – anno 2019



Condizione necessaria per la maturazione di ogni componente del bonus, è che il margine di solvibilità di Gruppo ai fini di Solvency II al 31/12/2019 non sia inferiore al valore di fine 2018, calcolato a parità di valore dello spread (250%) o comunque non inferiore al 125% (come da Risk Appetite Framework)

- sistema di controllo interno: miglioramento dei presidi di controlli di I livello tramite lo sviluppo, in particolare, di reportistiche dedicate.

Informazioni quantitative sulle remunerazioni 2018

In ottemperanza alla normativa di settore le informazioni quantitative sull'applicazione delle politiche di remunerazione societaria sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento ai singoli membri dell'organo amministrativo e di controllo e al direttore generale, in relazione al raggiungimento degli obiettivi dell'esercizio 2018, vengono fornite come da rappresentazione grafica di seguito riportata.

Nelle politiche retributive del 2018 non era prevista alcuna remunerazione variabile per le figure sotto riportate.

		Incidenza variabile sulla RAL	Importo da erogare
Presidente		0%	---
Vicepresidente		0%	---
Consiglieri di amministrazione		0%	---
Sindaci		0%	---
Dipendenti	Direttore generale	0%	---
	Responsabili funz. Controllo	0%	---

SEZIONE III – Verifiche delle Politiche di Remunerazione

Le Funzioni Fondamentali della Società, in particolare le funzioni Revisione Interna, Compliance e Risk Management hanno svolto, ciascuna per il proprio ambito di competenza, verifiche in merito alla definizione ed applicazione delle politiche stesse.

Verifiche della funzione di Internal Auditing

Ai sensi dell'art. 58 del regolamento IVASS n. 38/2018, la funzione di revisione interna è tenuta a verificare 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. In particolar modo, l'audit ha riguardato la verifica della corretta liquidazione e corresponsione, nel 2018, degli emolumenti al risk taker staff, ovvero al personale dirigente e ai componenti del Consiglio di amministrazione. Rispetto a tale attività, **la funzione di Internal Auditing può riferire della coerente applicazione delle politiche adottate dalla società, nella loro impostazione generale.**

Inoltre, la funzione è stata inoltre 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 2019 p.v., rispetto alle quali ha avanzato alcuni suggerimenti.

Il dettaglio delle verifiche svolte e dei suggerimenti avanzati è riportato nella relazione di dettaglio allegata.

Verifiche della funzione di Compliance

Con particolare riferimento alla politica retributiva, la Funzione Compliance ha esaminato ex ante, per gli aspetti di relativa competenza, il nuovo testo che verrà sottoposto, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea degli Azionisti il prossimo 26 aprile 2019.

Alla luce delle verifiche effettuate e del modello di governo societario semplificato adottato da Assicuratrice Val Piave la Funzione di Compliance ritiene che la nuova politica si ponga **in sostanziale continuità** con quella approvata nel 2018.

Le previsioni di maggiore interesse e quelle che presentano carattere di novità riguardano il riconoscimento della remunerazione variabile alla nuova figura dell'Assistente dell'Amministratore delegato; i criteri e le modalità di erogazione della componente variabile delle remunerazione per

tale figura risultano conformi sia alle disposizioni contenute nel Regolamento IVASS 38/2018, che allo Statuto sociale ed al Codice Etico adottato dalla Compagnia.

Il dettaglio delle verifiche svolte e dei suggerimenti avanzati è riportato nella relazione di dettaglio allegata.

Verifiche della funzione di Risk management

La funzione di Risk Management, esaminata, per gli aspetti di competenza, la proposta della Politica di remunerazione di Assicuratrice Val Piave per il 2019, che verrà sottoposta all'esame del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea, esprime un giudizio di coerenza rispetto alla propensione al rischio, all'indirizzo strategico e alle politiche di gestione del rischio del Gruppo ITAS.

Gli indicatori di performance quantitativi utilizzati ai fini della determinazione della componente variabile sono predeterminati e oggettivi. Si osserva che, per garantire la coerenza con i risultati IAS di Gruppo, anche l'obiettivo del Risultato Netto di Assicuratrice Val Piave è espresso secondo una rendicontazione coerente con i principi IAS. Poiché il bilancio delle società individuali viene redatto unicamente secondo i principi Local GAAP, si raccomanda di predisporre un flusso informativo almeno semestrale dove sarà prevista una disclosure di riconciliazione con il bilancio Local GAAP.

Gli indicatori di performance utilizzati ai fini della determinazione della componente variabile appartengono alla classe di KPI comunemente utilizzati dal mercato per la valutazione della redditività di impresa. Tra i KPI adottati non figurano, come suggerito dalla norma, grandezze direttamente correlate con il rischio (es. Operating RORAC). E' corretto constatare, tuttavia, che le grandezze in questione risultano coerenti con gli obiettivi del Piano industriale che mira al rafforzamento patrimoniale del Gruppo ITAS, all'interno del quale Assicuratrice Val Piave mantiene un indice di solvibilità elevato. Si osserva, inoltre, come sia presente una condizione di accesso che preclude la componente variabile in assenza di miglioramento rispetto al Solvency Ratio di Gruppo 2018 (a parità di condizioni economiche di riferimento).

Gli indicatori di performance sono calibrati sui risultati previsti dal Piano triennale con riferimento all'esercizio 2019. La misurazione dei risultati non viene effettuata su un adeguato arco temporale preferibilmente pluriennale, come previsto dalla norma. Le condizioni di differimento della componente variabile assicurano tuttavia che il valore generato nell'anno non venga disperso negli esercizi successivi e le rate successive alla prima vengano precluse in caso di deterioramento della condizione patrimoniale rispetto alla soglia di Risk Appetite di Gruppo dei rispettivi anni di competenza.

Funzione Internal Auditing

**Relazione informativa ex art. 58,
Regolamento IVASS 38/2018
in materia di politiche di remunerazione
nelle imprese di assicurazione**

Società: **Assicuratrice Val Piave**

*Destinatario: Consiglio di amministrazione e
Assemblea*

Trento, 9 aprile 2019

INDICE

1. – ESITI DELLA VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NELL'ANNO 2018.....	3
2. – CONSIDERAZIONI IN ORDINE ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER L'ANNO 2019	5

Ai sensi dell'art. 58 del regolamento IVASS n. 38/2018, 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".

1. - Esiti della verifica dell'applicazione delle politiche di remunerazione nell'anno 2018

Di seguito si riportano gli esiti della verifica svolta circa l'applicazione delle politiche di remunerazione nell'esercizio 2018, ovvero circa la corretta liquidazione e corresponsione degli emolumenti al personale rilevante (cd risk taker staff).

La funzione di Internal Auditing ha potuto verificare, con riferimento al personale rilevante – risk taker staff, l'applicazione nell'anno 2018 delle politiche retributive, così come approvate dall'assemblea ordinaria del 26 aprile 2017 e definite ai sensi del previgente regolamento ISVAP n. 39/2011.

A tal proposito si riferisce che:

- l'Assemblea ordinaria del 26 aprile 2017 ha approvato le politiche retributive valevoli per l'anno sociale 2017;
- 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 rilevante (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 provveduto al rinnovo delle cariche sociali per il triennio 2016-2018 determinandone anche i compensi e gli onorari;
- gli amministratori, così come richiamato annualmente dalle politiche retributive (anche con riferimento alle politiche valevoli per il 2018), ricevono un compenso fisso e un

gettone di presenza a titolo di rimborso spese forfettario in relazione alle presenze in Consiglio di amministrazione.

La funzione Internal Auditing può riferire in merito alla verifica di coerenza svolta rispetto alla documentazione riepilogativa (conteggi dell'esercizio 2018 dei compensi a favore di amministratori e sindaci) 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 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"; tale benefit viene altresì esposto nel "Monitoraggio operazioni infragruppo e con parti correlate" relativo al periodo 1/1-31/12/2018 (documentazione messa a disposizione per la preventiva valutazione del Comitato per il Controllo Interno e i Rischi del 20 marzo 2019).

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

2. – Considerazioni in ordine alle politiche di remunerazione per l'anno 2019

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 e redatte ai sensi del regolamento IVASS n. 38/2018, che saranno oggetto di valutazione e approvazione da parte dell'Assemblea ordinaria di aprile 2019 p.v..

Le valutazioni espresse e le raccomandazioni effettuate si basano sui contenuti della Politica di remunerazione trasmessa alla Funzione Internal Auditing in data 09/04/2019 a seguito della seduta del Comitato Nomine e Remunerazioni del 05/04/2019.

A tal proposito, è stato possibile prendere atto che:

- in occasione della stesura delle politiche di remunerazione 2019 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 2019;
- le politiche appaiono ponderate e calate sulla specifica realtà aziendale; in quest'ottica l'individuazione dei componenti del "personale rilevante" appare coerente con l'attuale organizzazione aziendale;
- si prevede l'assegnazione di un piano incentivante – con riconoscimento di componente variabile unicamente al superamento di apposito gate di ingresso – all'Assistente all'Amministratore Delegato;
il riconoscimento della componente variabile è subordinato al raggiungimento di obiettivi finanziari, per i quali nelle stesse politiche viene esplicitato l'algoritmo di calcolo, e obiettivi individuali qualitativi, i quali potrebbero non risultare sempre di agevole misurazione;
- si segnala, in ultimo, che le politiche prevedono l'introduzione di un meccanismo di differimento definito in maniera coerente all'interno del Gruppo.

Si raccomanda l'opportunità di:

- **valutare e favorire, coerentemente con la normativa di Vigilanza, l'utilizzo di obiettivi oggettivi e agevolmente misurabili, che possano trovare, in termini di mera opportunità e ove possibile, esposizione nel (progetto di) bilancio e siano altresì identificabili, anche da parte dell'assegnatario, in modo univoco;**

- **prevedere, a favore del destinatario del piano incentivante, un’opportuna informativa adeguatamente formalizzata rispetto agli algoritmi di calcolo degli indicatori e rispetto alle valutazioni a consuntivo in ordine al raggiungimento degli obiettivi allo stesso assegnati;**
- **integrare l’informativa rivolta all’Assemblea con il dettaglio dei dati quantitativi, separato per componente fissa e variabile e relativo a ciascun componente degli organi sociali e al personale apicale dell’Alta direzione, così come previsto dall’art. 59 co. 2 del Regolamento IVASS n. 38/2018.**

**Relazione informativa ex art. 58,
Regolamento IVASS 38/2018 in materia di
politiche di remunerazione nelle imprese
di assicurazione**

Società : **ASSICURATRICE VAL PIAVE
SPA**

*Destinatari:
Comitato Nomine e Remunerazioni
Consiglio di Amministrazione e Assemblea*

Trento 09 aprile 2019

INDICE

1. – PREMESSA E QUADRO REGOLAMENTARE.....	3
2. – CONSIDERAZIONI PRELIMINARI	3
3. - VERIFICHE SVOLTE.....	4
4. - CONCLUSIONI.....	6

1. – Premessa e quadro regolamentare

Il nuovo Regolamento IVASS n. 38 del 03 luglio 2018, che incorpora le previsioni dettate dal Regolamento n. 39/2011 e, in linea con gli orientamenti internazionali ed europei di interesse, rafforza la coerenza delle politiche di remunerazione con gli interessi di lungo termine dell'impresa, arricchendo l'informativa in materia resa agli azionisti e all'IVASS;

Il nuovo Regolamento incorpora quanto già previsto dalla regolamentazione ISVAP in materia, assicurando da parte dell'impresa: i) l'adozione di politiche di remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione e che evitino eccessivi incentivi al rischio; ii) l'adozione di processi decisionali improntati a criteri di trasparenza e ad evitare conflitti di interesse; iii) il ruolo attivo degli azionisti nell'approvazione delle politiche e valutazione della relativa attuazione.

Premesso che le politiche retributive rivestono un ruolo importante nel consentire, in un contesto concorrenziale, di attrarre e mantenere professionalità adeguate, 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.

Il Regolamento 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. 58 del citato Regolamento IVASS, accerta che le politiche di remunerazione siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme previste dall'Autorità 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.

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 le strutture aziendali e il policy owner, mediante **valutazioni ex ante di conformità**.

Le valutazioni espresse si basano sui contenuti della Politica di remunerazione trasmessa alla Funzione Compliance in data 09/04/2019, a seguito della seduta del Comitato Nomine e Remunerazioni del 05/04/2019.

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 complementare e sostanzialmente bilanciata rispetto alla componente fissa..
- .- le politiche di remunerazione mirano a salvaguardare l'immagine e la reputazione delle società appartenenti al Gruppo, in linea con quanto disposto nel Codice Etico;
- le politiche di remunerazione mirano a motivare amministratori, manager e collaboratori a rispondere con professionalità adeguata agli obiettivi che la Compagnia si è posta, favorendone il pieno raggiungimento.

Si sintetizzano, di seguito, le principali caratteristiche delle Politiche adottate emerse 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 IVASS 38/2018 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 personale rilevante, compresi Presidente, Vicepresidente e Amministratore delegato, 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 Consiglio di Amministrazione).

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 rilevante" appartengono, esclusi i componenti del Consiglio di amministrazione, **solo dirigenti**.

L'unico dirigente presente - in regime di distacco dalla controllante ITAS Mutua - è **l'Assistente all'Amministratore delegato** per il quale viene prevista una retribuzione variabile legata al raggiungimento di specifici obiettivi

Il trattamento economico riconosciuto al soggetto individuato si compone di una parte fissa e ricorrente e di una parte di carattere variabile correlata a risultati aziendali e individuali e da benefit; la componente variabile non potrà superare il 30% della retribuzione fissa ricorrente.

E' previsto un gate di accesso alla componente variabile, ovvero il raggiungimento minimo di un margine di solvibilità di Gruppo ai fini di Solvency II al 31/12/2019 non inferiore al valore di fine 2018, calcolato a parità di valore dello spread (250%), o comunque non inferiore al 125% (come da Risk Appetite Framework);

Gli indicatori che concorrono alla determinazione della componente variabile da erogare in caso di positivo superamento del livello di Solvency Ratio previsto tengono conto di criteri sia finanziari che non finanziari e sono stati così individuati:

- obiettivi con riferimento ai dati di target anno per anno del Piano industriale triennale;
- obiettivi "individuali" caratteristici del ruolo e della responsabilità del dirigente interessato.
- in conseguenza dei risultati della People Survey 2018 sono previsti altresì due indicatori legati rispettivamente all'incremento favorevole dell'engagement ed enablement ed alla People Care.

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

Stante l'assetto organizzativo e la ricognizione effettuata in merito al personale rilevante, alla luce del sistema retributivo come delineato a livello di gruppo, le politiche retributive di Assicuratrice Val Piave prevedono un coerente bilanciamento tra la componente fissa e variabile della remunerazione e un differimento minimo della relativa erogazione,

conformemente ai requisiti minimi previsti dall'articolo 275 degli Atti delegati e, rispettivamente, dagli articoli 46 e 48 del Regolamento IVASS 38/2018.

La Funzione ha verificato inoltre che:

- la politica di Assicuratrice Val Piave è allineata con le scelte adottate dalla Capogruppo ITAS Mutua, prevedendo un sistema di **pagamento differito** per una quota pari al 40% della remunerazione variabile che sarà erogata entro maggio del secondo, terzo e quarto anno successivo a quello di competenza, durante i quali la quota maturata può azzerarsi qualora il Solvency Ratio scenda al di sotto della soglia di allerta prevista nel Risk Appetite Framework dell'anno previsto per il pagamento delle quote differite;
- è prevista la possibilità che la parte variabile, ancorché maturata negli esercizi precedenti, non venga erogata qualora si manifesti un **grave deterioramento** della situazione patrimoniale o finanziaria dell'impresa;
- nessun sostanziale 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).

Dall'ulteriore analisi dei criteri di determinazione della remunerazione variabile non emergono criticità connesse all'assunzione inappropriata di rischi e il rapporto tra retribuzione fissa e variabile è ritenuto coerente con le indicazioni della Vigilanza che ne prevedono un adeguato bilanciamento al fine di evitare che la parte variabile della retribuzione sia eccessivamente elevata e che il personale dipenda eccessivamente dalla medesima.

4. - Conclusioni

Alla luce delle verifiche effettuate e del modello di governo societario semplificato adottato da Assicuratrice Val Piave la Funzione di Compliance ritiene che la nuova politica si ponga **in sostanziale continuità** con quella approvata nel 2018.

Le previsioni di maggiore interesse e quelle che presentano carattere di novità riguardano il riconoscimento della remunerazione variabile alla nuova figura dell'Assistente dell'Amministratore delegato; i criteri e le modalità di erogazione della componente variabile delle remunerazione per tale figura risultano conformi sia alle disposizioni contenute nel Regolamento IVASS 38/2018, che allo Statuto sociale ed al Codice Etico adottato dalla Compagnia.

Trento, 09 aprile 2019

Funzione Risk Management

**Relazione informativa ex art. 58,
Regolamento IVASS 38/2018
in materia di politiche di remunerazione
nelle imprese di assicurazione**

Società : **ASSICURATRICE VAL PIAVE**

*Destinatario: Consiglio di Amministrazione e
Assemblea*

Trento 09 aprile 2019

INDICE

1. – PREMESSA E OBIETTIVO	3
2. – CONCLUSIONI	3
3. – VERIFICHE SVOLTE.....	4
3.1 – Principi generali	4
3.2 – Fissazione e misurazione dei risultati	5
3.3 – Pagamento della componente variabile	7
3.4 – Altre verifiche	7

1. – Premessa e obiettivo

La presente relazione è stata predisposta dalla Funzione di Risk Management ai sensi del Regolamento 38/2018 (articolo 58, comma 1, lettera c).

Il Regolamento richiede che la Politica di remunerazione sia soggetta, con cadenza almeno annuale, ad una verifica da parte delle funzioni fondamentali. In particolare, la funzione di Risk Management contribuisce ad assicurare la coerenza della Politica, e dei relativi indicatori di performance utilizzati per la determinazione della componente variabile, con la propensione al rischio, l'indirizzo strategico e le politiche di gestione del rischio del Gruppo ITAS.

La presente relazione ha lo scopo di documentare le opinioni, le raccomandazioni e le verifiche svolte dalla funzione di Risk management in merito alla Politica di remunerazione 2019 di Assicuratrice Val Piave.

Le valutazioni espresse e le raccomandazioni effettuate si basano sui contenuti della Politica di remunerazione trasmessa alla Funzione Risk Management in data 09/04/2019 a seguito della seduta del Comitato Nomine e Remunerazioni del 05/04/2019.

2. – Conclusioni

La funzione di Risk Management, esaminata, per gli aspetti di competenza, la proposta della Politica di remunerazione di Assicuratrice Val Piave per il 2019, che verrà sottoposta all'esame del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea, esprime un giudizio di coerenza rispetto alla propensione al rischio, all'indirizzo strategico e alle politiche di gestione del rischio del Gruppo ITAS.

Gli indicatori di performance quantitativi utilizzati ai fini della determinazione della componente variabile sono predeterminati e oggettivi. Si osserva che, per garantire la coerenza con i risultati IAS di Gruppo, anche l'obiettivo del Risultato Netto di Assicuratrice Val Piave è espresso secondo una rendicontazione coerente con i principi IAS. Poiché il bilancio delle società individuali viene redatto unicamente secondo i principi Local GAAP, si raccomanda di predisporre un flusso informativo almeno semestrale dove sarà prevista una disclosure di riconciliazione con il bilancio Local GAAP.

Gli indicatori di performance utilizzati ai fini della determinazione della componente variabile appartengono alla classe di KPI comunemente utilizzati dal mercato per la valutazione della redditività di impresa. Tra i KPI adottati non figurano, come suggerito dalla norma, grandezze direttamente correlate con il rischio (es. Operating RORAC). E' corretto constatare, tuttavia, che le grandezze in questione risultano coerenti con gli obiettivi del Piano industriale che mira al rafforzamento patrimoniale del Gruppo ITAS, all'interno del quale Assicuratrice Val Piave mantiene un indice di solvibilità elevato. Si osserva, inoltre, come sia presente una condizione di accesso che preclude la componente variabile in assenza di miglioramento rispetto al Solvency Ratio di Gruppo 2018 (a parità di condizioni economiche di riferimento).

Gli indicatori di performance sono calibrati sui risultati previsti dal Piano triennale con riferimento all'esercizio 2019. La misurazione dei risultati non viene effettuata su un adeguato arco temporale preferibilmente pluriennale, come previsto dalla norma. Le condizioni di differimento della componente variabile assicurano tuttavia che il valore generato nell'anno non venga disperso negli esercizi successivi e le rate successive alla prima vengano precluse in caso di deterioramento della condizione patrimoniale rispetto alla soglia di Risk Appetite di Gruppo dei rispettivi anni di competenza.

3. – Verifiche svolte

Nei Paragrafi che seguono si descrivono le verifiche effettuate.

3.1 – Principi generali

La Funzione ha condotto le seguenti verifiche in merito al rispetto dei principi generali della Politica in coerenza con i requisiti del Reg. 38, art. 40.

Sana e prudente gestione (comma 1). Verifica del requisito di coerenza con la sana e prudente gestione e di allineamento con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio nel lungo termine.

Si osserva che:

- I principali indicatori di performance utilizzati ai fini della determinazione della retribuzione variabile sono coerenti con i target dell'anno 2019 come da Piano industriale 2019-21;
- Il principale obiettivo del Piano industriale è il rafforzamento patrimoniale di Gruppo e la crescita del valore sia del business Danni che del business Vita.

Risk Appetite (Comma 2). Verifica del requisito che la Politica non sia basata in modo esclusivo o prevalente sui risultati di breve termine, tali da incentivare una eccessiva esposizione al rischio o una assunzione dei rischi che ecceda i limiti di tolleranza al rischio fissati dall'organo amministrativo.

Si osserva che:

- La Politica prevede la preclusione dell'intero bonus assegnato, sia nella parte di obiettivi individuali che di quelli finanziari, qualora il margine di solvibilità di Gruppo 2019 risulti inferiore al valore 2018 (140%), calcolato a parità di valore dello spread (250%), o comunque inferiore alla soglia del Risk Appetite Framework (125%);
- La Politica prevede una rateizzazione della componente variabile in 4 rate e, ai fini del pagamento delle rate successive alla prima, il Solvency Ratio di Gruppo deve mantenersi al di sopra della soglia del Risk Appetite Framework.

Pregiudizio dei livelli di patrimonializzazione (Comma 3a). Verifica del requisito che la Politica non arrechi pregiudizio della capacità di mantenere una base patrimoniale adeguata.

Si osserva che:

- Il requisito richiesto della norma è verificato in considerazione dell'elevato indice di solvibilità della compagnia e del ridotto perimetro del personale oggetto di remunerazione variabile (un solo dirigente).

Fornitori di servizi (Comma 3b). Verifica del requisito che la Politica non preveda remunerazioni concesse ai fornitori di servizi che incorraggino un'eccessiva assunzione di rischi.

Si osserva che:

- La Politica richiama per la scelta di fornitori di servizi esternalizzati, il rispetto della coerenza con i principi di sana e prudente gestione nel rispetto degli obiettivi strategici, di redditività e di equilibrio nel lungo termine;
- La remunerazione dei fornitori è soggetta a presidio e monitoraggio;
- La Politica richiama la coerenza con il "Regolamento di selezione fornitori" adottato dal Gruppo ITAS.

Coerenza con tipologia e complessità dei rischi (Comma 3e). Verifica di coerenza della remunerazione, con la natura, portata e complessità dei rischi inerenti all'attività dell'impresa.

Si osserva che:

- Gli indicatori di performance quali-quantitativi utilizzati ai fini della determinazione della componente variabile sono coerenti con il profilo di rischio del Gruppo ITAS. In particolare, le principali aree di rischio individuate nel "Profilo dei rischi materiali" di Gruppo appaiono presidiate con opportuni KPI.

3.2 – Fissazione e misurazione dei risultati

La Funzione ha condotto le seguenti verifiche in merito al rispetto dei principi di fissazione e misurazione dei risultati della Politica in coerenza con i requisiti del Reg. 38, art. 47.

Risultati oggettivi e misurabili (Comma 1). Verifica che il riconoscimento della componente variabile sia subordinato al raggiungimento di risultati predeterminati, oggettivi e agevolmente misurabili.

Si osserva che:

- Gli indicatori di performance quantitativi utilizzati ai fini della determinazione della componente variabile sono in linea con i requisiti della norma;
- Gli indicatori di performance quantitativi utilizzati ai fini della determinazione della componente variabile sono predeterminati e oggettivi. Si osserva che, per garantire la coerenza con i risultati IAS di Gruppo, anche l'obiettivo del Risultato Netto di Assicuratrice Val Piave è espresso secondo una rendicontazione coerente con i principi IAS. Poiché il bilancio delle società individuali viene redatto unicamente secondo i principi Local GAAP, si raccomanda di predisporre un flusso informativo almeno semestrale dove sarà prevista una disclosure di riconciliazione con il bilancio Local GAAP.

Indicatori Risk-Adjusted (Comma 2a). Verifica del requisito di adozione di indicatori di performance che tengano conto dei rischi attuali e prospettici connessi ai risultati prefissati e dei correlati oneri in termini di costo del capitale impiegato e di liquidità necessaria.

Si osserva che:

- Gli indicatori di performance utilizzati ai fini della determinazione della componente variabile appartengono alla classe di KPI comunemente utilizzati dal mercato per la valutazione della redditività di impresa. Tra i KPI adottati non figurano grandezze direttamente correlate con il rischio (es. Operating RORAC);
- E' corretto constatare, tuttavia, che le grandezze in questione risultano coerenti con gli obiettivi del Piano industriale che mira al rafforzamento patrimoniale del Gruppo ITAS, all'interno del quale Assicuratrice Val Piave mantiene un indice di solvibilità elevato. Si osserva, inoltre, come sia presente una condizione di accesso che preclude la componente variabile in assenza di miglioramento rispetto al Solvency Ratio di Gruppo 2018 (a parità di condizioni economiche di riferimento).

Creazione di valore (Comma 2b). Verifica del principio di inclusione di criteri non finanziari che contribuiscono alla creazione di valore per l'impresa, quali la conformità alla normativa esterna ed interna e l'efficienza della gestione del servizio alla clientela.

Si osserva che:

- Gli indicatori di performance quali-quantitativi utilizzati ai fini della determinazione della componente variabile sono in linea con i requisiti della norma.

Combinazione di risultati (Comma 2c). Verifica del requisito che la Politica assicuri che l'importo complessivo della componente variabile sia basato su una adeguata combinazione dei risultati ottenuti dal singolo, dall'unità produttiva di appartenenza e dei risultati complessivi dell'impresa o del gruppo di appartenenza.

Si osserva che:

- Gli indicatori di performance quali-quantitativi utilizzati ai fini della determinazione della componente variabile sono in linea con i requisiti della norma.

Risultati pluriennali (Comma 3). Verifica del requisito che la misurazione dei risultati sia effettuata su un adeguato arco temporale preferibilmente pluriennale.

Si osserva che:

- Gli indicatori di performance quali-quantitativi utilizzati ai fini della determinazione della componente variabile risultano coerenti con gli obiettivi del Piano triennale relativi all'anno 2019;
- Le condizioni di differimento della componente variabile assicurano tuttavia che il valore generato nell'anno non venga disperso negli esercizi successivi e le rate successive vengono precluse in caso di

deterioramento della condizione patrimoniale rispetto alla soglia di Risk Appetite dei rispettivi anni di competenza.

3.3 – Pagamento della componente variabile

La Funzione ha condotto le seguenti verifiche in merito al rispetto dei principi di pagamento della componente variabile della Politica in coerenza con i requisiti del Reg. 38, art. 47.

Differimento (Comma 1). Verifica del requisito che la Politica preveda che una parte significativa della componente variabile, indipendentemente dall'orizzonte temporale dei risultati a cui è subordinata sia erogata solo al termine di un periodo di differimento minimo in conformità alle disposizioni di legge.

Si osserva che:

- Il pagamento della componente variabile è rateizzato secondo quanto espressamente descritto in precedenza.

Differimento retribuzione Amministratori (Comma 2). Verifica del requisito che, qualora sia previsto il riconoscimento agli Amministratori di una componente variabile, siano adottate opportune disposizioni contrattuali che le consentono di (a) non erogare in tutto o in parte tali compensi se i risultati prefissati non sono stati raggiunti ovvero se si è verificato un significativo deterioramento della situazione, e di (b) chiedere la restituzione, in tutto o in parte, dei compensi erogati sulla base di risultati che si sono rivelati non duraturi o effettivi a causa di condotte dolose o gravemente colpose o in caso di violazioni di codici etici applicabili all'impresa, nei casi da questa stabiliti.

Si osserva che:

- La Politica di remunerazione 2019 non prevede una remunerazione variabile per gli Amministratori.

3.4 – Altre verifiche

Non si rilevano altri aspetti della Politica in contrasto con principi di corretta gestione dei rischi indirettamente richiamati da altri articoli del Regolamento 38 e non espressamente citati nel presente documento.

Si precisa che la Politica di remunerazione di Intermediari e Fornitori deve essere svolta coerentemente con quanto richiamato dalla "Policy sull'organizzazione, gestione e controllo dell'attività di distribuzione", dal "Regolamento di selezione fornitori" e da altre procedure e norme interne applicabili.