



Vittoria Assicurazioni

SOCIETÀ PER AZIONI
SEDE VIA IGNAZIO GARDELLA 2 - 20149 MILANO - ITALIA
CAPITALE SOCIALE EURO 67.378.924 INTERAMENTE VERSATO
CODICE FISCALE E NUMERO D'ISCRIZIONE DEL REGISTRO
IMPRESE DI MILANO 01329510158 - R.E.A. N. 54871
ISCRITTA ALL'ALBO IMPRESE DI ASSICURAZIONE E RIASSICURAZIONE SEZ. I N. 1.00014
SOCIETÀ FACENTE PARTE DEL GRUPPO VITTORIA ASSICURAZIONI ISCRITTO ALL'ALBO DEI GRUPPI
ASSICURATIVI N.008
SOGGETTA ALL'ATTIVITÀ DI DIREZIONE E COORDINAMENTO DELLA CAPOGRUPPO YAFA S.P.A.

Relazione sulla remunerazione Esercizio 2017

ai sensi dell'articolo 123-ter TUF e del Regolamento ISVAP
(ora IVASS) 39/2011

Vittoria Assicurazioni S.p.A.
www.vittoriaassicurazioni.com

Relazione riferita all'esercizio 2017
Approvata dal Consiglio di Amministrazione il 15 marzo 2018

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

INDICE

EXECUTIVE SUMMARY	1
Sezione Prima: Politica di Remunerazione dell'esercizio 2018	7
Premessa	7
1. Finalità perseguite con la politica di remunerazione	7
2. Definizioni	8
3. Soggetti coinvolti nei processi decisionali delle politiche di remunerazione	10
4. Identificazione del personale Risk Taker	13
5. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione	14
6. Remunerazione del Collegio Sindacale	15
7. Remunerazione dell'Amministratore Delegato, degli altri membri dell'Alta Direzione e del personale Risk Taker	15
7.1 Struttura della remunerazione	15
7.2 Remunerazione fissa	16
7.3 Remunerazione variabile	16
7.4 Sistema di incentivazione di breve termine	17
7.5 Sistema di incentivazione di lungo termine	19
8. Remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo	21
9. Remunerazione dei Dirigenti (non identificati come Risk Taker)	22
9.1 Struttura della remunerazione	22
9.2 Remunerazione fissa	22
9.3 Remunerazione variabile	22
9.4 Sistema di incentivazione di breve termine	23
10. Condizioni di malus e clawback	24
11. Benefici non monetari dell'Alta Direzione e dei Dirigenti	25
12. Trattamento di fine mandato o di risoluzione del rapporto di lavoro	25
13. Polizza D&O	26
14. Remunerazione di altri soggetti in potenziale conflitto di interesse, degli intermediari e dei fornitori di servizi esternalizzati	26
15. Remunerazione del Personale (non dirigente)	26
16. Società del Gruppo Vittoria Assicurazioni	28
Sezione Seconda: Attuazione della Politica di Remunerazione nell'esercizio 2017	30
Parte prima	30

1. Amministratori non esecutivi	30
2. Amministratori muniti di cariche sociali.....	31
3. Sindaci.....	31
4. Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategiche (Alta Direzione).....	32
Parte seconda	32
Sezione Terza: Relazione delle funzioni Compliance, Risk Management e Internal Audit	42

EXECUTIVE SUMMARY

Obiettivo della Politica di Remunerazione è attrarre, motivare e trattenere le risorse umane che per le loro competenze professionali tecniche e manageriali e per le loro caratteristiche personali, rappresentano un fattore chiave per lo sviluppo e il miglioramento delle performance della Società.

La Politica di Remunerazione 2018, in continuità rispetto alle precedenti, insiste su principi di sana e prudente gestione del rischio, in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine.

Le principali modifiche introdotte riguardano:

- l'incremento del target di redditività e dell'obiettivo minimo di solvibilità (RTO da 95 M€ nel 2017 a 104,9 M€ nel 2018, SII ratio da 140% a 150%);
- la componente variabile della remunerazione di breve termine dell'Amministratore Delegato (in misura non superiore al 100% della componente fissa nel 2017, in misura non superiore al 72% della componente fissa nel 2018);
- l'ampliamento dei soggetti Risk Taker (da 17 a 18, avendo aggiunto la Funzione Attuariale);
- l'ampliamento della popolazione non dirigente non Risk Taker con remunerazione variabile (da 476 nel 2017 a 504 nel 2018, pari al 98%);
- inserimento tabella 3A – Piani di compensi basati su strumenti finanziari diversi dalle stock option.

Vengono invece confermate le altre principali caratteristiche della politica: Funding Pool (3,8 M€ nel 2017, 3,776 M€ nel 2018), Governance (soggetti e ruoli), remunerazione e ruolo delle Funzioni di Controllo, clausole di Malus e Clawback, benefici non monetari e trattamento di fine mandato o di risoluzione del rapporto di lavoro.

In particolare si confermano la struttura e il sistema di differimento della Remunerazione Variabile di breve (STI) e lungo (LTI) termine, rispettivamente:

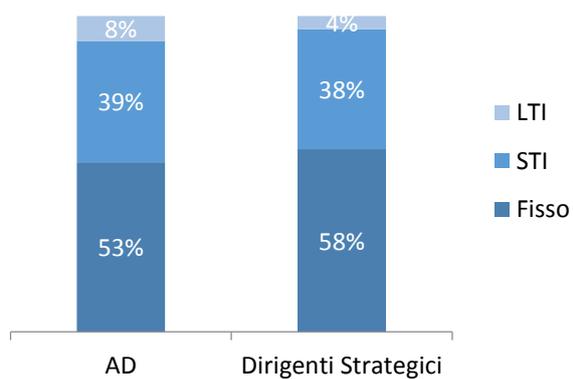
- vincolata al gate d'accesso definito dall'interazione del Risultato Tecnico Ordinario (Rami Danni e Rami Vita) con il livello di Solvency II ratio definito nel Risk Appetite Statement;
- regolata in funzione del raggiungimento di un valore di ROE medio nel periodo 2017-2019 e di un adeguato livello di Solvency II ratio allineato con il Risk Appetite Statement.

Politica retributiva 2017 sottoposta all'approvazione dell'Assemblea

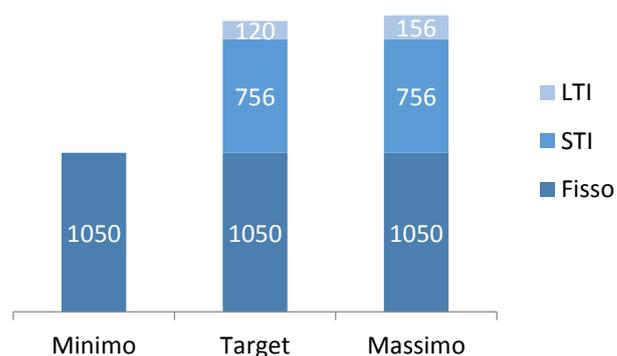
Sistema di incentivazione di breve periodo (STI)		Sistema di incentivazione di lungo periodo (LTI)	
	NO	SI	
Esistenza di un sistema di incentivazione di breve periodo		X	Esistenza di un sistema di incentivazione di lungo periodo
Esistenza di un bonus cap		X	VEICOLI LTI
			Cash
			Performance Unit

Parametri STI per l'AD	Peso	Parametri LTI per l'AD	Peso
RTO – Risultato Tecnico Ordinario complessivo legato al Solvency II Ratio	100%	ROE medio legato al Solvency II Ratio	100%

Pay mix teorico per l'AD e i Dirigenti Strategici



Compensi per l'AD in funzione del raggiungimento degli obiettivi



Remunerazione Variabile massima annuale (STI + LTI) in % di Retribuzione Annuale Lorda

	Short Term Incentive (STI)	Long Term Incentive (LTI)
Amministratori non esecutivi e sindaci	Non assegnata Remunerazione Variabile	Non assegnata Remunerazione Variabile
Amministratore Delegato	72%	15%
Condirettore e Vicedirettori Generali	100%	17%
Altri membri Alta Direzione	40%	Non presente LTI
Altri Risk Taker e funzioni di Controllo	35%	Non presente LTI
Altro Personale Dirigente	35%	Non presente LTI

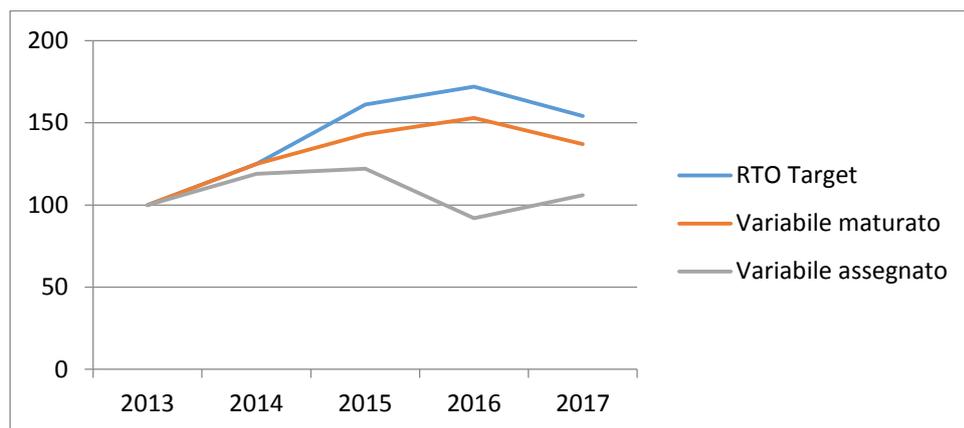
Differimento della Remunerazione Variabile in % di variabile assegnato

	2019	2020	2021	2022
Short Term Incentive (STI)	50%	20%	15%	15%
Long Term Incentive (LTI) 2017-2019	-	-	100%	-

Evoluzione del target (RTO), del Funding Pool e della remunerazione variabile assegnata a Risk Taker e Dirigenti

In valori assoluti (mio di €)	2013	2014	2015	2016	2017	2018
RTO Target	61,80	77,35	99,20	106,30	95,00	104,90
RTO Actual	88,30	90,98	99,68	106,76	103,20	
Funding Pool	2,78	3,48	3,97	4,25	3,80	3,78
Variabile assegnato	2,40	2,87	2,94	2,21	2,54	
% assegnazione su Funding Pool	86%	82%	74%	52%	67%	

In valori relativi con base = 100 nel 2013	2013	2014	2015	2016	2017	2018
RTO Target	100	125	161	172	154	170
RTO Actual	143	118	100	100	109	
Funding Pool	100	125	143	153	137	136
Variabile assegnato	100	119	122	92	106	



Altri elementi della politica retributiva

La società utilizza un <i>peer group</i> ?	NO
Previsione <i>Una Tantum</i> per AD e Dirigenti strategici	NO
Attribuzione <i>Una Tantum</i> nell'esercizio per AD e Dirigenti strategici	NO

Indennità e Patti di non concorrenza

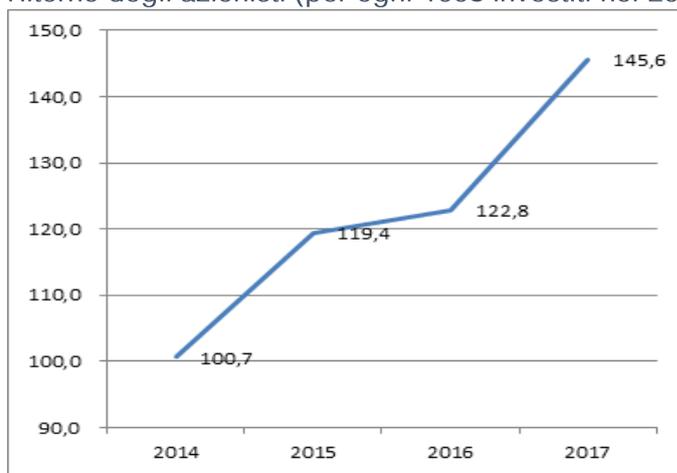
Risoluzione anticipata	NO
Trattamento di fine mandato	NO
Patti di non concorrenza	NO

Raggiungimento degli obiettivi e *pay out*

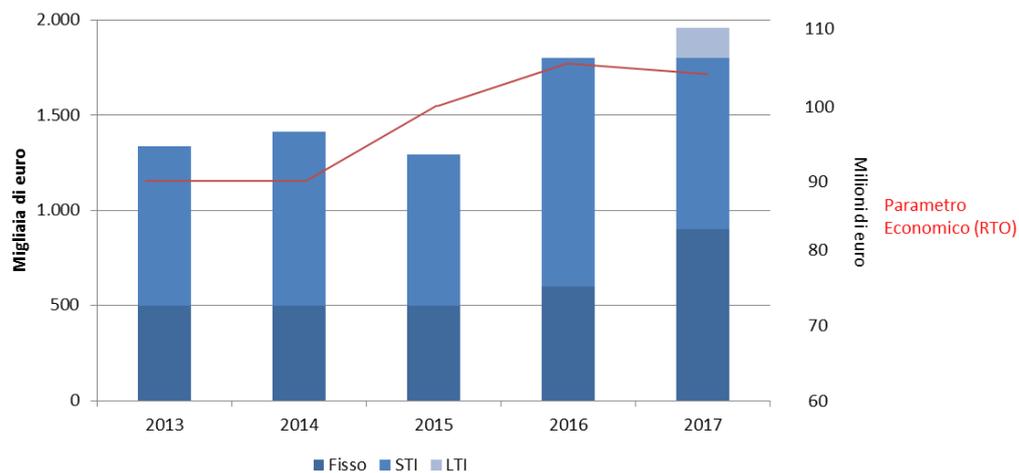
Raggiungimento degli obiettivi di breve periodo dell'AD

RISULTATO Tecnico Ordinario (RTO)	103,2 milioni di €
Solvency II ratio	> 150%

Ritorno degli azionisti (per ogni 100€ investiti nel 2014)



Allineamento Total Compensation dell'AD (asse di sinistra) e Performance (asse di destra)



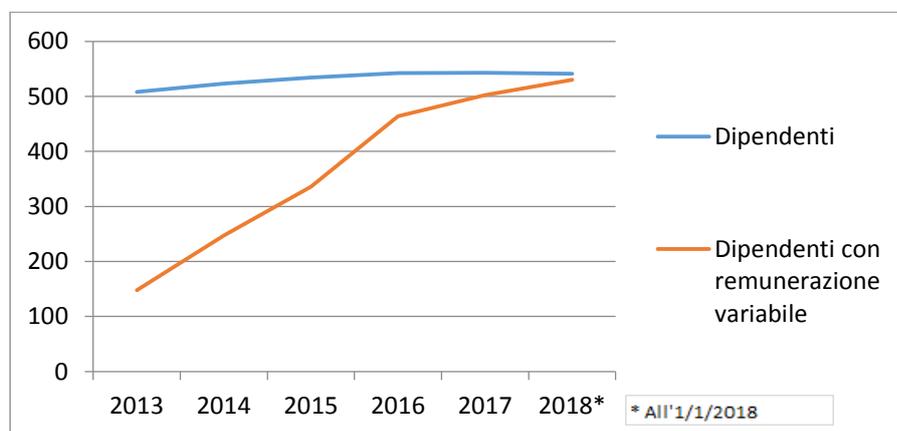
Evoluzione dipendenti e diffusione remunerazione variabile

Evoluzione dei dipendenti

	2013	2014	2015	2016	2017	01/01/2018
Dipendenti	508	523	534	542	543	541

Diffusione remunerazione variabile

	2013	2014	2015	2016	2017	01/01/2018
Dipendenti con remunerazione variabile	148	247	336	464	502	530



Relazione sulla Remunerazione

Sezione Prima: Politica di Remunerazione dell'esercizio 2018

Premessa

La presente Relazione è stata predisposta dal Consiglio di Amministrazione in ottemperanza alle disposizioni dell'art. 123-ter del D.Lgs 58/1998 (TUF) e del Regolamento ISVAP (ora IVASS) n. 39/2011 relativo alle imprese di assicurazione. Inoltre il Consiglio di Amministrazione di Vittoria Assicurazioni S.p.A. si è attenuto alle Linee Guida in materia di remunerazione approvate dal Consiglio di Amministrazione della capogruppo Yafa S.p.A in data 20 Dicembre 2017. Le linee guida della politica di remunerazione sono improntate su principi di sana e prudente gestione del rischio e in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine.

Come richiesto dalle disposizioni normative sopra richiamate, nella presente relazione vengono esposte:

- le linee generali delle politiche di remunerazione di cui Vittoria Assicurazioni S.p.A. intende dotarsi per l'esercizio 2018;
- il ruolo e i compiti dei diversi attori dei processi decisionali che portano alla determinazione delle politiche di remunerazione;
- i principi e i criteri che sovrintendono alla determinazione della remunerazione degli amministratori esecutivi e delle altre figure in posizione apicale della Società;
- i parametri ed i criteri da utilizzare per la determinazione della parte variabile della retribuzione, laddove prevista.

1. Finalità perseguite con la politica di remunerazione

Vittoria Assicurazioni S.p.A. da sempre adotta una politica di remunerazione orientata alla sana e prudente gestione del rischio e in linea con gli obiettivi strategici di crescita costante ed equilibrata della Società, di redditività e di posizionamento nel mercato assicurativo nazionale della Società nel lungo periodo.

Obiettivo primario della politica retributiva attuata dalla Vittoria Assicurazioni S.p.A. è quello di garantire una remunerazione adeguata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse dotate delle qualità professionali richieste per perseguire con successo gli obiettivi della Società e del Gruppo, che consistono principalmente nel tendere ad un continuo e costante risultato di eccellenza nel conseguimento del proprio oggetto sociale e, conseguentemente, creare valore per gli azionisti e salvaguardare il patrimonio aziendale in un orizzonte di lungo periodo.

La politica di remunerazione della Società non prevede il ricorso ad incentivi finalizzati all'assunzione di rischi che possano risultare non in linea con gli obiettivi sopra ricordati.

Sia per quanto riguarda le posizioni di vertice che per tutto il personale, la definizione delle remunerazioni viene attuata sulla base delle responsabilità assegnate ai soggetti destinatari, al ruolo ricoperto, alle competenze ed al mercato di riferimento, secondo principi di equità.

La presente politica per ragioni di completezza regola i principi applicati alla remunerazione di tutto il personale di Vittoria Assicurazioni: Alta Direzione, altri dirigenti non inclusi nell'Alta Direzione e personale non dirigente, non limitandosi a quanto previsto dal Regolamento Ivass ma coinvolgendo tutta la popolazione aziendale nell'ottenimento dei risultati, precedentemente esposti, di creazione di valore e di salvaguardia del patrimonio aziendale nel lungo periodo. In particolare applica a tutti i dirigenti, anche se soggetti non rilevanti ai fini del Regolamento Ivass, una componente di remunerazione variabile.

Il Consiglio di Amministrazione propone di confermare anche per l'esercizio 2018 gli indirizzi che hanno guidato le politiche di remunerazione nei precedenti esercizi, andando ad articolare maggiormente le logiche dei piani di remunerazione variabile.

2. Definizioni

Alta Direzione: si intende l'insieme dei Dirigenti con responsabilità strategiche. In Vittoria Assicurazioni S.p.A. rientrano in questa categoria i ruoli di Amministratore Delegato, Condirettore Generale, Vicedirettore Generale e Direttore Centrale.

Tali ruoli, identificati come "Risk Taker" ai sensi della lettera Ivass al Mercato del 9 Aprile 2013, partecipano alla discussione delle scelte fondamentali dell'impresa, che sono sottoposte al Consiglio di Amministrazione, e ne garantiscono l'attuazione delle linee guida e degli indirizzi attraverso le funzioni operative.

In particolare ricoprono tali ruoli i responsabili delle principali funzioni aziendali, che presidiano i principali rischi a cui la società è esposta:

- Commerciale;
- Tecnica;
- Servizi (Personale, Organizzazione e Servizi Generali) e Immobiliare;
- Sinistri;
- Sistemi Informativi;
- Amministrazione, Finanza, Pianificazione e Controllo.

All'Alta Direzione sono attribuiti i più elevati poteri esecutivi, in coerenza con il modello dei poteri e delle deleghe adottato.

Risk Taker: l'insieme del personale identificato ai sensi dell'art.2 comma 1 lett.f) del Regolamento ISVAP n.39/2011, ovvero *"i direttori generali, i dirigenti con compiti strategici, i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno e le altre categorie del personale, la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa"*.

Dirigenti: l'insieme dei Dirigenti non rientranti nell'ambito dell'Alta Direzione e non identificati come "Risk Taker" ai sensi dell'art.2 comma 1 lett.f) del Regolamento ISVAP n.39/2011.

Funzioni di controllo: le funzioni di Internal Audit, Risk Management, Compliance, come individuate dal Regolamento ISVAP n. 20/2008, e la funzione Attuariale, come individuata dalla Direttiva Solvency II.

Personale non dirigente: l'insieme del personale non rientrante nella definizione di "Risk Taker" ai sensi dell'art.2 comma 1 lett.f) del Regolamento ISVAP n.39/2011 e non appartenente alla popolazione dirigenziale.

Componente variabile: rappresenta la componente della retribuzione riconosciuta sulla base del raggiungimento di obiettivi predeterminati.

Incentivo: laddove previsto indica la parte della retribuzione conseguibile a fronte del raggiungimento di obiettivi legati allo specifico ruolo ricoperto o alla funzione.

Scorecard: scheda di assegnazione di obiettivi di performance individuati all'interno del proprio perimetro di responsabilità. Gli obiettivi possono essere individuali, di struttura o aziendali.

Performance Units: piani che riproducono i meccanismi di un piano di Performance Share, utilizzando però azioni "virtuali". Tali piani stabiliscono l'erogazione di pagamenti cash al raggiungimento di obiettivi in termini di "unità di performance". Ogni unità viene valorizzata ricorrendo al valore delle azioni effettivamente esistenti, determinato in termini di valore di mercato (market value).

Gate: condizione il cui superamento consente l'attivazione dell'intero sistema di incentivazione, del funding pool e la sua erogazione.

Funding pool: e' il fondo accantonato a supporto del sistema di incentivazione. L'ammontare della cifra accantonata per l'erogazione della retribuzione variabile è funzione dei risultati economici attesi, della sostenibilità finanziaria, di adeguati livelli di patrimonializzazione e redditività corretta per il rischio.

RTO: risultato della somma dell'RTO Danni e dell'RTO Vita.

In particolare per RTO Danni si intende il risultato del conto tecnico conservato di Compagnia al netto degli investimenti e degli ammortamenti immateriali.

Per RTO Vita si intende il risultato tecnico conservato al netto degli oneri finanziari e degli ammortamenti **immateriali** ma comprensivo dei redditi riconosciuti agli assicurati e dei proventi di classe D (rischi a carico dell'assicurato).

Differimento: consiste nell'erogazione distribuita su più anni della componente variabile della remunerazione, in modo da tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Società e del raggiungimento degli obiettivi di performance.

Vesting period: si intende l'insieme di condizioni concernenti modalità e tempi di maturazione dello strumento finanziario. Il vesting period è definito quindi come l'intervallo di tempo compreso tra il momento dell'assegnazione del diritto a partecipare al piano e il momento in cui inizia la possibilità di esercitarlo.

RAL (o componente fissa della remunerazione): retribuzione annua lorda, indica la componente fissa annua lorda della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con la Società.

CCNL: contratto collettivo nazionale di lavoro. I contratti collettivi applicati al personale dipendente di Vittoria Assicurazioni S.p.A. sono: a) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Assicurazioni, che disciplina i rapporti tra le imprese di assicurazione e il personale dipendente non dirigente; b) Contratto Nazionale Normativo ed Economico per i Dirigenti delle Imprese Assicuratrici; c) CCNL Commercio per i dipendenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, applicato ai dipendenti delle società immobiliari controllate da Vittoria Assicurazioni S.p.A..

Malus: clausola per effetto della quale la componente della remunerazione variabile non viene erogata, in tutto o in parte, in caso di danni all'integrità patrimoniale, redditività e situazione economico-finanziaria o reputazionale della Società, attribuibili al comportamento di singole risorse, in presenza o meno di dolo o colpa grave.

Clawback: clausola per effetto della quale la Società ha diritto di richiedere la restituzione della remunerazione variabile già erogata in caso di manifestazione di danni alla propria integrità patrimoniale, redditività e situazione economico finanziaria o reputazionale, attribuibili al comportamento di singole risorse, in presenza o meno di dolo o colpa grave.

Risk Appetite Statement: documento approvato dal Consiglio di Amministrazione annualmente, nel quale viene definita la propensione al rischio della Società e, in particolare, l'obiettivo minimo di solvibilità richiesto.

3. Soggetti coinvolti nei processi decisionali delle politiche di remunerazione

A decorrere dall'esercizio 2012, come disposto dal Regolamento ISVAP n. 39/2011, la politica generale di remunerazione della Società è definita dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazioni e dell'Amministratore Delegato, con un coinvolgimento della Funzione di Risk Management, della Vicedirezione Generale Servizi e Immobiliare e della Direzione del Personale; quest'ultima in particolare per la definizione degli obiettivi di fabbisogno di personale e di metodi e criteri di valutazione delle risorse umane e dei relativi ruoli ricoperti.

La politica di remunerazione è verificata con cadenza annuale e viene approvata dal Consiglio di Amministrazione che, a sua volta, la sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti.

Tutti i processi decisionali sono formalizzati, chiari e trasparenti, e sono strutturati per evitare potenziali conflitti di interesse tra la Società e i soggetti destinatari delle politiche di remunerazione.

In accordo con i principi dettati dal Codice di Autodisciplina delle Società Quotate adottato da Vittoria Assicurazioni S.p.A. e alle disposizioni del Regolamento ISVAP n. 39/2011, un ruolo fondamentale nella definizione delle linee guida delle politiche di remunerazione è attribuito al Comitato Nomine e Remunerazioni, istituito in seno al Consiglio.

Il ruolo del Comitato Nomine e Remunerazioni è ancor più significativo nel processo decisionale che porta alla definizione della politica retributiva degli Amministratori e dell'Alta Direzione, ovvero delle figure apicali della Società che hanno la responsabilità dei processi che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future della stessa.

La società non si avvale di esperti indipendenti per la predisposizione delle proprie politiche di remunerazione.

Gli organi e i soggetti coinvolti nei processi decisionali e nella valutazione e implementazione delle politiche di remunerazione attuate da Vittoria Assicurazioni S.p.A. sono:

- l'Assemblea degli azionisti;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato Nomine e Remunerazioni (nel seguito anche il "Comitato");
- l'Amministratore Delegato;
- il Collegio Sindacale;
- la Vicedirezione Generale Servizi e Immobiliare;
- la Direzione del Personale;
- la Direzione Centrale Amministrazione, Finanza, Pianificazione e Controllo.
- le Funzioni di controllo (Internal Audit, Compliance, Risk Management e Attuariato);

Assemblea degli azionisti

Come previsto dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale, l'Assemblea degli Azionisti, in materia di remunerazione:

- approva annualmente le politiche di remunerazione che le vengono sottoposte dal Consiglio di Amministrazione;
- stabilisce il compenso annuo lordo complessivo per il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;
- è competente per deliberare eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari, su proposta del Consiglio di Amministrazione.

Consiglio di Amministrazione

Come previsto dalla vigente normativa e dallo Statuto sociale, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazioni:

- definisce la politica di remunerazione degli Amministratori esecutivi, dell'Alta Direzione e dei Dirigenti;
- approva le modalità di suddivisione del compenso complessivo determinato dall'Assemblea degli Azionisti per il Consiglio di Amministrazione;
- determina la remunerazione degli Amministratori che ricoprono speciali cariche, sulla base delle proposte del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale;
- sottopone annualmente all'Assemblea la Relazione sulle politiche di remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e del Regolamento Isvap n. 39/2011.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente sulle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, terzo comma c.c.

Comitato Nomine e Remunerazioni

Ai sensi dell'articolo 14 dello Statuto Sociale il Consiglio di Amministrazione ha costituito al suo interno il Comitato Nomine e Remunerazioni.

Alla data del 31 dicembre 2017 il Comitato Nomine e Remunerazioni risulta composto come segue:

Maria Antonella MASSARI	Presidente non esecutivo indipendente
Giuseppe SPADAFORA	non esecutivo indipendente
Roberta URBAN	non esecutivo indipendente

Alla data di redazione della presente Relazione non sono intervenute variazioni nella composizione del Comitato.

In materia di remunerazioni, il Comitato ha le seguenti funzioni:

- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla definizione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

In particolare:

- (a) formulare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione degli amministratori esecutivi, dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- (b) formulare proposte al Consiglio di Amministrazione, su indicazione dell'Amministratore Delegato, per determinare la remunerazione dell'Alta Dirigenza della Società, in modo tale da attrarre e motivare le persone di livello più elevato;
- (c) definire, mediante Regolamento interno, i criteri e le competenze della componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato, dell'Alta Dirigenza e dei Dirigenti;

- (d) assistere l'Amministratore Delegato nel formulare proposte per determinare la remunerazione degli Amministratori, del Presidente, dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale delle società controllate.
- Verificare l'applicazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazioni anche monitorando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.
 - Verificare la proporzionalità delle remunerazioni degli amministratori esecutivi tra loro e rispetto al personale dell'impresa.
 - Valutare periodicamente, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione avvalendosi, relativamente all'Alta Direzione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, formulando al Consiglio proposte in materia.

Amministratore Delegato

All'Amministratore Delegato, in quanto responsabile della gestione dell'impresa, sono affidate in materia di politica di remunerazione, in concorso con il Comitato Nomine e Remunerazioni per quanto di competenza e per il tramite della Vicedirezione Generale Servizi e Immobiliare ai fini di attuazione operativa:

- la definizione delle politiche del personale;
- la definizione operativa, in coerenza con la politica di remunerazione descritta nella presente Relazione, delle misure di incentivazione relative alla parte variabile della retribuzione.

Vicedirezione Generale Servizi e Immobiliare – Direzione del Personale

La Vicedirezione Generale Servizi e Immobiliare fornisce supporto all'Amministratore Delegato per la definizione degli obiettivi di fabbisogno di personale, di metodi e criteri di valutazione, di sviluppo professionale ed economico delle risorse umane, in coerenza con gli obiettivi strategici e operativi della Società.

In particolare, in tema di remunerazione, la Vicedirezione Generale Servizi e Immobiliare, per il tramite della Direzione del Personale, ha i seguenti compiti:

- attuare e gestire i programmi di valutazione, di sviluppo professionale e di carriera, di premiazione/incentivazione del personale, d'intesa con l'Amministratore Delegato;
- formulare all'Amministratore Delegato la proposta del piano retributivo complessivo della Società;
- sviluppare e definire il metodo di assegnazione e verifica di obiettivi quali-quantitativi individuali, funzionali e aziendali del personale.

Direzione Centrale Amministrazione, Finanza, Pianificazione e Controllo

La Direzione Centrale Amministrazione, Finanza, Pianificazione e Controllo è coinvolta nel processo di identificazione degli indicatori di performance e dei relativi valori target.

E' inoltre coinvolta nel processo di verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati, attraverso un processo in cui comunica e certifica alla Direzione del Personale gli indicatori individuati.

Funzioni di controllo

La politica di remunerazione adottata dalla Società è soggetta ad una verifica, con cadenza annuale, da parte delle Funzioni di controllo, nel rispetto dei principi di indipendenza:

- la funzione di Internal Audit verifica la corretta applicazione delle politiche stabilite dal Consiglio di Amministrazione e la corrispondenza agli indirizzi da quest'ultimo definiti;

- la funzione Compliance verifica che le politiche siano conformi alle norme applicabili alla Società, segnalando all'Alta Direzione gli eventuali rischi legali e reputazionali derivanti da una non corretta implementazione delle normative;
- la funzione di Risk Management concorre alla identificazione del personale Risk Taker e alla individuazione di indicatori di rischio nella definizione di obiettivi di performance; inoltre valuta la coerenza complessiva delle politiche di remunerazione con la propensione al rischio definita dal Consiglio di Amministrazione.

Le Funzioni di controllo effettuano i controlli nell'ambito del mandato alle stesse affidato e riferiscono sui risultati delle verifiche compiute al Consiglio di Amministrazione per il tramite degli organi e dei Comitati competenti.

La relazione congiunta dei responsabili delle funzioni Internal Audit, Compliance e Risk Management relativa alle verifiche di rispettiva competenza effettuate sull'attuazione delle politiche di remunerazione, redatta ai sensi dell'art. 23, comma 2, del Regolamento ISVAP n. 39/2011, viene allegata alla presente Relazione.

4. Identificazione del personale Risk Taker

Il personale Risk Taker viene identificato ai sensi dell'art. 2 comma 1 lettera f) del Regolamento ISVAP n. 39/2011, ovvero "i direttori generali, i dirigenti con compiti strategici, i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno e le altre categorie del personale, la cui attività può avere impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa".

La società effettua l'attività di mappatura complessiva dei rischi, individuando i rischi maggiormente rilevanti cui il Gruppo è esposto, e che di conseguenza possono minarne la solvibilità o costituire un serio ostacolo alla realizzazione degli obiettivi prefissati.

Le categorie di rischio che risultano essere incluse nel calcolo del Solvency Capital Requirement, così come definito nel framework Standard Formula di Solvency II, e che sono state prese in considerazione per l'identificazione dei Risk Taker sono:

- Rischio Assicurativo (Life & Non Life);
- Rischio di Mercato;
- Rischio di Credito;
- Rischio Operativo.

Il processo di identificazione dei Risk Taker ha previsto i seguenti passaggi:

- identificazione dei rischi a cui è esposta la Società, da parte del Responsabile della Funzione di Risk Management;
- valutazione congiunta della Direzione del Personale e del Responsabile della Funzione di Risk Management delle categorie di personale che, per deleghe e poteri, possono incidere sui rischi a cui è esposta la società e identificazione del relativo livello di incidenza;
- verifica del peso organizzativo e della remunerazione complessiva del personale oggetto dell'analisi;
- finalizzazione del perimetro;
- certificazione delle funzioni di controllo e validazione finale da parte del Comitato Controllo e Rischi;
- condivisione con il Comitato Nomine e Remunerazioni all'interno del processo di definizione e stesura della politica di remunerazione;
- approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione all'interno del processo di approvazione della politica di remunerazione.

Per l'esercizio 2018 sono stati identificati come appartenenti al perimetro dei Risk Taker:

- l'Amministratore Delegato;
- il Condirettore Generale Vita, Commerciale e Marketing;
- il Vicedirettore Generale Danni;
- il Vicedirettore Generale Servizi e Immobiliare;
- il Direttore Centrale Amministrazione, Finanza, Pianificazione e Controllo;
- il Direttore Centrale Sinistri;
- il Direttore Centrale Commerciale;
- il Direttore Centrale Sistemi Informativi;
- il Responsabile Divisione Finanza;
- il Responsabile Analisi Tecniche Attuariali;
- il Responsabile Divisione Vita;
- il Responsabile Direzione Assunzione Auto e Trasporti;
- il Responsabile Direzione Assunzione Rami Elementari e Cauzioni;
- il Direttore Immobiliare;
- il Responsabile Internal Audit;
- il Responsabile Risk Management
- il Responsabile Attuariato;
- il Responsabile Compliance e Antiriciclaggio;

per un totale di 18 risorse.

5. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione

Per quanto concerne la remunerazione del Consiglio di Amministrazione, l'art. 15 dello Statuto sociale prevede:

- il compenso al Consiglio di Amministrazione è stabilito dall'Assemblea dei Soci e il Consiglio ne determina le modalità di ripartizione fra i propri membri;
- la remunerazione dei Presidenti, dei Vice Presidenti e degli Amministratori Delegati, nonché di Amministratori investiti di particolari cariche è determinata dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale.

La ripartizione del compenso agli Amministratori stabilito dall'Assemblea dei Soci è deliberata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni secondo i seguenti criteri:

- un compenso fisso di pari importo a ciascun amministratore;
- un ulteriore compenso stabilito in misura fissa per gli amministratori che partecipano ai Comitati costituiti all'interno del Consiglio stesso;
- eventuali compensi stabiliti in misura fissa ad amministratori ai quali il Consiglio di Amministrazione ha attribuito speciali incarichi, determinati sulla base dell'impegno previsto per lo svolgimento degli incarichi stessi.

Agli Amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio del loro ufficio.

Non sono previsti gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni.

Su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni il Consiglio di Amministrazione stabilisce anche una remunerazione fissa per i Presidenti, i Vice Presidenti e l'Amministratore Delegato, in ragione del ruolo ricoperto e determinata secondo parametri in uso sul mercato di riferimento.

Per i Presidenti, i Vice Presidenti e per gli Amministratori non esecutivi e privi di cariche sociali non è prevista alcuna remunerazione legata ai risultati economici della società.

Per gli Amministratori non esecutivi e privi di cariche sociali non sono previsti benefici non monetari. All'Amministratore Delegato, oltre ai compensi stabiliti in misura fissa sopra richiamati,

viene riconosciuta una remunerazione variabile, determinata in base al raggiungimento di obiettivi predeterminati, nei termini e alle condizioni illustrati al successivo Paragrafo 7.

Per i Presidenti, i Vice Presidenti e gli Amministratori Delegati in analogia a quanto previsto per i Dirigenti con responsabilità strategiche (Alta Direzione) sono previsti, quali benefici non monetari, coperture assicurative analoghe a quelle stabilite per i Dirigenti della Società nonché l'attribuzione dell'auto aziendale ad uso promiscuo. E' prevista altresì la possibilità di utilizzo delle foresterie aziendali.

Per gli Amministratori è prevista la copertura assicurativa per la responsabilità civile (Polizza D&O), descritta al successivo Paragrafo 13.

6. Remunerazione del Collegio Sindacale

La remunerazione del Collegio Sindacale è stabilita, a norma di legge e di Statuto, dall'Assemblea dei Soci all'atto della nomina. Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile a favore dei membri del Collegio Sindacale.

Ai membri del Collegio Sindacale spetta il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle loro funzioni.

Per i membri del Collegio Sindacale è prevista la copertura assicurativa per la responsabilità civile (Polizza D&O), descritta al successivo Paragrafo 13.

7. Remunerazione dell'Amministratore Delegato, degli altri membri dell'Alta Direzione e del personale Risk Taker

7.1 Struttura della remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che una corretta politica di remunerazione relativa all'Amministratore Delegato, ai membri dell'Alta Direzione e al personale "*la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa*" (cd. "Risk Taker") si fondi, in linea di continuità con la storia della Società, sui seguenti principi:

- garantire la sana e prudente gestione della Società allo scopo di perseguire obiettivi strategici quali la crescita nel tempo del valore della Società stessa e una redditività nel lungo termine dell'investimento degli azionisti;
- garantire un corretto equilibrio di esposizione ai rischi, in considerazione delle caratteristiche della Società, della posizione occupata nel mercato assicurativo, delle dimensioni e delle attività del Gruppo;
- determinare i compensi del management in modo da garantire che la componente fissa della retribuzione sia comunque idonea a remunerare la prestazione, a prescindere dal raggiungimento degli obiettivi che danno diritto al percepimento della parte variabile della retribuzione come di seguito determinata, garantendo un corretto bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile;
- prevedere che parte della retribuzione dell'Alta Direzione sia variabile e calcolata su parametri predeterminati, oggettivi e legati a criteri economici e qualitativi;
- non attribuire eccessiva enfasi ai risultati conseguiti nel breve periodo nella determinazione degli obiettivi, tenuto conto della peculiarità dell'attività assicurativa, che deve coniugare stabilità e sviluppo in un arco temporale di medio/lungo termine.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato, dei membri dell'Alta Direzione e del personale rientrante nella categoria dei "Risk Taker", tenuto conto della loro posizione e del loro ruolo, è costituita da una remunerazione fissa e da una remunerazione variabile legata al raggiungimento di obiettivi di business attraverso il collegamento diretto tra incentivi e obiettivi della Società, della propria struttura e, non ultimi, obiettivi individuali, sia da un punto di vista quantitativo che qualitativo.

7.2 Remunerazione fissa

L'entità della retribuzione fissa è tale da remunerare in maniera adeguata, attrarre e trattenere le risorse, e contestualmente, sufficiente a remunerare il ruolo, qualora la componente variabile non venisse erogata a seguito del mancato raggiungimento degli obiettivi individuali, di struttura o aziendali, riducendo così la possibilità di comportamenti non proporzionati al grado di propensione al rischio proprio della Società.

La remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato è deliberata in misura annuale dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni. La remunerazione fissa del Condirettore Generale e dei Vicedirettori Generali è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, che si avvale delle indicazioni dell'Amministratore Delegato.

Per il restante personale rientrante nella categoria dei "Risk Taker" la retribuzione fissa è proporzionale alle responsabilità assegnate in funzione del ruolo ricoperto, tenuto anche conto dell'esperienza del titolare e delle competenze richieste, oltre alla qualità del contributo espresso nel raggiungimento dei risultati di business.

7.3 Remunerazione variabile

La remunerazione variabile è legata al raggiungimento di obiettivi di business attraverso il collegamento diretto tra incentivi e obiettivi della Società, della propria struttura di appartenenza e, non ultimi, obiettivi individuali, sia da un punto di vista quantitativo che qualitativo.

Il peso della componente variabile della retribuzione differisce in base alla possibilità di influenzare direttamente i risultati della Società e dell'impatto che il singolo ruolo ha sul business.

La remunerazione variabile si articola in due componenti:

- una componente di breve termine ("STI"), riconosciuta tramite l'erogazione di un bonus monetario e subordinata al raggiungimento di indicatori di performance quantitativi e qualitativi contenuti in una scorecard individuale, e una componente di lungo termine ("LTI") riconosciuta tramite l'assegnazione di strumenti finanziari, quali Performance Units destinata alle sole figure di Amministratore Delegato, Condirettore Generale e Vicedirettori Generali. Tale componente di lungo termine, le cui procedure applicative sono definite nella Relazione sulle Politiche di Remunerazione 2016 approvata dall'Assemblea dei Soci in data 28 aprile 2017, comporta l'assegnazione della totalità dell'incentivo solo al termine del triennio 2017-2019 e al termine di un periodo annuale di differimento, successivamente all'approvazione del bilancio 2020 da parte dell'Assemblea dei Soci. La componente variabile della remunerazione è stabilita come percentuale del compenso fisso:
- per quanto riguarda la componente variabile di breve termine:
 - A. in misura non superiore al 72% della componente fissa per l'Amministratore Delegato;
 - B. in misura non superiore al 100% della componente fissa per il Condirettore Generale e i Vicedirettori Generali;
 - C. in misura non superiore al 40% della componente fissa per i Direttori Centrali;
 - D. in misura non superiore al 35% della componente fissa per il restante Personale Risk Taker e gli altri Dirigenti, compresi i Responsabili delle funzioni di controllo.

- per quanto riguarda la componente variabile di lungo termine:
 - A. in misura non superiore a 36.000 Performance Units (per l'intero periodo di valutazione) per l'Amministratore Delegato;
 - B. in misura non superiore a 11.000 Performance Units (per l'intero periodo di valutazione) sia per il Condirettore Generale sia per i Vicedirettori Generali.

La valorizzazione delle Performance Units è illustrata nel Paragrafo 7.5.

La retribuzione annua lorda utile per il calcolo della percentuale del compenso fisso spettante per la componente variabile di breve termine è quella al 1° marzo dell'anno di avvio del piano.

In linea con la regolamentazione europea (Solvency II), la Società richiede al personale di non avvalersi di strategie di copertura personale o assicurativa (cd. hedging) che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione variabile.

L'Amministratore Delegato, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, può identificare eventuali figure aziendali per le quali, in funzione del ruolo ricoperto e delle mansioni attribuite, sia opportuno prevedere l'integrazione del contratto di lavoro dipendente stipulato con la Società con l'inserimento di patti di non concorrenza. Inoltre può determinare l'erogazione di bonus di "ingresso", all'instaurarsi del rapporto di lavoro, con percentuale massima della componente fissa coerente con la categoria di appartenenza.

7.4 Sistema di incentivazione di breve termine

Il sistema di incentivazione di breve termine mira a collegare l'effetto incentivante della remunerazione alle performance dei singoli destinatari e della Società nel suo complesso, attraverso:

- la definizione di un budget complessivo (funding pool) per il pagamento dei bonus del personale Risk Taker e degli altri dirigenti della Società identificati come non appartenenti ai Risk Taker legato ai risultati della Società prevedendo un tetto massimo ai possibili premi;
- l'individuazione di un valore minimo di risultato aziendale (gate), al di sotto del quale, indipendentemente dai risultati dei singoli, non è prevista l'erogazione dei bonus;
- la valutazione della singola performance raggiunta dagli individui partecipanti al sistema di incentivazione rispetto agli obiettivi assegnati nelle scorecard.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, le tipologie di obiettivi che possono essere inseriti nelle scorecard vengono identificati in:

- OBIETTIVI AZIENDALI
 - a. RTO (Risultato Tecnico Ordinario);
 - b. Solvency II ratio.
- OBIETTIVI DI STRUTTURA
 - a. expenses ratio;
 - b. loss ratio auto;
 - c. loss ratio rami elementari;
 - d. numero di reclami.
- OBIETTIVI INDIVIDUALI
 - a. attività progettuali;
 - b. conformità alle norme;
 - c. efficienza nella gestione del cliente.

Gate d'accesso al sistema di incentivazione variabile di breve termine e determinazione del funding pool

Nell'ambito del piano industriale di sviluppo e programmazione pluriennale della Società, il conseguimento della remunerazione variabile di breve termine è subordinata al raggiungimento di un livello minimo predeterminato di performance ed al contemporaneo mantenimento del livello di rischio assunto dalla Società al di sotto di una soglia ritenuta tollerabile.

Con riferimento all'esercizio 2018 il gate d'accesso al sistema di incentivazione variabile di breve termine è definito dall'interazione di due indicatori: il Risultato Tecnico Ordinario complessivo (Rami Danni e Rami Vita) rispetto al dato previsto dal piano annuale di budget, approvato dal Consiglio di Amministrazione, e il livello di Solvency II ratio allineato con il Risk Appetite Statement.

Nel caso di apertura del gate d'accesso l'ammontare massimo complessivo della retribuzione variabile viene determinato nel 3,6% del citato risultato tecnico previsto nel piano annuale di budget, con modulazione percentuale dell'importo da erogarsi sulla base del suo raggiungimento e del livello di Solvency II ratio.

In caso di mancato raggiungimento del gate di accesso la Società non erogherà nessuna incentivazione variabile a nessun dipendente.

Sulla base del budget 2018 approvato dal Consiglio di Amministrazione, la percentuale del montante del saldo tecnico dell'esercizio 2018 destinata al pagamento della componente variabile è determinata sulla base della seguente tabella:

Risultato Tecnico Ordinario (RTO) Budget anno 2018: **Euro 104,9 milioni**

Determinazione del Funding Pool della componente variabile di breve termine			
RTO effettivo vs budget	SII ratio < 150%	SII ratio >= 150%	Funding Pool M€
>= 70% (73,4 M€)	0%	1,60%	1,175
>= 80% (83,9 M€)	0%	2,30%	1,930
>= 90% (94,4 M€)	0%	3,00%	2,832
>= 100% (104,9M€)	0%	3,60%	3,776

Tabella 1: schema riassuntivo livelli di determinazione del funding pool in funzione del raggiungimento di adeguati livelli di performance e solidità patrimoniale.

Determinazione della componente variabile di breve termine (% di RAL)					
RTO effettivo vs budget	SII ratio < 150%		SII ratio >= 150%		
	Tutti	AD,	CDG, VDG	DC	Altri Risk Taker e Dirigenti
>= 70% (73,4 M€)	0%	30%	40%	14%	13%
>= 80% (83,9 M€)	0%	50%	63%	25%	22%
>= 90% (94,4 M€)	0%	62%	90%	36%	33%
>= 100% (104,9M€)	0%	72%	100%	40%	35%

Tabella 2: schema riassuntivo componente variabile personale "Risk Taker" in funzione del raggiungimento di adeguati livelli di performance e solidità patrimoniale.

L'ammontare massimo del montante destinato al pagamento della componente variabile di breve termine è pertanto determinato in euro 3,776 milioni lordi. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, approva la suddivisione del montante complessivo destinato alla remunerazione variabile di breve termine. Tale ammontare massimo comprende anche le componenti variabili di breve termine per i dirigenti non identificati come Risk Taker (si veda il paragrafo 9.4).

Per gli eventuali Dirigenti assunti o nominati in corso d'anno, l'Amministratore Delegato identifica pro rata temporis la remunerazione variabile spettante, all'interno del funding pool definito.

Modalità di erogazione

In caso di superamento del gate d'accesso e subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi assegnati, il premio corrispondente viene erogato in forma monetaria su un arco temporale di 3 anni, in base ai seguenti criteri:

- il 50% del premio viene liquidato dopo l'approvazione del bilancio relativo all'anno di valutazione da parte dell'Assemblea dei Soci, entro il mese di maggio;
- il 50% viene differito e pagato nella misura del 20% nel secondo anno, del 15% nel terzo anno e del restante 15% nel quarto anno successivi all'anno di valutazione.

Le componenti variabili della retribuzione sono soggette alle condizioni di Malus e Clawback descritte nel Paragrafo 10.

Personale Risk Taker non Dirigente

Al personale identificato come Risk Taker secondo il processo di identificazione descritto al punto 4. ma non Dirigente viene assegnata una componente variabile non superiore al 10% della sua retribuzione fissa. Tale componente variabile seguirà le modalità di valutazione e erogazione stabilite al paragrafo 15 "Remunerazione del Personale (non dirigente)".

7.5 Sistema di incentivazione di lungo termine

Il sistema di incentivazione di lungo termine si sostanzia in un piano di incentivazione pluriennale, legato ad obiettivi di performance aziendale aggiustati per il rischio, di cui sono destinatari l'Amministratore Delegato, il Condirettore Generale e i Vicedirettori Generali, la cui erogazione avviene attraverso l'utilizzo di strumenti finanziari. Si segnala che per il 2018 è in essere il piano di incentivazione di lungo termine 2017-2019 assegnato nel 2017.

Condizioni di accesso alla remunerazione variabile di lungo termine

Nell'ambito del piano industriale di sviluppo e programmazione pluriennale della Società, la maturazione della remunerazione variabile di lungo termine dell'Amministratore Delegato, del Condirettore Generale e dei Vicedirettori Generali è subordinata al raggiungimento di un livello minimo predeterminato di performance ed al contemporaneo mantenimento di un adeguato livello di solidità patrimoniale.

Con riferimento al triennio 2017-2019 (Vesting Period) la percentuale massima effettiva di retribuzione variabile di lungo termine da assegnare al personale destinatario è modulata in funzione del raggiungimento di un valore di ROE medio calcolato nel periodo di performance triennale del piano, approvato dal Consiglio di Amministrazione, a fronte del raggiungimento di un adeguato livello di Solvency II ratio allineato con il Risk Appetite Statement.

Nel caso di apertura del cancello d'accesso (gate) l'ammontare massimo complessivo della retribuzione variabile di lungo termine viene determinato in € 884.000, con modulazione dell'importo da erogarsi sulla base del raggiungimento degli indicatori ROE medio e SII ratio come espresso in tabella 3.

Determinazione della componente variabile di lungo termine (numero di units)			
	SII ratio al 31.12.2019 < SII ratio target (RAS)	SII ratio al 31.12.2019 >= SII ratio target (RAS)	
ROE medio 2017 - 2019	Tutti	AD	CDG, VDG
>= 8,0%	0	18.000	5.500
>= 8,5%	0	27.000	8.500
>= 9,0%	0	36.000	11.000

Tabella 3: schema riassuntivo componente variabile di lungo termine in funzione del raggiungimento di adeguati livelli di performance e solidità patrimoniale.

Modalità di erogazione e calcolo delle Performance Unit

La remunerazione di lungo termine dell'Amministratore Delegato, del Condirettore Generale e dei Vicedirettori Generali è erogata tramite strumenti finanziari, Performance Units, per legare gli incentivi alla creazione di valore nel lungo termine e verificare la continuità dei risultati aziendali.

Il piano di Performance Units prevede l'assegnazione - a seguito del raggiungimento degli obiettivi prefissati e della conseguente maturazione dei diritti - del bonus al termine del triennio successivo all'approvazione del bilancio da parte dell'Assemblea.

Il valore delle Performance Units è indicizzato al valore dell'azione ordinaria della Società al momento del lancio del piano: a qualsiasi variazione nel prezzo dell'azione corrisponderà una proporzionale variazione delle units.

Per valore iniziale (Vi) si intende la media del prezzo giornaliero di borsa dell'azione della Società nel mese di dicembre 2016, pari a € 9,856.

Per valore finale (Vf) si intende la media del prezzo giornaliero di borsa dell'azione della Società nel mese di dicembre 2019.

Il valore della componente variabile di lungo termine maturato è pari al numero di units assegnato moltiplicato per il valore "finale" (Vf), con le limitazioni presenti nella tabella 4:

Determinazione del valore finale	
Vf/Vi	Vf=
<0,9	0
Compreso tra 0,9 e 1,3	Vf
> 1,3	1,3 Vi

Tabella 4: schema riassuntivo delle logiche di calcolo relative all'erogazione finale della componente variabile di lungo termine

Le Performance Units sono soggette, a seguito dell'assegnazione, a un periodo di differimento di 1 anno a scopi di retention e allineamento ai risultati, con erogazione dell'intero bonus nell'ulteriore esercizio successivo (2021).

Per consentire un costante allineamento degli interessi degli Amministratori Esecutivi e dei dirigenti strategici con quelli degli azionisti, il piano prevede che i destinatari reinvestano una quota pari al 10% del bonus maturato in azioni di Vittoria Assicurazioni S.p.A.:

- fino a fine mandato nel caso dell'Amministratore Delegato;
- per un minimo di tre anni nel caso dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Le componenti variabili della retribuzione sono soggette alle condizioni di Malus e Clawback descritte nel Paragrafo 10.

Per maggiori dettagli si rinvia al Documento Informativo relativo al piano depositato presso la sede sociale della Società, sul sito internet della Società www.vittoriaassicurazioni.com, sul meccanismo di stoccaggio "eMarket STORAGE" (www.emarketstorage.com), nonché presso la società di gestione del mercato Borsa Italiana S.p.A.

8. Remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo

Per i responsabili delle Funzioni di controllo non è prevista una remunerazione variabile, intesa come la componente della retribuzione concessa sulla base dei risultati conseguiti dalla Società. Tuttavia, come consentito dall'art. 20 comma 2 del regolamento Isvap n. 39/2011, fermo restando il principio di una maggiore incidenza della componente fissa sulla componente variabile della retribuzione, si ritiene corretto ed opportuno prevedere che i responsabili delle funzioni di controllo siano beneficiari di bonus legati al raggiungimento di obiettivi definiti in base alle attività specifiche di ciascuna funzione e connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo, con l'esclusione di ogni indicatore di performance economica e finanziaria, potenziale fonte di conflitti di interesse, fermo restando il raggiungimento delle condizioni di accesso (gate) al sistema di incentivazione variabile di breve termine. Gli obiettivi delle funzioni di controllo sono collegati al piano di attività approvato dal Comitato Controllo e Rischi, alla misurazione dell'efficienza nell'espletamento delle attività di controllo e all'efficacia dell'attività di "consulenza" attivata nei confronti delle funzioni interne e finalizzata ad analizzare preventivamente potenziali rischi o non conformità. Gli obiettivi sopra descritti sono misurati attraverso indicatori di performance qualitativi e quantitativi.

I bonus sono definiti nella misura del 35% della componente fissa.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è rimessa al Comitato Controllo e Rischi.

Il Comitato Controllo e Rischi, infatti, assiste il Consiglio di Amministrazione nell'espletamento dei compiti relativi al sistema di controllo interno, in particolare valutando l'adeguatezza, l'efficacia e l'effettivo funzionamento del sistema di controllo interno. A tale scopo, i responsabili delle funzioni di controllo riferiscono gli esiti della propria attività al Comitato Controllo e Rischi, al cui esame ed approvazione sottopongono i piani di lavoro annuali delle rispettive funzioni, le relazioni periodiche sull'attività svolta e una relazione annuale sull'efficacia ed efficienza del sistema di controllo interno.

Il compenso fisso del Responsabile della funzione Internal Audit è determinato dal Consiglio di Amministrazione.

9. Remunerazione dei Dirigenti (non identificati come Risk Taker)

9.1 Struttura della remunerazione

In linea con quanto già previsto per le figure apicali e, più in generale, con quanto già descritto per la popolazione rientrante nel perimetro dei cosiddetti "Risk Taker" la politica di remunerazione si fonda, in linea di continuità con la storia della Società, sui seguenti principi:

- garantire la sana e prudente gestione della Società allo scopo di perseguire obiettivi strategici quali la crescita nel tempo del valore della Società stessa e una redditività nel lungo termine dell'investimento degli azionisti;
- garantire un corretto equilibrio di esposizione ai rischi, in considerazione delle caratteristiche della Società, della posizione occupata nel mercato assicurativo, delle dimensioni e delle attività del Gruppo Vittoria;
- determinare i compensi del management in modo da garantire che la componente fissa della retribuzione sia comunque idonea a remunerare la prestazione, a prescindere dal raggiungimento degli obiettivi che danno diritto al percepimento della parte variabile della retribuzione come di seguito determinata, garantendo un corretto bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile;
- non attribuire eccessiva enfasi ai risultati conseguiti nel breve periodo nella determinazione degli obiettivi, tenuto conto della peculiarità dell'attività assicurativa, che deve coniugare stabilità e sviluppo in un arco temporale di medio/lungo termine.

9.2 Remunerazione fissa

La remunerazione fissa dei Dirigenti è determinata all'atto dell'assunzione o del passaggio di grado e può essere periodicamente rivista per tenere conto delle performance personali o di funzione, dell'assunzione di nuove responsabilità o dell'andamento del mercato retributivo assicurativo relativo alla posizione ricoperta dal singolo.

L'entità della retribuzione fissa è tale da remunerare in maniera adeguata ad attrarre e trattenere le risorse, e, contestualmente, sufficiente a remunerare il ruolo, qualora la componente variabile non venisse erogata a seguito del mancato raggiungimento degli obiettivi individuali, di struttura o aziendali, riducendo così la possibilità di comportamenti non proporzionati al grado di propensione al rischio proprio della Società.

9.3 Remunerazione variabile

La remunerazione variabile è legata al raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi collegati al business e divisibili in 3 categorie: obiettivi della Società, obiettivi della propria struttura di appartenenza e, non ultimi, obiettivi individuali.

Nello specifico è previsto il riconoscimento di una componente variabile della retribuzione tramite l'erogazione di un bonus monetario, subordinata al raggiungimento di indicatori di performance quantitativi e qualitativi contenuti in una scorecard individuale annualmente sottoposta all'approvazione dell'Amministratore Delegato.

La componente variabile della remunerazione può raggiungere una percentuale massima del 35% della componente fissa.

In linea con la regolamentazione europea (Solvency II), la Società richiede al personale di non avvalersi di strategie di copertura personale o assicurativa (cd. hedging) che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione variabile.

L'Amministratore Delegato, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, può identificare eventuali figure aziendali per le quali, in funzione del ruolo ricoperto e delle mansioni attribuite, sia opportuno prevedere l'integrazione del contratto di lavoro dipendente che stipulato con la Società con l'inserimento di patti di non concorrenza. Inoltre può determinare l'erogazione di bonus di "ingresso", all'instaurarsi del rapporto di lavoro, con percentuale massima della componente fissa coerente con la categoria di appartenenza.

9.4 Sistema di incentivazione di breve termine

Il sistema di incentivazione di breve termine mira a collegare l'effetto incentivante della remunerazione alle performance dei singoli destinatari e della Società nel suo complesso, attraverso:

- la definizione di un budget complessivo per il pagamento dei bonus della popolazione dirigenziale identificata come Risk Taker e non Risk Taker, legato ai risultati della Società, prevedendo un tetto massimo ai possibili premi;
- l'identificazione di un valore minimo di risultato aziendale, al di sotto del quale, indipendentemente dai risultati dei singoli, non è prevista l'erogazione dei bonus;
- la valutazione della singola performance raggiunta dagli individui partecipanti al sistema di incentivazione rispetto agli obiettivi.

Gate d'accesso al sistema di incentivazione variabile di breve termine e determinazione del funding pool

Nell'ambito del piano industriale di sviluppo e programmazione pluriennale della Società, la maturazione della remunerazione variabile di breve termine è subordinata al raggiungimento di un livello minimo predeterminato di performance ed al contemporaneo mantenimento del livello di rischio assunto dalla Società al di sotto di una soglia ritenuta tollerabile. Con riferimento all'esercizio 2018 il gate d'accesso al sistema di incentivazione variabile di breve termine (come già descritto al paragrafo 7.4) è definito dall'interazione di due indicatori: il Risultato Tecnico Ordinario complessivo (Rami Danni e Rami Vita) rispetto al dato previsto dal piano annuale di budget, approvato dal Consiglio di Amministrazione, e il livello di Solvency II ratio allineato con il Risk Appetite Statement.

Nel caso di apertura del gate d'accesso l'ammontare massimo complessivo della retribuzione variabile viene determinato nel 3,6% del citato risultato tecnico previsto nel piano annuale di budget, con modulazione percentuale dell'importo da erogarsi sulla base del suo raggiungimento e del livello di Solvency II ratio.

Sulla base del budget 2018 approvato dal Consiglio di Amministrazione, la percentuale del montante del saldo tecnico dell'esercizio 2018 destinata al pagamento della componente variabile è determinata sulla base delle tabelle 1 e 2 incluse nel paragrafo 7.4.

L'ammontare massimo del montante destinato al pagamento della componente variabile di breve termine è determinato in euro 3,776 milioni lordi.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, approva la suddivisione del montante complessivo destinato alla remunerazione variabile di breve termine. Tale ammontare massimo comprende anche le componenti variabili di breve termine per i dirigenti non identificati come Risk Taker (si veda il paragrafo 7.4).

Per gli eventuali Dirigenti assunti o nominati in corso d'anno, l'Amministratore Delegato identifica pro rata temporis la remunerazione variabile spettante, all'interno del funding pool definito.

Modalità di erogazione

In caso di superamento del gate d'accesso e subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi assegnati, il premio corrispondente viene erogato in forma monetaria su un arco temporale di 3 anni, in base ai seguenti criteri:

- il 50% del premio viene liquidato dopo l'approvazione del bilancio relativo all'anno di valutazione da parte dell'Assemblea, entro il mese di maggio;
- il 50% viene differito e pagato nella misura del 20% nel secondo anno, del 15 % nel terzo anno e del restante 15% nel quarto anno successivi all'anno di valutazione.

Le componenti variabili della retribuzione sono soggette alle condizioni di Malus e Clawback descritte nel Paragrafo 10.

10. Condizioni di malus e clawback

Claw Back

Premesso che il mancato raggiungimento del gate come definito al punto 7.4 non dà accesso al sistema di incentivi per tutto il personale della Società, sono soggetti a Claw Back (obbligo di restituzione degli incentivi pagati o mancato pagamento degli incentivi riconosciuti) gli incentivi riconosciuti e/o pagati al personale che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Società;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società.

In tal caso il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, delibera sull'applicazione del meccanismo di Claw Back.

Malus

Al fine di consentire l'adozione di idonei meccanismi di correzione ex post, la Società potrà, durante il periodo di differimento della remunerazione variabile, sia per la parte in denaro sia per quella da erogare in Performance Unit, applicare una riduzione o l'azzeramento dell'importo della parte differita per tener conto della performance nell'arco dell'intero triennio, al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, e/o dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità della Società ovvero per tener conto di nuove situazioni inattese / eventi straordinari (es. nuovi rischi, perdite inattese) ovvero di comportamenti gravemente dolosi o colposi individuali (malus).

Inoltre l'erogazione della parte differita potrebbe essere soggetta a malus nel caso di non raggiungimento di un utile distribuibile o di un adeguato livello di solidità patrimoniale (SII ratio maggiore o uguale a SII ratio target-RAS) nell'esercizio precedente all'anno di erogazione.

L'entità della riduzione (ovvero l'azzeramento) della parte differita della remunerazione variabile è deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni.

Resta inteso che per i soggetti che cessino dalla carica o dal rapporto di lavoro per compiuto mandato o per quiescenza oppure per fatti agli stessi non imputabili (ivi compresi i casi di inabilità temporanea e decesso), è sempre previsto il pagamento della parte variabile maturata ed accantonata (fatto salvo quanto previsto al punto precedente).

Nel caso di dimissioni volontarie la quota della parte variabile eventualmente maturata e non ancora corrisposta non viene riconosciuta, fatta salva sempre la valutazione delle particolari ragioni che abbiano determinato l'interruzione del rapporto, tenuto anche conto della durata dello stesso e del conseguimento degli obiettivi prefissati.

Negli altri casi di risoluzione del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica, la valutazione è rimessa al Comitato Nomine e Remunerazioni.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni esprime il proprio parere nella valutazione degli altri casi di risoluzione del rapporto di lavoro e di cessazione dalla carica, dei casi di non erogazione totale o parziale della parte variabile, per l'eventuale restituzione della parte variabile, e infine nel caso di dimissioni volontarie dei vertici aziendali.

11. Benefici non monetari dell'Alta Direzione e dei Dirigenti

Secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale di settore, i Dirigenti della Società sono destinatari di benefici non monetari, costituiti principalmente dalla previdenza integrativa e dall'assistenza sanitaria estesa anche alle famiglie, con garanzie per il caso di disabilità permanente, per il caso morte e invalidità permanente totale da infortunio o malattia, professionale ed extraprofessionale e per il caso di invalidità permanente parziale da infortunio o malattia.

In accordo con le prassi di settore, i Dirigenti della Società sono destinatari di un'integrazione dei contributi previdenziali, di benefici non monetari legati ad ulteriori coperture assicurative per il caso morte da ogni causa, per malattie critiche e per cure a lungo termine (Long Term Care)

Ai Dirigenti, così come a tutti i dipendenti della Società, sono applicate condizioni contrattuali di maggior favore per la sottoscrizione di prodotti assicurativi e sono previste agevolazioni nell'accesso a prestiti/mutui ipotecari per l'acquisto dell'abitazione.

A tutti i Dirigenti è attribuito l'uso dell'auto aziendale ad uso promiscuo.

Per i Dirigenti muniti di poteri è prevista la copertura assicurativa per la responsabilità civile (Polizza D&O), descritta al successivo Paragrafo 13.

12. Trattamento di fine mandato o di risoluzione del rapporto di lavoro

Attualmente, anche con riferimento agli Amministratori, all'Alta Direzione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche non sono in essere accordi:

- che attribuiscano diritti ad indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto né alla stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;
- che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari dopo la cessazione dell'incarico (integrativi rispetto al contratto collettivo nazionale di lavoro);
- che prevedano compensi per impegni di non concorrenza.

13. Polizza D&O

A seguito dell'autorizzazione dell'Assemblea del 24 aprile 2009, la Società rinnova annualmente una polizza assicurativa D&O a termini e condizioni standard nella prassi del mercato assicurativo, adeguata allo svolgimento dell'attività della Società e del Gruppo.

La copertura è volta a tenere indenni da perdite patrimoniali i componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, i Dirigenti muniti di poteri in relazione a fatti compiuti nell'esercizio delle cariche ricoperte, delle deleghe ricevute, dei rispettivi incarichi, nei limiti dei loro poteri ed ai sensi delle leggi, disposizioni, dei regolamenti e anche delle procedure adottate dalla Società. La copertura vale nei soli casi in cui gli autori delle violazioni abbiano commesso il fatto senza dolo alcuno.

14. Remunerazione di altri soggetti in potenziale conflitto di interesse, degli intermediari e dei fornitori di servizi esternalizzati

Vittoria Assicurazioni S.p.A. opera su tutto il territorio nazionale con una rete di distribuzione tradizionale, composta al 31 dicembre 2017 da 443 agenzie in appalto, la cui remunerazione è basata sugli strumenti provvigionali tipici del mercato assicurativo predeterminati dalla Società, distinti per singoli rami e per le tipologie di rischi assunti.

Eventuali rappel previsti da piani di incentivazione annuali vengono stabiliti a fronte del raggiungimento di obiettivi prefissati miranti sempre a conseguire un corretto equilibrio assuntivo al fine di conseguire un'adeguata redditività nel medio/lungo termine e una crescita di valore del portafoglio.

L'esternalizzazione di attività, comprese quelle ritenute essenziali ed importanti, è regolata da apposita politica emanata ai sensi del regolamento Isvap n. 20/2008, sottoposta a revisione annuale, nonché da una disposizione organizzativa attuativa.

Nel caso di esternalizzazione di attività ritenuta essenziale ed importante e comunque per corrispettivi superiori agli importi previsti dalla citata politica, oltre ai criteri di selezione applicabili a tutti i fornitori, è previsto, inderogabilmente, che il fornitore soddisfi i requisiti di professionalità, di onorabilità e di capacità economica specificati nella politica stessa.

15. Remunerazione del Personale (non dirigente)

Alla data del 31 dicembre 2017 in Vittoria Assicurazioni lavoravano complessivamente n. 543 dipendenti divisi tra la sede legale di Milano, e le altre unità operative sparse sul territorio nazionale.

La composizione del personale era così strutturata: n. 373 impiegati fino al 6° livello CCNL; n. 146 funzionari; n. 24 Dirigenti.

Oltre all'applicazione integrale dei parametri tabellari e dei benefits previsti dal CCNL stipulato tra l'ANIA e le OO.SS. di settore e dal Contratto Integrativo Aziendale (CIA) stipulato con le RSA, la posizione retributiva di ciascun dipendente viene annualmente rivista in base ad una politica retributiva gestita dalla Direzione del Personale - funzione Sviluppo Personale, che si fonda sui seguenti obiettivi in ordine di priorità:

- trattenere le risorse considerate critiche (per la posizione ricoperta e l'esperienza maturata) ed attrarre quelle necessarie per garantire l'adeguato supporto allo sviluppo costante della Società;
- mantenere il turnover ad un livello fisiologico;

- garantire una politica retributiva basata essenzialmente su criteri meritocratici, valutata d'intesa con l'Alta Direzione.

Annualmente ogni responsabile di unità/ufficio è coinvolto in un processo di valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori, avviato e gestito dalla funzione Sviluppo Personale: il processo prevede la compilazione e la condivisione tra Responsabile e Collaboratore di una scheda di valutazione delle prestazioni per ciascuna risorsa.

La valutazione è basata essenzialmente su obiettivi, attività, conoscenze e capacità professionali specifiche per l'area operativa di appartenenza. La scheda, una volta condivisa e sottoscritta dalla risorsa valutata, dal responsabile della stessa e dal suo responsabile, è trasmessa a Sviluppo Personale.

I provvedimenti economici previsti dalle politiche della Società tengono in considerazione il processo di valutazione delle prestazioni, tengono conto del posizionamento di mercato (esterno e interno alla Società), valutano la criticità del ruolo rivestito dalla risorsa e la difficoltà di reclutamento. I provvedimenti possono essere:

- una tantum, parametrati per lo più ad un livello di performance eccezionale (non calcolati in base a parametri economici legati a criteri di redditività aziendale);
- passaggi di livello, previsti laddove l'inquadramento contrattuale della risorsa non sia corretto rispetto al ruolo ricoperto dalla stessa;
- aumenti ad personam, adeguamenti retributivi correlati all'equità esterna e all'equità interna aziendale e che tengono conto della maturità professionale della risorsa.

Per orientare sempre di più la popolazione aziendale non dirigente al raggiungimento degli obiettivi della Società, e per allineare e indirizzare i comportamenti individuali verso gli obiettivi aziendali, sono stati adottati dei sistemi di incentivazione che permettono alle risorse di accedere ad una retribuzione variabile.

Tutti i sistemi di incentivazione adottati dalla Società prevedono il raggiungimento di un obiettivo aziendale comune formalizzato, lo stesso utilizzato per determinare la parte variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato, dei membri dell'Alta Direzione e degli altri Dirigenti: il risultato tecnico ordinario complessivo (Rami Danni e Rami Vita) unito a un adeguato livello di Solvency II ratio (condizione di gate – paragrafo 7.4).

Si prevede che non venga maturato alcun diritto al conseguimento della parte variabile quando il valore del Solvency II ratio sia inferiore al valore soglia del 150% o il risultato tecnico ordinario definitivo sia inferiore al 70% del valore del risultato tecnico ordinario previsto a budget (condizione di gate – paragrafo 7.4).

Si considera invece superato il gate di accesso al sistema di incentivazione, maturando così il diritto al conseguimento della componente variabile della retribuzione legata al raggiungimento degli obiettivi assegnati, quando il valore del Solvency II ratio sia superiore o uguale al valore soglia del 150% unito ad un risultato tecnico ordinario definitivo pari o superiore al 70% del valore del risultato tecnico ordinario previsto a budget (condizione di gate – paragrafo 7.4)

All'interno del personale dipendente sono state individuate tre aree particolarmente sensibili rispetto alla remunerazione variabile: l'area sinistri, l'area commerciale e l'area tecnica.

Conseguentemente, per i Responsabili degli Ispettorati Sinistri, per gli Ispettori Liquidatori, addetti cioè all'attività di liquidazione sinistri r.c.a e rami elementari nelle unità (Ispettorati Sinistri) sparse sul territorio nazionale (112 risorse), per gli Ispettori Commerciali (Danni e Vita) e i loro Coordinatori di Area e per gli Ispettori Tecnici Danni (33 risorse ispettive complessivamente) che operano a stretto contatto con la rete distributiva formata dalle agenzie, è previsto un sistema di incentivazione che viene formalizzato e accettato all'inizio di ciascun anno solare.

Il sistema di incentivazione viene condiviso dalle funzioni di linea da cui dipendono le risorse, dalla funzione Pianificazione e Controllo di Gestione e dalla Direzione del Personale - funzione Sviluppo Personale ed è finalizzato al raggiungimento di obiettivi particolarmente significativi per l'azienda.

Gli obiettivi, che sono in prevalenza quantitativi e definiti in base alle attività specifiche di ogni funzione, ma che possono tener conto anche di parametri qualitativi, vengono identificati attraverso un processo decisionale che vede coinvolte le seguenti unità organizzative :

- Direzione del Personale - Sviluppo Personale;
- Direzione Centrale Amministrazione, Finanza, Pianificazione e Controllo – Pianificazione e Controllo di Gestione;
- Direzione Centrale Sinistri – Ispettorati Sinistri;
- Direzione Centrale Commerciale - Rete Ispettiva Commerciale;
- Vicedirezione Generale Danni - Direzione Assunzione Rami Elementari e Cauzioni.

I criteri/parametri quantitativi utilizzati (o qualitativi laddove non sia possibile identificarne di quantitativi) sono definiti all'inizio di ciascun anno solare, condivisi dalle funzioni di linea da cui dipendono le risorse e dalla funzione Sviluppo Personale e sono finalizzati al raggiungimento di obiettivi particolarmente significativi per l'azienda.

Per ciascuno di questi parametri vengono fissati dei limiti massimi di incentivazione e viene altresì fissato, in ragione della qualifica e delle responsabilità ricoperte, un limite massimo complessivo di incentivazione che può essere erogato. I limiti vanno da una percentuale minima dell'8% ad una percentuale massima del 25% della RAL (retribuzione annua lorda).

Il sistema di incentivazione, che nel corso del 2017 ha coinvolto circa 476 risorse e che nel corso del 2018 prevede di coinvolgerne fino a 504 circa, prevede l'assegnazione di uno o più obiettivi di gruppo (legati al raggiungimento di uno o più obiettivi assegnati all'unità di appartenenza) e di uno o più obiettivi individuali (legati al raggiungimento di uno o più obiettivi personali assegnati al singolo individuo).

Per ciascuno di questi obiettivi viene fissato un limite massimo di incentivazione che può essere erogata. I limiti vanno da una percentuale minima del 3% ad una percentuale massima del 20% della RAL (retribuzione annua lorda).

A tutti i partecipanti al sistema di incentivazione l'importo variabile viene riconosciuto nell'anno solare successivo a quello di riferimento, entro il mese di maggio, se in forza al momento dell'erogazione.

Resta inteso che per i soggetti che cessino dal rapporto di lavoro per quiescenza oppure per fatti agli stessi non imputabili (ivi compresi i casi di inabilità temporanea e decesso), è sempre previsto il pagamento della parte variabile maturata ed accantonata.

Nel caso di dimissioni volontarie l'eventuale parte variabile non ancora erogata non viene riconosciuta, fatta salva sempre la valutazione da parte dell'Amministratore Delegato delle particolari ragioni che abbiano determinato l'interruzione del rapporto, tenuto anche conto della durata dello stesso e del conseguimento degli obiettivi prefissati.

16. Società del Gruppo Vittoria Assicurazioni

Il Consiglio di Amministrazione conferisce all'Amministratore Delegato il compito di assicurare per tutte le Società del Gruppo la complessiva coerenza delle politiche di remunerazione del Gruppo, al fine di accertare il rispetto dei principi fissati dal presente documento, , nonché di verificarne la corretta applicazione.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni assiste l'Amministratore Delegato nel formulare proposte per determinare la remunerazione degli Amministratori, del Presidente, dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale delle controllate.

Sezione Seconda: Attuazione della Politica di Remunerazione nell'esercizio 2017

Parte prima

Nella presente sezione vengono dettagliati i compensi corrisposti nell'esercizio 2017 agli Amministratori, ai Sindaci al Direttore Generale nonché, in forma aggregata, ai Dirigenti con responsabilità strategiche (individuati nei Condirettori Generali, nei Vice Direttori Generali e nei Direttori Centrali, collettivamente indicati come Alta Direzione) da Vittoria Assicurazioni S.p.A. e dalle Società controllate e collegate.

Tali compensi vengono esposti nella parte seconda della presente sezione in forma tabellare, secondo gli schemi previsti dall'Allegato 3 del Regolamento Emittenti.

Secondo quanto verificato dal Comitato Nomine e Remunerazioni l'attribuzione dei compensi di cui all'esame analitico che segue è risultata coerente con la Politica di Remunerazione 2017, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 Marzo 2017 e secondo quanto stabilito dalle delibere assembleari in data 28 Aprile 2017.

In particolare per l'anno 2017 era stata definita come gate d'accesso al sistema di incentivazione variabile di breve termine l'interazione di due indicatori: il Risultato Tecnico Ordinario complessivo (Rami Danni e Rami Vita) pari a un valore di 95 milioni di euro e il livello di Solvency II ratio allineato con il Risk Appetite Statement per una percentuale superiore al 140%.

Il Risultato Tecnico Ordinario "actual" ottenuto è stato di 103,22 milioni, mentre il Solvency II ratio è stato superiore al 150%.

1. Amministratori non esecutivi

L'Assemblea Ordinaria del 27 aprile 2016, che ha nominato il Consiglio di Amministrazione in carica per gli esercizi 2016, 2017 e 2018, ne ha stabilito il compenso complessivo in euro 1.100.000 lordi per ciascun esercizio, sia ai fini della remunerazione degli Amministratori sia per la loro partecipazione ai comitati istituiti, nonché per gli specifici incarichi rivestiti all'interno dei comitati stessi. Come previsto dall'art. 15 dello Statuto sociale, tale importo non ricomprende i compensi per gli amministratori investiti di particolari cariche.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione tenutasi l'11 maggio 2016, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha quindi deliberato di ripartire l'importo stabilito dall'Assemblea come segue:

- 30.000 euro a ciascun Amministratore per un totale di 450.000 euro;
- 10.000 euro per il Presidente Comitato Nomine e Remunerazioni e 7.000 agli altri tre componenti del Comitato stesso per un totale di 31.000 euro; si precisa che in seguito alle dimissioni del Signor Lodovico Passerin d'Entrèves, il numero dei membri del Comitato si è ridotto a tre, compreso il Presidente ;
- 25.000 euro per il Presidente del Comitato Controllo e Rischi e 15.000 agli altri due componenti del Comitato stesso, per un totale di 55.000 euro;
- 7.000 euro a ciascun componente del Comitato per la valutazione delle operazioni con parti correlate, per un totale di 21.000 euro;
- 7.000 euro a ciascun componente privo di cariche sociali del Comitato Finanza per un totale di 28.000 euro;
- 7.000 euro a ciascun componente privo di cariche sociali del Comitato Immobiliare per un totale di 35.000 euro;

- 7.000 euro a ciascun componente privo di cariche sociali del Comitato Strategie per un totale di 14.000 euro;
- 150.000 euro al signor Luca Paveri Fontana in relazione all'incarico conferito nell'ambito del Comitato Finanza;
- 220.000 euro e utilizzo dell'auto aziendale alla signora Adriana Acutis Biscaretti di Ruffia in relazione agli incarichi conferiti nell'ambito del Comitato Finanza e del Comitato Immobiliare;
- 10.000 euro al Signor Giuseppe Spadafora in relazione all'incarico di coordinare i flussi informativi tra il Comitato Controllo e Rischi ed il Comitato Finanza.

Residuano pertanto 93.000 euro a disposizione del Consiglio per eventuali future attribuzioni.

Agli Amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico. Non sono previsti rimborsi forfettari o gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio e dei Comitati.

Per gli Amministratori non esecutivi e privi di cariche sociali non sono previsti sistemi di remunerazione incentivante né fringe benefits.

2. Amministratori muniti di cariche sociali

Ai sensi dell'art. 15 dello Statuto sociale, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato i seguenti compensi annui lordi per gli Amministratori investiti di cariche:

- al Presidente Emerito euro 80.000;
- al Presidente euro 700.000;
- al Vice Presidente euro 80.000 (per il periodo aprile 2016-aprile 2017 il compenso è stato di euro 900.000).

Il Presidente Emerito Carlo Acutis, il Presidente Andrea Acutis, il Vice Presidente Roberto Guarena non beneficiano di una remunerazione incentivante legata alla carica.

Il signor Cesare Caldarelli ha ricoperto la carica di Direttore Generale fino al 31 marzo 2017 e ha percepito una remunerazione fissa legata al rapporto di lavoro dipendente fino alla cessazione per quiescenza in data 31 marzo 2017, ricevendo, inoltre, le spettanze di fine rapporto.

Il signor Caldarelli in data 15 marzo 2017 è stato nominato Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione con un compenso annuo di euro 900.000. E' stato inoltre riconosciuto un compenso variabile di complessivi euro 900.000 determinato sulla base del programma di remunerazione incentivante approvato dall'Assemblea dei Soci in data 28 Aprile 2017 a valere sui risultati dell'esercizio 2017.

I valori di dettaglio relativi a quanto complessivamente erogato nel 2017 sono riportati nella Tabella 1 allegata.

Per gli Amministratori muniti di cariche sociali (Presidente Emerito, Presidente, Vice Presidente e Amministratore Delegato) in analogia a quanto previsto per i Dirigenti con responsabilità strategiche (Alta Direzione) sono previsti benefici non monetari che ricomprendono auto aziendale ad uso promiscuo e polizze assicurative. E' prevista altresì la possibilità di utilizzo delle foresterie aziendali.

3. Sindaci

L'Assemblea Ordinaria del 27 aprile 2016, che ha nominato il Collegio Sindacale in carica per gli esercizi 2016, 2017 e 2018, ne ha stabilito il compenso annuo lordo come segue: euro 90.000 per il Presidente del Collegio Sindacale ed euro 60.000 per ciascun Sindaco Effettivo, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute.

Il Sindaco effettivo Giovanni Maritano ha percepito anche un compenso di euro 12.000 per l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza della Società istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2011 nonché compensi per incarichi nei Collegi Sindacali e negli Organismi di Vigilanza in società controllate e collegate della Vittoria Assicurazioni S.p.A.

Non sono previsti rimborsi forfettari o gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio e dei Comitati.

Non vi sono altri rapporti di carattere economico intercorrenti tra i Sindaci e la Vittoria Assicurazioni S.p.A. o le società controllate e collegate della stessa.

4. Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategiche (Alta Direzione)

I Dirigenti appartenenti all'Alta Direzione sono dipendenti della Società: la loro remunerazione è costituita da una componente fissa, comprensiva quindi di assegni ad personam, fringe-benefits legati alla posizione dirigenziale dagli stessi ricoperta e previsti dal Contratto Nazionale Normativo ed Economico per i Dirigenti delle Imprese Assicuratrici e dalla contrattazione integrativa aziendale.

In particolare, i fringe-benefits ricomprendono auto aziendale ad uso promiscuo, previdenza complementare e polizze assicurative, il cui importo è indicato nella successiva tabella 1 secondo il criterio di imponibilità fiscale.

Nell'ambito dell'importo massimo stabilito nel piano di remunerazione incentivante relativo all'esercizio 2017, a tutti i Dirigenti con Responsabilità strategiche è stato riconosciuto un compenso variabile complessivo di euro 923.700 a valere sui risultati conseguiti nel corso dell'esercizio 2017.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 15 marzo 2018, verificato il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per l'esercizio 2017, ha inoltre riconosciuto ai Dirigenti con responsabilità strategiche il diritto alla remunerazione variabile prevista dal piano di remunerazione incentivante illustrato nella Relazione sulle politiche di remunerazione approvata dall'Assemblea del 28 aprile 2017. I relativi importi, che verranno corrisposti entro il mese di maggio 2018, sono riportati nella tabella n. 2 della successiva Parte Seconda della presente sezione.

Parte seconda

Vengono esposti i compensi riferibili all'esercizio 2017 per gli Amministratori, i Sindaci, l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale nonché, in forma aggregata, per i Dirigenti con responsabilità strategiche secondo gli schemi previsti nello Schema 7-bis dall'Allegato 3 del Regolamento Emittenti, nonché le partecipazioni nella Società detenute dai medesimi soggetti, come previsto nello Schema 7-ter del citato Allegato 3 del Regolamento Emittenti.

Al riguardo si precisa:

- nella Tabella **“Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al Direttore Generale ed agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche”** (Tabella 1 dello Schema 7-bis, Allegato 3 del Regolamento Emittenti) non sono contemplate informazioni relative a compensi corrisposti sotto forma di partecipazione a utili o compensi equity, in quanto non applicati dalla Società;
- nella Tabella **“Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi da *Stock Options*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche”** sono riportate le informazioni relative al sistema di incentivazione di lungo periodo sulla base delle politiche di remunerazione 2016.

nella Tabella “Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche” (Tabella 3-bis dello Schema 7-bis, Allegato 3 del Regolamento Emittenti) vengono esposti i bonus maturati sulla base delle politiche di remunerazioni approvate nel 2016 e nel 2017.

- Nella Tabella “Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi da *stock options*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche vengono riportate le partecipazioni degli Amministratori, dei Sindaci, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Tabella 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, al direttore generale e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity: bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
	Presidente	01/01/2017 31/12/2017	bilancio 2018							-
Andrea Acutis	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio Presidente	30.000 Strategie 700.000 Finanza	0 0				
	Compensi da controllate e collegate				Immobiliare	0			730.000	0
	totale				730.000	0	0	0	0	730.000
	Presidente Emerito	01/01/2017 31/12/2017	bilancio 2018							
Carlo Acutis	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio Presidente Emerito	30.000 Strategie 80.000 Finanza	0 0				
	Compensi da controllate e collegate				Immobiliare	0			110.000	0
	totale				110.000	0	0	0	0	110.000
	Vice Presidente	01/01/2017 31/12/2017	bilancio 2018							
Roberto Guarena	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio Vice Presidente	30.000 Strategie 353.333 Finanza	0 0				
	Compensi da controllate e collegate								383.333	0
	totale				383.333	0	0	0	0	383.333

Tabella 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, al direttore generale e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity, bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
	Amministratore	01/01/2017 31/12/2017	bilancio 2018							
	Direttore Generale	01/01/2017 31/03/2017								
	Amministratore Delegato	15/03/2017 31/12/2017								
Cesare Caldarelli	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio Amm. Delegato Lavoro dipendente	30.000 Strategie 716.918 Finanza	0 0				
					150.000	1.047.760	16.630		1.961.308	509.485
				Compensi da controllate e collegate		0			0	
	totale				896.918	0	16.630	0	1.961.308	
	Amministratore	01/01/2017 31/12/2017	bilancio 2018							
Giorgio Costa	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio	30.000 Finanza Immobiliare	7.000 7.000			44.000	
					1.677				1.677	
	totale				31.677	14.000	0	0	45.677	
	Amministratore	01/01/2017 31/12/2017	bilancio 2018							
Adriana Acutis Biscaretti di Ruffia	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio Speciale incarico	30.000 Finanza	7.000 7.000			264.000	
					6.036				6.036	
	totale				256.036	14.000	0	0	270.036	
	Amministratore	01/01/2017 31/12/2017	bilancio 2018							
Marco Brignone	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio	30.000 Parti Correlate	7.000			37.000	
				Compensi da controllate e collegate					0	
	totale				30.000	7.000	0	0	37.000	

Tabella 1
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, al direttore generale e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity: bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
	Amministratore	01/01/2017 31/12/2017	bilancio 2018							
Lorenza Guerra	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio	30.000				30.000	
Seragnoli	Compensi da controllate e collegate								0	
	totale				30.000	0	0	0	0	30.000
	Amministratore	01/01/2017 31/12/2017	bilancio 2018							
Giorgio Marsiaj	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio	30.000				30.000	
	Compensi da controllate e collegate								0	
	totale				30.000	0	0	0	0	30.000
	Amministratore	01/01/2017 31/12/2017	bilancio 2018							
Maria Antonella Massari	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio	30.000	Nomine-Remunerazioni	8.948		38.948	
	Compensi da controllate e collegate					Controllo e Rischi	9.740		9.740	
	totale				30.000		18.688	0	0	48.688
	Amministratore	01/01/2017 31/12/2017	bilancio 2018							
Marzia Morena	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio	30.000	Immobiliare	7.000		37.000	
	Compensi da controllate e collegate								0	
	totale				30.000		7.000	0	0	37.000
	Amministratore	01/01/2017 28/04/2017								
Lodovico Passerini d'Entrèves	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio	9.699	Nomine-Remunerazioni	3.233		12.932	
	Compensi da controllate e collegate								0	
	totale				9.699		3.233	0	0	12.932

Tabella 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, al direttore generale e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity, bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
	Amministratore	01/01/2017 31/12/2017	bilancio 2018							
Luca Paveri Fontana	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio Speciale incarico	30.000 Controllo e Rischi 150.000 Finanza Immobiliare Nomine-Remunerazioni Strategie	5.260 7.000 7.000 2.455 4.545			206.260 137.433	
	Compensi da controllate e collegate				137.433				206.260 137.433	
	totale				317.433	26.260	0	0	343.693	
	Amministratore	01/01/2017 31/12/2017	bilancio 2018							
Giuseppe Spadafora	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio Speciale incarico	30.000 Controllo e Rischi 10.000 Nomine-Remunerazioni Parti Correlate Strategie Finanza Immobiliare	25.000 7.000 7.000 7.000 7.000 7.000			100.000	
	Compensi da controllate e collegate				4.359				4.359	
	totale				44.359	60.000	0	0	104.359	
	Amministratore	01/01/2017 31/12/2017	bilancio 2018							
Roberta Urban	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio	30.000 Controllo e Rischi Nomine-Remunerazioni Parti Correlate Strategie	15.000 4.545 7.000 7.000			63.545	
	Compensi da controllate e collegate								0	
	totale				30.000	33.545	0	0	63.545	

Tabella 1

Componenti corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, al direttore generale e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity: bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Presidente Collegio Sindacale		01/01/2017 31/12/2017	bilancio 2018							
Giuseppe Cerati	Carica	Compensi da Vittoria Assicurazioni controllate e collegate		Carica	90.000				90.000	0
totale					90.000	0	0	0	90.000	0
Sindaco Effettivo		01/01/2017 31/12/2017	bilancio 2018							
Giovanni Maritano	Carica	Compensi da Vittoria Assicurazioni controllate e collegate		Carica	60.000	Organismo Vigilanza	12.000		72.000	83.940
totale					143.940	12.000	0	0	155.940	0
Sindaco Effettivo		01/01/2017 31/12/2017	bilancio 2018							
Francesca Sangiani	Carica	Compensi da Vittoria Assicurazioni controllate e collegate		Carica	60.000				60.000	0
totale					60.000	0	0	0	60.000	0
n. 7 dirigenti con responsabilità strategiche		Compensi da Vittoria Assicurazioni controllate e collegate		Lavoro dipendente	1.737.636		138.184	297.000	2.172.820	2.115
totale					1.739.751	0	138.184	297.000	2.174.935	0

Tabella 2

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome Carica	(1) Piano	(2) Bonus maturato nel 2017			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
		(A) Erogabile nel 2018	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabili	(C) Ancora differiti	
Cesare Caldarelli Compensi Vittoria Assicurazioni Amministratore Delegato	28 aprile 2017	450.000						
			180.000	Esercizio 2019				
			135.000	Esercizio 2020				
			135.000	Esercizio 2021				
	27 aprile 2016				300.000	300.000		
(III) Totale		450.000	450.000		300.000	300.000		
7 Dirigenti con responsabilità strategiche Compensi Vittoria Assicurazioni	28 aprile 2017	461.850						
			184.740	Esercizio 2019				
			138.555	Esercizio 2020				
			138.555	Esercizio 2021				
	27 aprile 2016				122.500	122.500		
(III) Totale		461.850	461.850		122.500	122.500		

Tabella 3

Partecipazioni degli Amministratori, dei Sindaci e del Direttore Generale

Cognome e nome	Carica	Azioni Vittoria Assicurazioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Acutis Carlo	Presidente Emerito	modalità di possesso tramite società controllate	39.565.742	348.658	0	39.914.400
Acutis Andrea	Presidente	direttamente	117.730	0	0	117.730
Guarena Roberto	Vice Presidente	direttamente/tramite familiare	50.000	0	0	50.000
Caldarelli Cesare	Amministratore Delegato	tramite familiare	11.500	0	0	11.500
Acutis Biscaretti di Ruffia Adriana	Amministratore	direttamente	64.750	0	0	64.750
Brignone Marco	Amministratore	direttamente	20.000	0	0	20.000
Costa Giorgio	Amministratore	direttamente	48.000	0	0	48.000
Marsiali Giorgio	Amministratore	direttamente	344.644	0	0	344.644
Paveri Fontana Luca	Amministratore	direttamente	69.000	0	0	69.000

Partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Azioni Vittoria Assicurazioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente *	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
7 dirigenti con responsabilità strategiche	modalità di possesso tramite familiari	2.000	0	0	2.000

* Dati riferiti ai soggetti in carica dall'1/1/2017 al 31/12/2017

Tabella 4

Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi da stock options, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	C	D	E	F	G	H	I
Nome e cognome o Categoria	Carica	Data Delibera	Tipologia Strumento Finanziario	Numero Strumenti Finanziari	Data di Assegnazione con delibera assembleare	Prezzo di Mercato dell'azione all'assegnazione	Periodo di vesting	Periodo di lock up
Cesare Caldarelli	Amministratore Delegato	28 aprile 2017	Performance Unit (1)	36.000	28 aprile 2017	9,856	2017-2019 (2)	2019-2020
3 Dirigenti con responsabilità strategiche	CDG, VDG	28 aprile 2017	Performance Unit (1)	33.000	28 aprile 2017	9,856	2017-2019 (2)	2019-2020

(1) Il valore delle performance Performance Units è indicizzato al valore dell'azione ordinaria della Società, fissato il valore iniziale al momento del lancio del piano.

(2) Il valore della componente variabile di lungo termine maturato è pari al numero di units assegnato moltiplicato per il valore "finale" (Vf), con le limitazioni presenti nella Tabella 4 della Relazione sulla Remunerazione 2016

Sezione Terza: Relazione delle funzioni Compliance, Risk Management e Internal Audit

Premessa: normativa di riferimento

Le politiche di remunerazione sono adottate da Vittoria Assicurazioni in base alle normative alla stessa applicabili e, in particolare, in base al Regolamento Isvap n. 39/2011 e alle disposizioni Solvency II. Nella predisposizione delle proprie politiche di remunerazione, la Società deve altresì tenere conto dei Principi e dei Criteri Applicativi del Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, al quale la Società aderisce.

Le politiche di remunerazione della Società sono descritte nella Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del Regolamento Isvap n. 39/2011 e dell'art. 123-ter del D. Lgs. 58/1998 (Testo Unico della Finanza – TUF).

L'art. 23 del Regolamento Isvap n. 39/2011 prevede che l'attuazione delle politiche di remunerazione debba essere soggetta alla verifica annuale delle funzioni di controllo interno.

In particolare:

- la Funzione Internal Audit verifica la corretta applicazione delle politiche di remunerazione sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione.
- la Funzione Compliance verifica che le politiche di remunerazione siano coerenti con quanto prescritto dal Regolamento Isvap n. 39/2011, dallo statuto e da altri codici applicabili all'impresa o a cui questa aderisce, in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali.
- La Funzione Risk Management verifica la coerenza dei criteri identificati e dei relativi indicatori utilizzati per la valutazione della performance rispetto alle strategie di gestione dei rischi stabilite dal Consiglio di Amministrazione.

Controllo di conformità ex ante

La Funzione Compliance ha esaminato ex ante il nuovo testo della Relazione sulla remunerazione che verrà sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e quindi all'Assemblea degli Azionisti prevista per il 27 aprile 2018, al fine di verificare che le politiche di remunerazione siano coerenti con le prescrizioni normative, sulla base di un metodo di valutazione che prevede, secondo le modalità operative tipiche del processo di compliance, l'utilizzo di una scala di giudizio su quattro livelli di conformità e l'associazione di un punteggio per ciascuno dei seguenti livelli: *“non valutabile”*, *“non conforme”*, *“parzialmente conforme”* e *“conforme”*.

La Funzione Risk Management ha esaminato ex ante la previsione di uno specifico livello minimo di Solvency II ratio, in conformità con la normativa Solvency II, per l'anno 2018, pari al 150%, che rappresenta la soglia di riferimento alla quale è subordinato il Funding Pool del Sistema di Incentivazione di Breve Termine.

Ai fini dell'identificazione dei Risk Taker ha presidiato il processo di identificazione dei rischi a cui è esposta la Società e ha valutato congiuntamente alla Direzione del Personale le categorie di personale che, per deleghe e poteri, possono incidere sui rischi a cui è esposta la società definendone il relativo livello di incidenza.

Conclusioni

Funzione Compliance

Gli interventi apportati alla politica di remunerazione rispetto alle politiche adottate nei precedenti esercizi, hanno riguardato principalmente i seguenti aspetti:

- i criteri di identificazione del personale identificato come Risk Taker;
- una ulteriore e più approfondita regolazione delle condizioni di malus e clawback;
- una migliore esplicitazione dei criteri atti a determinare i bonus previsti per i responsabili delle funzioni di controllo.

Ad esito delle valutazioni eseguite, la Funzione Compliance sulla politica di remunerazione esprime un giudizio di conformità rispetto alla normativa di riferimento.

Funzione Risk Management

In questo contesto, ha verificato la coerenza dei criteri identificati e dei relativi indicatori utilizzati per la valutazione della performance rispetto alle strategie di gestione dei rischi.

Controllo di applicazione ex post della Funzione Internal Audit

Per quanto riguarda la corretta applicazione delle politiche di remunerazione di competenza dell'anno 2016 relativo alle singole figure corrispondenti ai Risk Taker l'attività svolta ha permesso di certificare:

- l'esistenza di criteri quantitativi che hanno determinato il montante massimo erogabile per le varie categorie di Risk Taker;
- il corretto conteggio del montante spettante a ciascuna categoria di Risk Taker;
- il corretto conteggio dell'ammontare della parte variabile delle figure dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e del Condirettore Generale;
- il corretto rapporto tra il fisso e il variabile indicato dall'Organo Amministrativo e la corretta erogazione per i Risk Taker su base campionaria;
- la corretta contabilizzazione della componente variabile della remunerazione.

Sono stati rilevati punti di miglioramento del sistema di controllo interno in merito alla procedura di predisposizione della relazione e delle tabelle presenti.