

## ASSICURATRICE VAL PIAVE SPA

### POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020

VERSIONE E DATA DI EMISSIONE	PAGINE
V1.0 DEL 6 APRILE 2020	30

<b>REDAZIONE:</b>	DIREZIONE RISORSE UMANE E SOSTENIBILITA'
<b>REVISIONE:</b>	COMPLIANCE
	INTERNAL AUDIT
	RISK MANAGEMENT
	COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI
<b>APPROVAZIONE:</b>	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
	ASSEMBLEA

<b>POLICY OWNER:</b>	STEFANO VERONESI
----------------------	------------------

#### DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE

VERSIONE, DATA DI ENTRATA IN VIGORE E DESCRIZIONE DELLE MODIFICHE
<p>V2.0 – xx/xx/2020 - APPROVAZIONE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</p> <p>IL DOCUMENTO CONTIENE ANCHE:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• EVIDENZA DELLE EVENTUALI MODIFICHE RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE</li> <li>• VERIFICHE DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO (IN ALLEGATO)</li> </ul>

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 2 DI 30

## Indice

<b>1.</b>	<b>- INTRODUZIONE .....</b>	<b>3</b>
1.1	<b>- IL CONTESTO DI RIFERIMENTO.....</b>	<b>3</b>
1.2	<b>- IL GRUPPO ITAS.....</b>	<b>4</b>
1.3	<b>- LE FINALITÀ DEL DOCUMENTO .....</b>	<b>5</b>
1.4	<b>- LE DIFFERENZE RISPETTO ALLE POLITICHE APPROVATE NEL 2019 ....</b>	<b>6</b>
<b>2.-</b>	<b>PROFILI APPLICATIVI DI GRUPPO.....</b>	<b>6</b>
2.1	<b>- I SOGGETTI RIENTRANTI NEL PERIMETRO DEL SISTEMA RETRIBUTIVO .....</b>	<b>7</b>
2.2	<b>- LA STRUTTURA DEL SISTEMA RETRIBUTIVO .....</b>	<b>8</b>
2.3	<b>- LA STRUTTURA REMUNERATIVA PER RUOLO AZIENDALE .....</b>	<b>10</b>
2.4	<b>- IL SISTEMA DI GOVERNANCE DEL SISTEMA RETRIBUTIVO .....</b>	<b>11</b>
<b>3 -</b>	<b>POLITICHE ADOTTATE DALLA SOCIETÀ ASSICURATRICE VAL PIAVE SPA ..</b>	<b>14</b>
3.1	<b>- INDIVIDUAZIONE DEL "PERSONALE RILEVANTE" .....</b>	<b>16</b>
3.2	<b>- IL SISTEMA RETRIBUTIVO PER RUOLO AZIENDALE.....</b>	<b>17</b>
3.3	<b>- BILANCIAMENTO DELLE COMPONENTI DELLA RETRIBUZIONE .....</b>	<b>24</b>
3.4	<b>- ACCESSIBILITÀ DELLE INFORMAZIONI .....</b>	<b>24</b>
3.5	<b>- DATI RELATIVI ALLE RETRIBUZIONI.....</b>	<b>25</b>
3.6	<b>- DATI RELATIVI ALLA COMPONENTE VARIABILE 2020 .....</b>	<b>27</b>
3.7	<b>- INFORMAZIONI QUANTITATIVE SULLE REMUNERAZIONI 2019.....</b>	<b>29</b>

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 3 DI 30

## 1. - INTRODUZIONE

### 1.1 - 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"<sup>1</sup>) 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>.

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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).

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 4 DI 30

Pertanto, è previsto che la parte variabile<sup>3</sup> della retribuzione degli amministratori con deleghe<sup>4</sup> 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 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.

## 1.2 - 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

<sup>3</sup> Parte variabile conferibile anche in strumenti finanziari 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.

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 5 DI 30

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*.

### **1.3 - 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:

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 6 DI 30

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

#### **1.4 - LE DIFFERENZE RISPETTO ALLE POLITICHE APPROVATE NEL 2019**

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

- il Consiglio di Amministrazione del 27 giugno 2019 ha nominato Giorgio de Unterrichter Direttore della Società;
- aggiornamento del Gate di accesso alla componente variabile, così ridefinito: "raggiungimento minimo di un margine di solvibilità di Gruppo ai fini di Solvency II al 31/12/2020 non inferiore al valore di 145% e un utile lordo del conto economico consolidato positivo (maggiore di zero). Nel caso in cui tale margine di solvibilità di Gruppo fosse inferiore al 145% ma comunque non inferiore al 140% e in presenza di un utile lordo del conto economico consolidato almeno pari a 10 milioni di euro, verrà erogato il 50% della componente variabile maturata in relazione agli obiettivi raggiunti";
- in un'ottica di rafforzamento patrimoniale, la percentuale massima della componente di retribuzione variabile viene ridotta dal 30% al 25%. Le percentuali massime di raggiungimento della componente variabile individualmente assegnate nel precedente anno 2019, vengono comunque tutte ridotte del 5% ad eccezione dei responsabili delle funzioni fondamentali, ai quali viene confermata nel 15% tale percentuale massima.

## **2.- 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

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 7 DI 30

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 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.

## **2.1 - 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 (personale rilevante)
  - altri dirigenti
  - funzionari
  - impiegati
  - responsabili funzioni fondamentali e personale di livello più elevato delle funzioni fondamentali<sup>5</sup>
- altri soggetti quali gli intermediari assicurativi
  - 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 e la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa.

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

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 8 DI 30

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, in senso stretto, 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 al fine di identificare il personale rilevante.

## **2.2 - 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.



	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 9 DI 30

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 del GRUPPO e con modalità che ne consentono un costante allineamento alla profittabilità ed alla solidità patrimoniale, con l'apposizione di un opportuno gate di accesso al suo

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 10 DI 30

conseguimento, individuato nel raggiungimento di un obiettivo volto al rafforzamento del capitale di Vigilanza, in linea con i target posti nel Piano Industriale triennale 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.

### **2.3 - 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 25% 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 25% della retribuzione ricorrente;
- dirigenti: può essere prevista una parte variabile della retribuzione legata all'ottenimento di obiettivi prefissati che non potrà superare il 25% della retribuzione ricorrente, sulla base di valutazioni e criteri definiti in sede di Comitato nomine e remunerazioni;

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 11 DI 30

- 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 parte variabile della retribuzione dipendente dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al loro controllo. 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, e legata al raggiungimento di obiettivi connessi all’efficacia e alla qualità dell’azione di controllo. La parte variabile non può superare il 15% 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.

## **2.4 - 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.

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 12 DI 30

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 così come indentificato nella presente politica..

### **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 Direzione Risorse Umane e Sostenibilità 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.

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..

<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.

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 13 DI 30

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.

Compete a tale Comitato la determinazione della percentuale massima della componente variabile che può essere assegnata al personale dirigente non appartenente alla categoria del personale rilevante.

### **Amministratore Delegato**

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

### **Direttore**

Nell'ambito delle deleghe conferite, il Direttore - 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.

### **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 e Sostenibilità 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.

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 14 DI 30

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.

### **Legale**

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

Le relazioni dei responsabili delle funzioni fondamentali relative alle verifiche di rispettiva competenza effettuate sulle delle politiche di remunerazione, redatte ai sensi dell'art. 58, comma 2, del Regolamento IVASS n. 38, vengono allegate al presente documento.

## **3 - POLITICHE ADOTTATE DALLA SOCIETÀ ASSICURATRICE VAL PIAVE SPA**

Il sistema retributivo, come definito dalla normativa di settore, deve essere applicato nella realtà delle singole società tenendo conto delle specificità gestionali delle stesse secondo un **principio**

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 15 DI 30

**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.

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 fa parte del 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: ad 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, Assicuratrice Val Piave S.p.A. intende rinunciare al riconoscimento della

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 16 DI 30

componente di retribuzione variabile riconducibile all'utilizzo di strumenti finanziari poiché la connotazione mutualistica che rappresenta la Società non la rende applicabile.

Per tale ragione la retribuzione variabile si limita ad essere costituita dalla sola componente monetaria che Assicuratrice Val Piave S.p.A. riconosce nella misura massima del 25% della retribuzione ricorrente e la cui erogazione avverrà 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 entro il secondo, terzo e quarto anno 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.

### **3.1 - 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 2020.

#### **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 **il Direttore**. Tale valutazione tiene conto del fatto che il Direttore è l'unico "interlocutore" del



	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 17 DI 30

*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	Direttore	SI	SI

### 3.2 - 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

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 18 DI 30

specifico onorario, un gettone di presenza ,il rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle funzioni esercitate ed eventuali benefit assegnati in relazione allo specifico incarico.

I compensi corrisposti agli amministratori sono deliberati dai competenti organi.

### **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 il Direttore 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:

La componente fissa della remunerazione viene determinata in considerazione del ruolo ricoperto e delle responsabilità assegnate, tenendo conto anche dell'esperienza, della professionalità e delle competenze di ciascun dirigente, oltre che del contributo espresso nel raggiungimento dei risultati di business. La componente fissa è pesata in modo tale da attrarre e trattenere tali risorse.

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 19 DI 30

#### 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:

La componente variabile della remunerazione mira a motivare il personale rilevante al raggiungimento di obiettivi di business attraverso il collegamento diretto tra incentivi e obiettivi di Gruppo e della Compagnia come definiti nel piano industriale triennale ed obiettivi individuali sia finanziari che non finanziari.

La parte variabile, corrisposta nella misura massima del 25% della retribuzione ricorrente, comprende:

- erogazione legata al raggiungimento sia di obiettivi economici che di qualità, efficienza e solidità. Gli obiettivi presi in considerazione a partire dal 2020 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 31/12/2020 non inferiore al valore di 145% e un utile lordo del conto economico consolidato positivo (maggiore di zero). Nel caso in cui tale margine di solvibilità di Gruppo fosse inferiore al 145% ma comunque non inferiore al 140% e in presenza di un utile lordo del conto economico consolidato almeno pari a 10 milioni di euro, verrà erogato il 50% della componente variabile maturata in relazione agli obiettivi raggiunti;
  - 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.

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 20 DI 30

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 2020-2022 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 al Presidente. Tali valutazioni saranno oggetto di informativa al Consiglio di Amministrazione.

### **Dirigenti.**

E' presente quale unico dirigente il Direttore, in regime di distacco dalla controllante ITAS Mutua.

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 21 DI 30

### **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.

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 22 DI 30

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

### **Responsabili funzioni fondamentali.**

Il personale responsabile delle funzioni fondamentali opera in regime di distacco parziale dalla 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:

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 23 DI 30

- raggiungimento e/o superamento degli obiettivi stabiliti in termini di crescita – e in alcuni casi di mantenimento - del 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 Direttore, 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**

L'approvvigionamento di servizi e attivazioni di collaborazioni comporta sempre anche una valutazione del corrispettivo. Tale corrispettivo risponde ed è in linea con la prassi di mercato, la cui pattuizione segue un'attenta valutazione del rapporto qualità-prezzo del servizio prestato e di un processo di individuazione di selezione, in linea con le disposizioni aziendali.

#### **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: 01/05/2019
- durata : annuale, senza tacito rinnovo
- 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.

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 24 DI 30

### **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.

### **3.3 - 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 nel paragrafo 2 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.

### **3.4 - 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.



	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 25 DI 30

### 3.5 - 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.

Il riconoscimento 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.

E' inoltre prevista l'applicazione del meccanismo di claw-back, ovvero la possibilità di riconoscere in unica soluzione anche le parti destinate al differimento (40% della componente monetaria) salvo chiederne la restituzione dell'importo netto liquidato negli anni successivi qualora si accertassero fatti riconducibili al dolo o alla colpa grave del dipendente ormai non più in forza.

Il meccanismo di claw-back viene applicato nei casi di quiescenza e risoluzione consensuale.

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

In caso di licenziamento per giustificativo motivo oggettivo la componente variabile potrà diventare oggetto di negoziazione a seconda degli argomenti posti alla base della causa della risoluzione del contratto.

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. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020

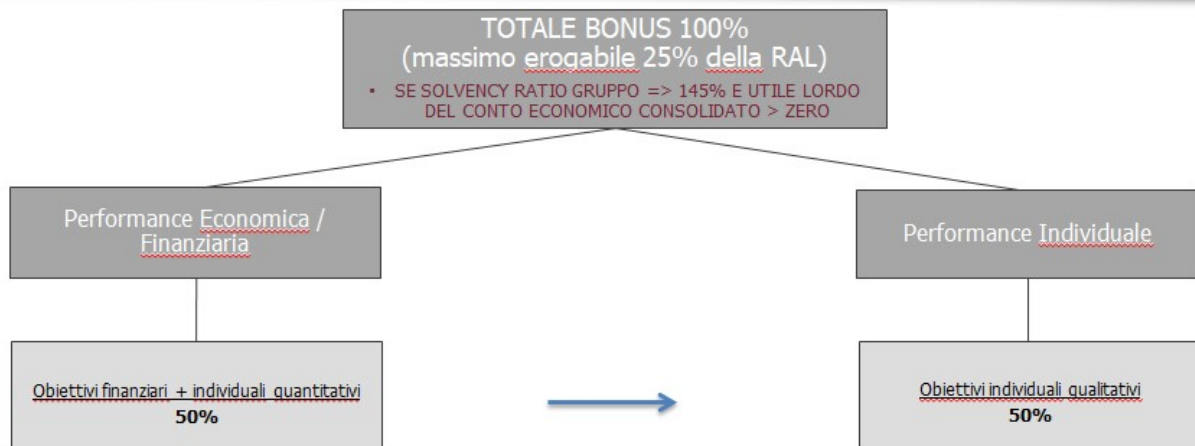
VERSIONE:

V2.0

PAGINA:

26 DI 30

### Assicuratrice Val Piave S.p.A. - Modello di remunerazione variabile personale dirigente – anno 2020



Condizione necessaria per la maturazione di ogni componente del bonus, è che il margine di solvibilità di Gruppo ai fini di Solvency II al 31/12/2020 non sia inferiore al 145% e l'utile lordo del conto economico consolidato positivo (> zero). Nel caso in cui tale margine di solvibilità di Gruppo fosse inferiore al 145% ma comunque non inferiore al 140% e in presenza di un utile lordo del conto economico consolidato almeno pari a 10 milioni di euro, verrà erogato il 50% della componente variabile maturata in relazione agli obiettivi raggiunti

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 27 DI 30

### 3.6 - DATI RELATIVI ALLA COMPONENTE VARIABILE 2020

L'attuale critica situazione sanitaria ed economica dovuta alla pandemia di Coronavirus che sta attraversando il Paese e l'Europa tutta sta ponendo serie criticità nelle attività di molte imprese italiane i cui impatti in termini economici e di durata della crisi sono tra l'altro anche complicati da stimare.

Assicuratrice Val Piave S.p.A. non può che risentire parimenti della situazione di crisi creatasi e dopo aver messo in atto tutte azioni per salvaguardare sia la salute dei propri dipendenti e collaboratori sia la continuità del business assicurativo, ritiene opportuno rivisitare il Piano Industriale triennale – in primis di Gruppo - e relativi obiettivi di bilancio. Tale revisione potrà essere fatta non appena verranno colti i primi segnali di tendenza relativi all'andamento del lavoro nel suo complesso.

Ne consegue che in questa fase non sono assegnabili in modo appropriato gli obiettivi sia finanziari che quelli individuali al personale rilevante di Assicuratrice Val Piave S.p.A., che potranno invece essere meglio individuati non appena termineranno le attività di rivisitazione del Piano Industriale citato, anche in relazione all'attuale situazione sanitaria ed economica sopra richiamata.

Premesso quanto sopra, l'Amministratore delegato della Capogruppo ITAS Mutua Alessandro Molinari, sentito anche il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni e del Comitato per il Controllo Interno e i Rischi, propone comunque di assegnare in tale fase degli obiettivi sia economico finanziari che individuali al personale rilevante, ai dirigenti tutti ed ai responsabili delle Funzioni fondamentali. Tali obiettivi saranno elaborati sulla base di un piano di intervento volto da un lato a conservare il portafoglio esistente – al netto di quello in deficit tecnico - e dall'altro a sviluppare, sulla base di forti razionali di equilibrio, e quindi a commercializzare una gamma di prodotti (partendo da quelli già a catalogo) volti a meglio soddisfare le richieste di tutela in ambito welfare che derivano dal mercato in generale. Saranno inoltre fin d'ora attribuiti degli obiettivi individuali di carattere finanziario legati all'obiettivo di rafforzamento del capitale di vigilanza, perseguendo così una politica di patrimonializzazione ulteriore del Gruppo ITAS.

In una fase più avanzata dell'anno 2020, non appena terminata la rivisitazione del Piano Industriale triennale, potranno essere apportati degli aggiornamenti agli obiettivi precedentemente assegnati.

#### **OBIETTIVO DI INGRESSO AL PREMIO VARIABILE:**

Margine di solvibilità di Gruppo ai fini di Solvency II al 31/12/2020 non inferiore al valore di 145% e un utile lordo del conto economico consolidato positivo (maggiore di zero). Nel caso in cui tale margine di solvibilità di Gruppo fosse inferiore al 145% ma comunque non inferiore al 140% e in presenza di un utile lordo del conto economico consolidato almeno pari a 10 milioni di euro, verrà erogato il 50% della componente variabile maturata in relazione agli obiettivi raggiunti.

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 28 DI 30

**OBIETTIVI ECONOMICO/FINANZIARI:**

Utile consolidato rami danni (al lordo delle imposte)

Utile Assicuratrice Val Piave S.p.A. (al lordo delle imposte)


Sviluppo Premi Val Piave S.p.A.

Tutti i target degli obiettivi sopra indicati verranno opportunamente individuati non appena saranno terminate le attività di rivisitazione del Piano Industriale citato.

Ogni obiettivo verrà considerato raggiunto solamente se verrà conseguito un valore almeno pari a quello indicato a target.

**OBIETTIVI INDIVIDUALI QUALITATIVI:**

Verranno assegnati nelle lettere individuali che saranno emesse agli interessati non appena saranno terminate le attività di rivisitazione del Piano Industriale citato.

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 29 DI 30

### 3.7 – INFORMAZIONI QUANTITATIVE SULLE REMUNERAZIONI 2019

In ottemperanza alla normativa di settore vengono fornite le informazioni quantitative sull'applicazione delle politiche di remunerazione societaria.

Tenuto conto che il riferimento agli obiettivi economici è stato fatto sulla base dei principi contabili internazionali, non hanno operato le limitazioni del Regolamento IVASS 43/2019 di cui all'art. 4 comma 6.

#### Componente variabile competenza 2019

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

	<b>ASSICURATRICE VAL PIAVE S.P.A. – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020</b>	<b>VERSIONE:</b> V2.0
		<b>PAGINA:</b> 30 DI 30

Il mancato raggiungimento del Gate di accesso al sistema incentivante, ovvero un margine di Solvibilità di Gruppo ai fini di Solvency II al 31/12/2019 non inferiore al valore di fine 2018, ha determinato la mancata maturazione di alcun compenso variabile per i direttori appartenenti al personale rilevante, gli altri direttori/dirigenti ed i responsabili delle funzioni di controllo per l'anno 2019.

Non è risultato necessaria la verifica puntuale del raggiungimento di ogni singolo obiettivo individuale assegnato.

ANNO 2019		PREVENTIVO			RISULTATO
OBIETTIVO	PARAMETRO	MIN	TARGET	MAX	
Risultato Operativo Gruppo Itas	€/mln	41,0	43,0	45,0	0,9
Risultato Netto Val Piave	€/mln	2,3	2,5	2,7	4,4
Spese generali Val Piave	€/mln	1,8	1,7	1,6	1,5

**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, 20 aprile 2020

## INDICE

<b>1. – PREMESSA E OBIETTIVO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. – CONCLUSIONI.....</b>	<b>3</b>
<b>3. – VERIFICHE SVOLTE.....</b>	<b>4</b>



## **1. – Premessa e obiettivo**

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

Il Regolamento richiede che le Politiche di remunerazione sia soggetta, con cadenza almeno annuale, ad una verifica da parte delle funzioni fondamentali. In particolare, 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”.

La presente relazione ha lo scopo di documentare gli esiti delle verifiche condotte circa l’applicazione nell’esercizio 2019 delle politiche di remunerazione di Assicuratrice Val Piave.

Si segnala, inoltre, che la funzione 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 2020. Le valutazioni espresse e le raccomandazioni effettuate si basano sui contenuti della Politica di remunerazione trasmessa alla Funzione Internal Auditing in data 17 aprile 2020.

## **2. – Conclusioni**

La funzione di Internal Auditing ha verificato l’applicazione nell’anno 2019 delle politiche di remunerazione di Assicuratrice Val Piave, ovvero la corretta liquidazione e corresponsione degli emolumenti al personale rilevante (cd risk taker staff).

Rispetto alle verifiche compiute, basate su analisi dati e test campionari, la funzione può riferire che, a livello generale, la corresponsione degli emolumenti al personale rilevante (consiglieri di amministrazione e dirigenti) è avvenuta coerentemente con quanto deliberato e prescritto dalle politiche retributive definite dal Consiglio di amministrazione e approvate dall’Assemblea.

La funzione raccomanda, in occasione della prossima definizione degli obiettivi valevoli per il 2020, di valutare e favorire l’utilizzo di obiettivi oggettivi e agevolmente misurabili, che possano trovare, in termini di mera opportunità e ove possibile, esposizione nel (progetto di) bilancio o in apposita reportistica ufficiale interna e siano altresì identificabili in modo univoco.

### **3. – Verifiche svolte**

Nei Paragrafi che seguono si descrivono le verifiche effettuate.

#### **A. Esiti della verifica dell'applicazione delle politiche di remunerazione nell'anno 2019**

Di seguito si riportano gli esiti della verifica svolta circa l'applicazione delle politiche di remunerazione nell'esercizio 2019, 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 appartenente al corpo dirigente, l'applicazione nell'anno 2019 delle politiche retributive, così come approvate dall'assemblea ordinaria del 23 aprile 2018 e definite ai sensi del previgente regolamento ISVAP n. 39/2011.

A tal proposito si riferisce che:

- l'Assemblea ordinaria del 23 aprile 2018 ha approvato le politiche retributive valevoli per l'anno sociale 2018;
- 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 definito per l'anno 2018 nella persona del Direttore;
- 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 26 aprile 2019 ha approvato le politiche retributive valevoli per l'anno sociale 2019 stabilendo che i componenti del Consiglio di amministrazione "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"; l'Assemblea, nella medesima seduta, ha altresì provveduto al rinnovo delle cariche sociali per il triennio 2019-2021 determinandone anche i compensi;
- gli amministratori, così come richiamato annualmente dalle politiche retributive (anche con riferimento alle politiche valevoli per il 2019), ricevono un compenso fisso e un gettone di presenza a titolo di rimborso spese forfettario in relazione alle presenze (in Consiglio di amministrazione e/o al Comitato Esecutivo e agli eventi formativi).

La funzione Internal Auditing può riferire in merito alla verifica di coerenza svolta rispetto alla documentazione riepilogativa i (conteggi dell'esercizio 2019 dei compensi a favore di amministratori e

sindaci elaborati dal Settore Amministrativo della Società e la tabella riepilogativa predisposta secondo lo schema dell'allegato 3 del Regolamento IVASS n. 38/2018 per l'informativa all'Assemblea) 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).

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

## **B. Esiti della verifica del processo di verifica a consuntivo del raggiungimento degli obiettivi definiti nelle politiche di remunerazione dell'anno 2019**

La funzione di revisione interna ha inoltre analizzato il processo agito, posto in essere nel 2020, di verifica a consuntivo del raggiungimento degli obiettivi definiti nelle politiche retributive vevolevoli per l'anno sociale 2019, attività in capo alla Direzione Risorse Umane (attività esternalizzata presso la Capogruppo).

In occasione della verifica, è stato possibile prendere atto di quanto segue:

- come esplicitato nelle politiche di remunerazione 2019 e nella lettera all'Assistente all'Amministratore Delegato (oggi Direttore), unico soggetto appartenente al "personale rilevante" cui risultano assegnati obiettivi nell'anno 2019 da parte della compagnia, si prevede l'accesso alla componente variabile della remunerazione al superamento di un gate di accesso definito a livello di Gruppo. Tale gate è stato individuato nel raggiungimento di un margine di solvibilità di Gruppo ai fini di Solvency II al 31/12/2019 non inferiore a quello di fine 2018, calcolato a parità di spread (>250%) o comunque non inferiore al 125% (come da Risk Appetite Framework);
- in considerazione del mancato superamento del gate di accesso, in ragione del fatto che il Solvency Ratio (SR) di Gruppo si attesa al 31/12/2019 a 137%, **non viene attivato il riconoscimento della componente variabile della remunerazione di competenza 2019.**

### **C. Considerazioni in ordine alle politiche di remunerazione per l'anno 2020**

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 2020.

Le valutazioni espresse e le raccomandazioni effettuate si basano sui contenuti della Politica di remunerazione trasmessa alla Funzione Internal Auditing in data 17 aprile 2020.

A tal proposito, è stato possibile prendere atto che:

- in occasione della stesura delle politiche di remunerazione 2020 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 2020;
- 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 infatti l'assegnazione di un piano incentivante – con riconoscimento di componente variabile unicamente al superamento di apposito gate di ingresso – al Direttore di Assicuratrice Val Piave ;
- i criteri su cui si basano le politiche di remunerazione contemplano, ove previsto, il riconoscimento al risk taker staff di un'eventuale componente variabile, bilanciata rispetto alla componente fissa e calmierata rispetto a quest'ultima;
- le politiche prevedono il riconoscimento della componente variabile unicamente al superamento di apposito gate di ingresso definito, per il 2020, nel raggiungimento di un livello minimo di Solvency Ratio di Gruppo pari a 145%; si prevede comunque la possibilità di riconoscere una parte della componente variabile in presenza di un risultato utile lordo del conto economico consolidato almeno pari a 10 milioni di euro laddove il Solvency Ratio di Gruppo venga determinato tra 140% e 145%;
- il riconoscimento della componente variabile è subordinato al raggiungimento di obiettivi finanziari e individuali qualitativi, che non risultano puntualmente identificati nel dettaglio; come infatti esplicitato nella politica, in ragione dell'emergenza sanitaria in corso, si ritiene necessario procedere ad una rivisitazione nel corso del 2020 del piano industriale e degli obiettivi di bilancio, in ragione della quale viene posticipata la puntuale identificazione degli obiettivi individuali, finanziari e qualitativi;
- si segnala, in ultimo, che le politiche prevedono anche per il 2020 l'applicazione di un meccanismo di differimento definito in maniera coerente all'interno del Gruppo.

**La funzione raccomanda, in occasione della prossima definizione degli obiettivi valevoli per il 2020, di valutare e favorire l'utilizzo di obiettivi oggettivi e agevolmente misurabili, che possano trovare, in termini di mera opportunità e ove possibile, esposizione nel (progetto di) bilancio o in apposita reportistica ufficiale interna e siano altresì identificabili in modo univoco.**

**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 17 aprile 2020**

## INDICE

<b>1. – PREMESSA E QUADRO REGOLAMENTARE.....</b>	<b>3</b>
<b>2. – CONSIDERAZIONI PRELIMINARI .....</b>	<b>4</b>
<b>3. - VERIFICHE SVOLTE.....</b>	<b>4</b>
<b>4. - CONCLUSIONI.....</b>	<b>7</b>

## **1. – Premessa e quadro regolamentare**

Il 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 Regolamento riprende 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**.

Nella revisione delle Politiche di remunerazione sono state altresì tenuti presenti i contenuti della lettera al mercato IVASS protocollo numero 80563/20 del 30 marzo 2020, concernente Comunicazioni in materia di emergenza epidemiologica COVID- 19 relative ai bilanci dell'esercizio 2019.

**Le valutazioni espresse si basano sui contenuti della Politica di remunerazione trasmessa alla Funzione Compliance in data 17 aprile 2020.**

## **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 e Vicepresidente, non sono destinatari di remunerazioni variabili correlate al raggiungimento di indici di redditività, di utili o al conseguimento di altri risultati aziendali, e quindi non sono incentivati ad assumere particolari esposizioni al rischio.

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 il **Direttore**, nominato in data 27 giugno 2019; il cui trattamento economico si compone di una parte fissa e ricorrente e di una parte di carattere variabile correlata a risultati aziendali e individuali e da benefit.

Per i **responsabili delle Funzioni fondamentali –in regime di distacco parziale dalla Capogruppo Itas Mutua**, non viene prevista l'assegnazione puntuale ed eventuale corresponsione di una componente variabile da parte di Assicuratrice Val Piave S.p.A. per le attività dagli stessi svolte presso la Compagnia.

La scrivente Funzione ha rilevato che gli interventi apportati alla politica di remunerazione rispetto alle politiche adottate nel precedente esercizio, hanno riguardato:

- la revisione della soglia di riferimento (gate di ingresso) alla quale è subordinato il riconoscimento della parte variabile della remunerazione identificata nel raggiungimento minimo di un  **margine di solvibilità di Gruppo ai fini di Solvency II al 31/12/2020**  non inferiore al valore  **di 145%**. Nel caso in cui tale margine di solvibilità di Gruppo fosse inferiore al 145% ma comunque non inferiore al 140% e in presenza di un utile lordo del conto economico consolidato almeno pari a 10 milioni di euro, verrà erogato il 50% della componente variabile maturata in relazione agli obiettivi raggiunti).
- la revisione delle percentuali massime di raggiungimento della componente variabile individualmente assegnate nel precedente anno 2019, che, in un'ottica di rafforzamento patrimoniale, vengono tutte  **ridotte del 5%** ad eccezione dei responsabili delle funzioni fondamentali, ai quali viene confermata nel 15% tale percentuale massima;
- la conferma di parametri quantitativi e qualitativi per la determinazione della componente variabile della remunerazione da erogare al personale rilevante.

La Funzione ha inoltre verificato che:

- la politica di Assicuratrice Val Piave sia 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.

Va peraltro osservato che, in coerenza con le decisioni assunte dalla Capogruppo Itas Mutua, la definizione ed assegnazione degli obiettivi economico finanziari e degli obiettivi individuali al personale rilevante di Assicuratrice Val Piave sono state rinviate a conclusione delle attività di rivisitazione del Piano Industriale, anche in relazione all'attuale situazione sanitaria ed economica che ha coinvolto il paese.

L'Amministratore delegato della Capogruppo Alessandro Molinari, sentito anche il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni e del Comitato per il Controllo Interno e i Rischi, ha comunque proposto di assegnare in tale fase degli obiettivi sia economico finanziari che individuali al personale rilevante.

Tali obiettivi saranno elaborati sulla base di un piano di intervento volto da un lato a conservare il portafoglio esistente – al netto di quello in deficit tecnico - e dall'altro a sviluppare, sulla base di forti razionali di equilibrio, e quindi a commercializzare una gamma di prodotti (partendo da quelli già a catalogo) volti a meglio soddisfare le richieste di tutela in ambito welfare che derivano dal mercato in generale. Saranno inoltre fin d'ora attribuiti degli obiettivi individuali di carattere finanziario legati all'obiettivo di rafforzamento del capitale di vigilanza, perseguendo così una politica di patrimonializzazione ulteriore del Gruppo ITAS.

In una fase più avanzata dell'anno 2020, non appena terminata la rivisitazione del Piano Industriale triennale, potranno essere apportati degli aggiornamenti agli obiettivi precedentemente assegnati.

#### 4. - Conclusioni

La Funzione di Compliance, esaminata, per gli aspetti di competenza, la proposta di politiche retributive per il 2020, che verrà sottoposta all'esame del Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea, rileva che la nuova politica non evidenzia elementi di attenzione rispetto alla sana e prudente gestione. La Funzione ritiene pertanto che il sistema retributivo proposto e descritto nelle Politiche di remunerazione di Assicuratrice Val Piave per il 2020 risponda nell'impianto definito e nei criteri utilizzati per la fissazione della parte variabile della remunerazione, sia negli aspetti sostanziali che dal punto di vista della conformità, alle disposizioni emanate dall'Autorità di Vigilanza, ed a quanto previsto nello Statuto sociale e nel Codice Etico adottato, nel rispetto di un principio generale di coerenza con la profittabilità e la solidità patrimoniale della Compagnia

La Funzione di Compliance ha dunque verificato che la nuova politica di remunerazione si pone in sostanziale continuità con quella approvata nel 2019.

**Preso atto altresì dell'impostazione e delle decisioni assunte in merito alla fissazione degli obiettivi, la Funzione fa presente la necessità di coinvolgere, per la verifica della congruità del complessivo schema retributivo, il Comitato Nomine e Remunerazioni ed il Consiglio di amministrazione una volta definiti gli obiettivi economico/finanziari ed individuali qualitativi da assegnare al personale rilevante in conseguenza delle attività di rivisitazione del Piano Industriale.**

Trento, 17 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 : **VAL PIAVE**

*Destinatario: Consiglio di Amministrazione e  
Assemblea*

---

**Trento 23 aprile 2020**

## INDICE

<b>1. – PREMESSA E OBIETTIVO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. – CONCLUSIONI .....</b>	<b>3</b>
<b>3. – VERIFICHE SVOLTE.....</b>	<b>3</b>
3.1 – Principi generali .....	4
3.2 – Fissazione e misurazione dei risultati .....	5
3.3 – Pagamento della componente variabile .....	5
3.4 – Altre verifiche .....	6

## **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 2020 di Val Piave.

Le valutazioni espresse e le raccomandazioni effettuate si basano sui contenuti della Politica di remunerazione trasmessa alla Funzione Risk Management in data 21/04/2020.

## **2. – Conclusioni**

La funzione di Risk Management ha esaminato, per gli aspetti di competenza, la proposta della Politica di remunerazione di Val Piave per il 2020, che verrà sottoposta all'esame del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea.

La Politica 2020 conferma i contenuti e i principi inclusi nella precedente versione del 2019 rimandando tuttavia la determinazione degli obiettivi quantitativi al termine delle attività di rivisitazione del Piano Industriale, nel rispetto comunque di un principio generale di coerenza con la profittabilità e la solidità patrimoniale.

L'unico obiettivo quantitativo predefinito attiene alla condizione di ingresso al premio variabile determinata in funzione del margine di solvibilità di Gruppo non inferiore a 145% e un utile lordo del conto economico consolidato positivo. Nel caso in cui tale margine di solvibilità di Gruppo fosse inferiore al 145% ma comunque non inferiore al 140% e in presenza di un utile lordo del conto economico consolidato almeno pari a 10 milioni di euro, verrà erogato il 50% della componente variabile maturata in relazione agli obiettivi raggiunti.

La Funzione di Risk Management esprime un giudizio di coerenza rispetto alla propensione al rischio, all'indirizzo strategico e alle politiche di gestione del rischio del Gruppo ITAS limitatamente ai principi generali contenuti nella Politica. Un giudizio di merito sui singoli indicatori di performance non può essere formulato in quanto detti indicatori non sono stati predeterminati.

## **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: verifica analitica non possibile, fatto salvo quanto indicato per la condizione di ingresso che risulta essere coerente con un obiettivo di rafforzamento patrimoniale di Gruppo.

**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 totale e parziale del bonus assegnato in funzione del livello di patrimonializzazione di Gruppo e dell'utile consolidato ante imposte;
- La Politica prevede una rateizzazione della componente variabile in 4 rate e, ai fini del pagamento delle rate successive alla prima, il Solvency Ratio 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:

- La remunerazione variabile viene erogata in base a condizioni di miglioramento del Solvency Ratio di Gruppo o in presenza di utile consolidato.

**Fornitori di servizi** (Comma 3b). Verifica del requisito che la Politica non preveda remunerazioni concesse ai fornitori di servizi che incoraggino 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: verifica analitica non possibile.

### **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: verifica analitica non possibile.

**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: verifica analitica non possibile.

**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: verifica analitica non possibile.

**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: verifica analitica non possibile.

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

Si osserva che:

- Le condizioni di differimento della componente variabile assicurano 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 disposizione 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 2020 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.