



**Informativa  
Politiche di Remunerazione 2023**

\*\*\*

**Relazione sulle Politiche di Remunerazione 2022  
e sui compensi corrisposti**

Roma, 06 aprile 2023

## INDICE

PREMESSA .....	4
SEZIONE I: POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2023 .....	5
1. POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2023 .....	6
2. NOVITÀ .....	6
3. FINALITÀ' .....	7
4. CREAZIONE DI VALORE .....	7
5. GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE .....	9
6. DESTINATARI DELLE POLITICHE .....	11
7. ELEMENTI DELLA REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI .....	11
8. ELEMENTI DELLA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO .....	12
9. ELEMENTI DELLA REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO .....	13
10. ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE DEI DIRIGENTI CON COMPITI STRATEGICI (PRIMA LINEA DI MANAGEMENT – RESPONSABILI FUNZIONI FONDAMENTALI) .....	13
11. ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE DEL RESTANTE PERSONALE .....	17
12. CLAUSOLE DI MALUS E CLAWBACK .....	18
SEZIONE II: RELAZIONE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONI - COMPENSI CORRISPOSTI - ESERCIZIO 2022 .....	19
1. LINEE GUIDA GENERALI .....	20
2. COMPENSI ORGANI SOCIALI .....	20
3. POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2022 .....	22
3.1. RUOLO DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI .....	22
3.2. RUOLO DELL'ASSEMBLEA .....	23
4. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE .....	23
4.1 COMPONENTE RETRIBUZIONE VARIABILE - SHORT TERM INCENTIVE PLAN .....	24
4.1.1. GATE CATASTROFALI .....	25
4.1.2. OBIETTIVI .....	26
4.1.3. VALORE DELLA REMUNERAZIONE COLLEGATA AL SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT .....	27
4.1.4. CONDIZIONI DI EROGAZIONE .....	27
4.2 COMPONENTE RETRIBUZIONE VARIABILE IN STRUMENTI FINANZIARI - PIANO DI PERFORMANCE SHARE 2019- 2023 – LONG INCENTIVE PLAN .....	28
4.2.1. MECCANISMO DI GRANTING .....	28
4.2.2. INVESTIMENTO INIZIALE .....	30

4.2.3. CESSAZIONE DEL RAPPORTO TRA COMPAGNIA E BENEFICIARIO .....	31
4.2.4. CONDIZIONI DI EROGAZIONE.....	31
4.2.5. OPERAZIONI STRAORDINARIE.....	31
4.2.6. FATTI DI RILIEVO INTERVENUTI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2022 .....	32
5. GATE CATASTROFALI ESERCIZIO 2022.....	33
6. COMPENSI AMMINISTRATORE DELEGATO .....	33
7. COMPENSI PRIMA LINEA DI MANAGEMENT TEAM.....	35
8. COMPENSI RESPONSABILI FUNZIONI FONDAMENTALI.....	36
9. COMPENSI AI DISTRIBUTORI E AI FORNITORI DI SERVIZI ESERCIZIO 2022 .....	37
SEZIONE III: VERIFICHE DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI .....	38
1. VERIFICHE DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI.....	39
***	
TABELLE .....	40

## PREMESSA

La presente Informativa approvata dal Consiglio di Amministrazione del 21 marzo 2023 previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni è stata redatta ai fini dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio di Esercizio 2022.

Il testo del presente documento è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e nella sezione Investor Relations del sito internet della Società per almeno dieci anni, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2022, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

L'Informativa si compone di due sezioni che illustrano in modo chiaro e comprensibile:

- ❖ **Politiche di Remunerazione 2023 \***: la prima Sezione illustra le Politiche di Remunerazione di Gruppo per l'esercizio 2023 con particolare riguardo ai componenti del Consiglio di Amministrazione, i componenti effettivi del Collegio Sindacale, l'Amministratore Delegato, i Dirigenti con compiti strategici oltre che il processo di governance utilizzato per l'adozione e l'attuazione delle medesime;

\* in caso di esito positivo dell'Offerta pubblica di acquisto volontaria totalitaria promossa da Net Holding S.p.A sulle azioni ordinarie della Società, la proposta di cui alla Prima sezione non sarà posta in votazione, ai fini del suo necessario adeguamento alle politiche del nuovo gruppo di appartenenza.

- ❖ **Relazione sulle Politiche di Remunerazione 2022 e compensi corrisposti**: la seconda Sezione illustra l'applicazione delle Politiche di Remunerazione 2022, fornendo un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed illustrando - nominativamente per i componenti degli Organi Sociali, ivi compreso l'Amministratore Delegato, e in forma aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ivi inclusi i Responsabili delle Funzioni Fondamentali i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento.

*SEZIONE I: POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2023*

## 1. *POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2023*

Le Politiche di Remunerazione sono state redatte ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, in conformità all'art. 84-quater e all'Allegato 3A, Schemi 7-bis e 7-ter del Regolamento Emittenti e ai sensi degli artt. 40 e 71, secondo comma, lett. n), e dall'art. 93 del Regolamento IVASS n. 38 del 3 luglio 2018.

Le Politiche di Remunerazione sono state definite in conformità con il Codice Etico e di Condotta di Gruppo, promuovendo l'adozione di comportamenti ad esso conformi e coerenti con le esigenze di una performance sostenibile.

Le politiche di remunerazione sono dirette a premiare risultati effettivi e duraturi, adeguatamente corretti per i rischi ad essi associati, nonché tener conto della natura, delle dimensioni e delle caratteristiche operative dell'impresa (secondo il principio di proporzionalità) e si basano su principi chiari e sostenibili e confermano e constano di componenti variabili della retribuzione collegate al raggiungimento di risultati di breve e di lungo termine.

Il Sistema Incentivante del Gruppo Net Insurance si integra nella generale politica aziendale di gestione dei rischi e del Risk Appetite Framework, nonché viene definito tenendo conto degli obiettivi strategici, della redditività e dell'equilibrio del Gruppo nel lungo termine.

In tutte le ipotesi in cui è previsto il riconoscimento di componenti variabili della remunerazione, viene assicurato il bilanciamento tra le stesse e le componenti fisse nonché le ulteriori condizioni, i limiti, le tempistiche e le modalità di pagamento di cui alla presente Politica.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni riveste un ruolo di particolare rilievo nel processo decisionale che porta alla definizione delle politiche di remunerazione delle figure apicali delle Compagnie del Gruppo, figure che hanno la responsabilità ultima dei processi che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future delle stesse e sulla gestione dei rischi legali e reputazionali.

Le Politiche di Remunerazione si conformano inoltre alle raccomandazioni in tema di remunerazione contenute nel Codice di Corporate Governance delle società quotate.

## 2. *NOVITÀ*

Tra le principali novità introdotte nelle Politiche di Remunerazione si segnala:

- a) una migliore definizione dei Dirigenti con responsabilità strategiche (Disposizioni in tema di Parti Correlate pubblicate da Borsa Italiana S.p.A. e relativi allegati): i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli Amministratori (esecutivi o meno) della società stessa e i Responsabili a diretto riporto dell'Amministratore Delegato.

Rientrano, quindi, in tale definizione i membri del Consiglio di Amministrazione, i componenti effettivi del Collegio Sindacale, l'Amministratore Delegato, il Dirigente Preposto, la Prima Linea di Management e i Responsabili delle Funzioni Fondamentali;

- b) l'introduzione del Paragrafo relativo alla Creazione di Valore in ottica di allineamento con le migliori prassi di mercato;

c) *l'introduzione delle "Linee guida per la determinazione della curva di incentivazione per la Prima Linea di Management"*

Per la Prima Linea di Management, fermo restando i criteri alla base dello STIP (GATE – Clausole di Malus e ClawBack – ecc.) è stata introdotta una curva di incentivazione in linea con quanto già definito per l'Amministratore Delegato.

Tale curva prevede oltre al livello Premio Target, un Premio Minimo che permette di riconoscere una quota di premio per performance soddisfacenti ma inferiori al Target e un livello massimo che permetta di premiare eventuali Over Performance.

Tale modalità garantisce una maggiore equità percepita e potere incentivante del Piano STIP.

La scala di performance è così definita:

Premio Minimo 20%;

Premio Target 40%;

Over Performance 60%;

non è prevista alcuna modalità di differimento.

### 3. *FINALITA'*

In continuità con i precedenti esercizi, le Politiche di Remunerazione sono state definite in modo da garantire una remunerazione equa, adeguata all'ampiezza e al livello di responsabilità, di professionalità e esperienze richieste dall'incarico e alle capacità individuali al fine di attrarre, motivare, valorizzare e trattenere le risorse chiave.

Il sistema di remunerazione accompagna la crescita aziendale ed i suoi risultati economici, contribuendo ad allineare l'azione manageriale agli interessi degli stakeholders, agli obiettivi strategici, agli obiettivi di Business e di sostenibilità promuovendo la creazione di valore a lungo termine.

Tutti i processi decisionali sono formalizzati, chiari e trasparenti, e sono strutturati per evitare potenziali conflitti di interesse tra le Compagnie del Gruppo ed i soggetti destinatari delle politiche di remunerazione.

### 4. *CREAZIONE DI VALORE*

Le Politiche di Remunerazione si ispirano ai seguenti principi e/o finalità:

1. allineamento alle strategie di business della Compagnia;
2. attrazione, motivazione e retention di risorse professionalmente qualificate;
3. riconoscimento del merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo personale delle risorse;
4. effettiva creazione di valore ed orientamento delle performance di tutto il personale verso obiettivi non solo di breve, ma anche di medio e lungo periodo, nell'ambito di un quadro di regole di riferimento indirizzate ad un corretto controllo dei rischi aziendali, attuali e prospettici ed al mantenimento di un adeguato livello di liquidità e di patrimonializzazione.

La valorizzazione delle risorse è rappresentata dai seguenti Pilastri, da considerarsi quali strumenti fondamentali per accrescere il senso di responsabilizzazione e l'engagement del personale, affinché ciascuno sia messo nelle migliori condizioni per esprimere tutto il proprio potenziale e know how a beneficio della collettività aziendale.

## **INNOVAZIONE**

Il Gruppo promuove una cultura organizzativa orientata al cambiamento, all'apprendimento continuo e all'innovazione: "Think out of the Box".

L'innovazione fa parte del Dna di Net e si declina lungo l'intera catena del valore dell'organizzazione, dinamiche del mercato, esigenze dei clienti, nuove tecnologie e nuovi ruoli lavorativi.

Viene promossa la specializzazione e la semplificazione anche nei segmenti più tradizionali dei nostri business, con l'obiettivo di farli evolvere.

## **NUOVI TALENTI**

La valorizzazione, il riconoscimento e la crescita del personale è garantita anche dal senso di appartenenza ad un Gruppo dove la cooperazione di tutte le Risorse Umane è alla base del proprio sviluppo anche in termini di talenti, qualità e impegno.

## **SMART WORKING**

Il Sistema di Smart Working crea valore in quanto crea nuove forme di interazione e relazione oltre che facilita la connessione più consapevole tra lavoratore e impresa.

## **FORMAZIONE**

Tra gli interventi di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane è presente il Piano Formativo che prepara le persone a saper imparare, ascoltare, applicare con flessibilità la conoscenza a nuovi scenari e usare la tecnologia in modo appropriato, tenuto conto anche dei rischi informatici.

Il Gruppo si impegna a mantenere un adeguato livello di competenze abbinando le capacità e le aspirazioni delle persone alle esigenze e alle opportunità di business.

Il Gruppo promuove costantemente un'offerta formativa diversificata in linea con le esigenze innovative del business valorizzando al contempo il know how distintivo di ciascuna persona anche attraverso la partecipazione a Master Universitari e percorsi di coaching.

## **WELFARE**

Per rispondere efficacemente ad esigenze di carattere non monetario del personale il Gruppo ha sviluppato un'offerta di servizi welfare attraverso la piattaforma WELNET.

Inoltre, i dipendenti possono contare su un trattamento di previdenza complementare, su un fondo di assistenza (sanitaria, infortuni e TCM) di cui il check up annuale rappresenta l'elemento di prevenzione per eccellenza e su tariffe agevolate per l'acquisto di prodotti assicurativi.

Tra le iniziative intraprese segnaliamo la creazione di uno spazio nella Intranet aziendale dedicato alle novità HR più rilevanti, tra le quali evidenziamo in particolare "Net X Te", quale strumento pensato per accompagnare i colleghi nel mondo delle convenzioni a loro riservate.

## SALUTE E SICUREZZA

Il Gruppo ritiene che la cultura della sicurezza in Azienda sia un asset fondamentale per ridurre gli infortuni e incoraggiare il costante miglioramento dei sistemi di gestione adottati.

La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro è un valore chiave, al quale tutte le persone devono ispirarsi nello svolgimento delle proprie attività quotidiane. Il Gruppo, inoltre, si impegna ad adottare tutte le misure necessarie per ridurre incidenti, infortuni sul lavoro e malattie professionali, promuovendo il benessere psicofisico delle persone attraverso politiche e programmi di prevenzione e campagne di informazione e sensibilizzazione.

## 5. GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

L'aderenza del sistema retributivo ai valori fondanti del Gruppo trova un significativo momento di verifica e conferma nel presidio messo in atto, con cadenza almeno semestrale, sulla materia da parte di tutti i soggetti coinvolti.

Tutti i processi decisionali sono formalizzati, chiari e trasparenti.

Il processo di governance relativo alle Politiche di Remunerazione adottato dal Gruppo attribuisce ruoli, competenze e responsabilità nell'iter approvativo delle stesse, anche in ottemperanza alle previsioni di legge e regolamentari applicabili e in linea con l'attuale modello di governo societario, in modo compatibile con la struttura di governo operativo delle singole Compagnie.

### **Ruolo dell'Assemblea:**

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato;
- delibera su eventuali piani basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti o collaboratori, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF;
- approva la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti;
- approva le Politiche di Remunerazione

### **Ruolo del Consiglio di Amministrazione**

- determina le politiche e i livelli di remunerazione dell'Amministratore Delegato sentito il Collegio Sindacale, della Prima Linea del Management Team, dei Dirigenti, del Responsabile della funzione Internal Audit, del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari; resta inteso che Presidente e l'AD si astengono dalle votazioni collegate alle decisioni sulla determinazione dei compensi che li riguardano;
- fissa gli obiettivi di performance ai quali sono legati i piani di remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato, della Prima Linea di Management e dei Responsabili delle Funzioni Fondamentali. Resta inteso che, coerentemente con le previsioni di legge, l'Amministratore Delegato si astiene dalle votazioni collegate alle decisioni sulla determinazione degli obiettivi di performance che lo riguardano;
- monitora la concreta applicazione delle Politiche di Remunerazione e verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- assicura che la remunerazione variabile erogata e maturata sia coerente con i principi definiti nelle politiche di remunerazione alla luce dei risultati conseguiti.

- definisce le principali caratteristiche e le priorità strategiche dei piani di remunerazione variabile rivolti ai Dirigenti con responsabilità strategiche e ne verifica il relativo raggiungimento;
- approva le politiche di remunerazione per l'esercizio in corso e le sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti;
- approva l'informativa sui compensi corrisposti per l'esercizio precedente con riferimento agli obiettivi raggiunti dall'Amministratore Delegato, dalla Prima Linea di Management, dai Dirigenti con compiti strategici e dai Responsabili delle Funzioni Fondamentali e la sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti;
- delibera gli eventuali piani basati su strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti.

#### **Ruolo del Comitato Nomine e Remunerazioni:**

- svolge funzioni di consulenza e di proposta nell'ambito della definizione delle Politiche di Remunerazione, anche di Gruppo, a favore degli Organi Sociali e del Personale;
- formula proposte e/o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché per la fissazione degli obiettivi di performance correlati alla Componente Variabile di tale remunerazione, in coerenza con le Politiche di Remunerazione;
- monitora la concreta applicazione delle Politiche di Remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva delle Politiche di Remunerazione;
- fornisce adeguata informativa al Consiglio di Amministrazione sull'efficace funzionamento delle Politiche di Remunerazione.

#### **Ruolo del Comitato Controllo Interno Rischi e Parti Correlate**

- esprime parere in merito alla nomina e revoca del responsabile della funzione di Internal Audit e sulla relativa remunerazione che deve essere coerente con le politiche aziendali;
- inoltre il Presidente del Comitato inoltre si esprime sull'assegnazione degli obiettivi di performance per la componente della retribuzione variabile dei Responsabili delle Funzioni Fondamentali nonché sul loro grado di raggiungimento.

#### **Ruolo dell'Alta Direzione**

- da attuazione alle Politiche di Remunerazione
- assicura che i criteri e i principi per la definizione delle politiche di remunerazione, siano in linea con quanto stabilito dalle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea
- valuta la coerenza con gli obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione.

#### **Ruolo delle Risorse Umane**

- istruisce e governa il processo inerente le Politiche di Remunerazione
- supporta l'Alta Direzione nella definizione degli obiettivi;
- assicura il processo di comunicazione ai destinatari delle politiche di remunerazione;

- supporta il processo di verifica del raggiungimento degli obiettivi ;
- formalizza le Politiche Retributive dell'anno da fornire al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea;
- formalizza l'Informativa sull'applicazione delle Politiche Retributive dell'anno precedente da fornire all'Assemblea e relativi allegati.

### **Ruolo delle Funzioni Fondamentali:**

Le Funzioni Fondamentali sono coinvolte, per quanto di rispettiva competenza, sia nella fase ex- ante di definizione delle Politiche di Remunerazione sia nella fase ex-post di verifica delle medesime; anche allo scopo di verificare le intervenute modifiche alla rischiosità o al contributo al profilo di rischio del Gruppo.

A tal fine:

- la **Funzione Internal Audit** verifica la corretta applicazione delle politiche di remunerazione deliberate dall'Assemblea, sulla base delle linee guida stabilite dal Consiglio di Amministrazione in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio della Società.
- La **Funzione Compliance** verifica che le Politiche di Remunerazione siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme di cui al Regolamento 38/2018, dello Statuto della Compagnia e del Codice Etico al fine di prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali.
- La **Funzione Risk Management** contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza delle politiche di remunerazione con la propensione al rischio anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio e del loro relativo corretto utilizzo.

Gli esiti delle verifiche delle Funzioni Fondamentali vengono riferiti all'Assemblea, al Consiglio di Amministrazione, al Comitato Nomine e Remunerazioni e al Comitato Controllo Interno Rischi e Parti Correlate.

## **6. DESTINATARI DELLE POLITICHE**

Le Politiche di Remunerazione del Gruppo si applicano ai componenti del Consiglio di Amministrazione ivi compreso l'Amministratore Delegato, del Collegio Sindacale, dei Dirigenti con compiti strategici compresi i Responsabili delle Funzioni Fondamentali e al Personale tutto.

In linea con la strategia di Gruppo e in coerenza con il quadro regolamentare, i principi delle Politiche di Remunerazione sono coerenti a livello delle singole Compagnie e declinati correttamente nelle rispettive organizzazioni.

Rientrano, nella definizione di Dirigenti con compiti strategici il Dirigente Preposto, la Prima Linea di Management e i Responsabili delle Funzioni Fondamentali.

## **7. ELEMENTI DELLA REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI**

I compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione sono determinati, come previsto dall'art. 2364 del codice civile e dallo Statuto Sociale, dall'Assemblea Ordinaria e deliberati dalla stessa e sono adeguati alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesto dai compiti loro attribuiti in seno al Consiglio.

La ripartizione fra i membri di tali compensi viene demandata al Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione del Presidente, dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori investiti di particolari

cariche è determinata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.  
 Agli Amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio del loro ufficio.  
 Agli Amministratori (escluso l'Amministratore Delegato) non sono riconosciuti sistemi di remunerazione variabile collegati ai risultati o basati su strumenti finanziari.

## 8. ELEMENTI DELLA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è allineata alla strategia aziendale ed è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve e a lungo termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti.

La componente fissa e la componente variabile dell'Amministratore Delegato vengono confermate in linea con gli anni precedenti.

Di seguito la composizione della remunerazione:

**Componente fissa:** remunera l'ampiezza, il livello di responsabilità, la complessità gestita e le deleghe attribuite ed è stata determinata altresì tenuto conto dei benchmark di mercato.

E' adeguatamente bilanciata rispetto alla componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e dei rischi.

**Componente variabile:** premia i risultati conseguiti nel breve e medio termine e la creazione di valore per gli Azionisti, è legata ad obiettivi di performance economici e strategici predeterminati, oggettivi misurabili.

La remunerazione variabile è sottoposta ad approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

L'accesso al sistema variabile è subordinato al raggiungimento di due Gate Catastrofali.

L'assegnazione degli obiettivi economico-finanziari e strategici, sia qualitativi sia quantitativi, a ciascuno dei quali è associato un peso relativo che ne individua la rilevanza rispetto al totale degli obiettivi è determinato dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione.

L'insieme di tali obiettivi e dei rispettivi pesi costituisce la scheda obiettivi aziendale assegnata a firma del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

La puntuale determinazione della scheda obiettivi aziendale dell'Amministratore Delegato è effettuata a cura del Consiglio di Amministrazione.

La componente variabile prevede i seguenti "Gate Catastrofali" necessari per poter accedere all'erogazione del Premio:

- Gate n. 1: Solvency ratio gruppo  $\geq 130\%$
- Gate n. 2: Utile normalizzato consolidato IFRS 17  $\geq 6,77$  milioni di Euro pari al 40% dell'utile normalizzato di Budget 2023

La Scheda Obiettivi prevede due diverse tipologie così espresse:

- Obiettivi di Piano: 70%
- Obiettivi di Business e Strategici: 30%

Per l'Amministratore Delegato, fermo restando i criteri legati al GATE e alle Clausole di Malus e ClawBack, è prevista una curva di incentivazione che prevede oltre al livello Premio Target, un Premio Minimo che permette di riconoscere una quota di premio per performance soddisfacenti ma inferiori al Target e un livello massimo che permetta di premiare eventuali Over Performance.

La scala di incentivazione è così definita:

- Premio Minimo 20%;
- Premio Target 40%;
- Over Performance 60%;

non è prevista alcuna modalità di differimento.

**Componente in strumenti finanziari - Piano Long Term Incentivation:** costituisce la componente variabile di incentivazione di lungo periodo per l'Amministratore Delegato.

La modalità di gestione del Piano di Incentivazione Azionaria è stata effettuata nell'ambito di un unico ciclo di assegnazione per il periodo 2019 – 2023. La durata del piano è di 5 anni (termina con l'approvazione del bilancio di esercizio 2023) e prevede l'assegnazione di ulteriori azioni secondo una logica definita nel regolamento del Sistema di Performance SHARE che prevede un moltiplicatore che si azzerà nel caso in cui i "gate" di attivazione non vengano raggiunti. Le azioni vengono effettivamente trasferite solo dopo la fine del quinto anno (concetto di differimento). L'Assegnazione delle Azioni è soggetta a clausole di claw back.

**Benefit:** è prevista la messa a disposizione, con oneri a carico del Gruppo di un adeguato alloggio nelle città di Roma, di un'autovettura ad uso promiscuo, coperture assicurativa per malattie ed infortuni, una TCM e un Fondo Pensione Complementare.

Sono inoltre riconosciute le coperture assicurative – previste per gli Amministratori – dei rischi connessi alla responsabilità civile verso terzi derivante dagli obblighi legali e contrattuali inerenti alla funzione di Amministratore e alla connessa tutela giudiziaria (i.e. Polizza D&O).

## 9. *ELEMENTI DELLA REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO*

Il compenso annuale dei componenti del Collegio Sindacale è determinato in misura fissa ed è adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto, nonché differenziato tra Sindaci effettivi e Presidente del Collegio Sindacale; ad esso va ad aggiungersi il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio della funzione.

Ai componenti del Collegio Sindacale non sono riconosciuti sistemi di remunerazione variabile collegati ai risultati o basati su strumenti finanziari.

## 10. *ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE DEI DIRIGENTI CON COMPITI STRATEGICI (PRIMA LINEA DI MANAGEMENT – RESPONSABILI FUNZIONI FONDAMENTALI)*

### SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT

Premessa:

L'introduzione del Sistema di Performance Management rappresenta lo strumento ideale per riconoscere una componente di retribuzione variabile al raggiungimento di risultati positivi di una prestazione professionale e per riconoscere il contributo fornito all'organizzazione, allorché la prestazione stessa vada a posizionarsi su livelli qualitativi e quantitativi al di sopra degli standard attesi e comunque consenta al Gruppo l'ottenimento di risultati duraturi e di eccellenza.

Tale strumento vuole coniugare gli obiettivi di business con la struttura aziendale con l'impegno di creare valore duraturo anche per gli stakeholder.

In conformità con le disposizioni in materia di retribuzione variabile tale Sistema è stato adottato in coerenza con la sana e prudente gestione del rischio ed in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine e ha l'obiettivo di remunerare tutti coloro che svolgono un ruolo importante nella gestione, ovvero nel

controllo dell'impresa.

In particolare:

- è previsto un corretto bilanciamento della componente fissa con quella variabile coerente con i livelli di performance attese dal personale coinvolto;
- i risultati da raggiungere sono predeterminati oggettivi e misurabili.

La remunerazione della Prima Linea di Management nonché dei Responsabili delle Funzioni Fondamentali prevede una Componente Fissa coerente con il ruolo ricoperto, l'ampiezza delle responsabilità assegnate, l'esperienza e le capacità richieste per ciascuna posizione, una componente variabile e Benefit nei termini di seguito specificati.

Il Sistema di Performance Management prevede i seguenti "Gate Catastrofali":

- ✓ Per la Prima Linea del Management Team l'erogazione della componente variabile è condizionata al superamento dei seguenti Gate Catastrofali:
  - Gate n. 1: Solvency ratio gruppo  $\geq 130\%$
  - Gate n. 2: Utile normalizzato consolidato IFRS 17  $\geq 6,77$  milioni di Euro pari al 40% dell'utile normalizzato di Budget 2023
- ✓ Per il Personale Dipendente non Dirigente e Dirigenti:
  - Gate n. 1: Solvency ratio gruppo  $\geq 130\%$
  - Gate n. 2: Utile normalizzato consolidato IFRS 17  $\geq 0$

Per il **Personale Dipendente non Dirigente e Dirigenti** il raggiungimento o superamento di entrambi i "gate catastrofali" sopra riportati consente di accedere alla possibilità di ottenere il 100% del premio complessivo maturabile all'interno del Sistema.

Se la Solvibilità del Gruppo:

- ✓ è compresa tra 130% e 100% si può ottenere solo ed esclusivamente il 50% del complessivo premio maturabile;
- ✓ è  $< 100\%$  o Utile  $< 0$  non scatterà nessun incentivo collegato al Sistema.

Il Sistema inoltre prevede tre tipologie di obiettivi espressi in termini percentuali:

- Obiettivi di Piano: **55%**
- Obiettivi di Area: **30%**
- Obiettivi Individuali: **15%**

Per ognuna delle tre tipologie di obiettivi è definita una corrispondente percentuale che incrementa o diminuisce il valore teorico della retribuzione di risultato, secondo la seguente modalità:

❖ **Obiettivi di Piano** suddivisi in quattro sotto-obiettivi:

1. Utile normalizzato IFRS17: il cui peso è pari al 20 % con tolleranza 3%;
2. Premi lordi contabilizzati IFRS4: il cui peso è pari al 15% con tolleranza 1%;
3. Indice di produttività\*: il cui peso è pari al 15% con tolleranza 3%;
4. Certificazione Great Place to Work: il cui peso è pari al 5%

\*L'indice di produttività è costituito da:

## Margine Tecnico Conservato + Totale Gestione Finanziaria

### Spese Ordinarie

❖ **Obiettivi di Area** suddivisi al massimo in quattro sotto-obiettivi (peso minimo del 5%).

Gli obiettivi di Area potranno essere:

- di natura “quantitativa” (ove sussista la presenza di fattori oggettivamente misurabili).
- di natura “qualitativa” (nel caso di traguardi o obiettivi non agevolmente quantificabili, ma comunque rilevanti per i risultati di area). In tal caso, ad inizio periodo di valutazione, dovrà essere definito e descritto puntualmente il tipo di obiettivo e i fattori che determineranno se è stato raggiunto, articolando e dettagliando quale contributo il singolo dipendente che riceverà l’obiettivo nella sua scheda di valutazione dovrà fornire al raggiungimento dello specifico obiettivo.

Il livello di raggiungimento è volutamente articolato in maniera da permettere all’azienda di valutare non solo se lo specifico obiettivo “quali/quantitativo” è stato o meno raggiunto, ma anche di articolare il relativo grado di raggiungimento, al fine di avere un quadro ancora più dettagliato sugli aspetti prestazionali legati al raggiungimento degli obiettivi di area.

***Per le sole Funzioni Fondamentali, si precisa che gli obiettivi di Piano e di Area sono legati ad indicatori target esclusivamente di tipo qualitativo in ossequio al Regolamento Ivass n. 38/2018.***

❖ **Obiettivi Individuali** suddivisi al massimo in due competenze (peso minimo del 5%).

\*\*\*

Il valore della componente di Retribuzione Variabile è la seguente:

- per i Dipendenti inquadrati tra Terzo e Quinto Livello (personale amministrativo) ed Addetti al Call Center (disciplina speciale, Parte terza CCNL):
  - ✓ 8% del valore teorico della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) individuale prevista;
- per i Dipendenti inquadrati al Sesto Livello (Area Professionale B e Area Quadri) e Settimo Livello (Area Quadri- Funzionario Business e Senior):
  - ✓ 12% del valore teorico della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) individuale prevista;
- per i Dirigenti:
  - ✓ 25% del valore teorico della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) individuale prevista.
- per la Prima Linea di Management è prevista una scala di incentivazione in linea con l’Amministratore delegato dal 20% al 60%.

Con riferimento ai dipendenti inquadrati al Sesto Livello, Settimo Livello e Personale Dirigente, la percentuale ivi indicata può essere superiore solo in conseguenza di accordi individuali stipulati in sede di contrattazione individuale.

Qualora il dipendente non raggiungesse il 100% degli obiettivi assegnati, il valore del premio sarà pari alla percentuale di grado di raggiungimento degli obiettivi, moltiplicata per il valore percentuale del premio variabile sopra indicato in base all’inquadramento previsto, il tutto moltiplicato per la RAL individuale spettante.

**Prima Linea di Management**, di seguito la composizione della remunerazione:

**Componente fissa:** remunera l'ampiezza, il livello di responsabilità la complessità gestita e le deleghe attribuite ed è

adeguatamente bilanciata rispetto alla componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e dei rischi.

**Componente variabile - Sistema di Performance Management:** premia i risultati conseguiti nel breve e medio termine e la creazione di valore per gli Azionisti, è legata ad obiettivi di performance economici e strategici predeterminati, oggettivi misurabili.

L'accesso al sistema variabile è subordinato al raggiungimento di due Gate Catastrofali.

L'assegnazione degli obiettivi economico-finanziari e strategici, sia qualitativi sia quantitativi, a ciascuno dei quali è associato un peso relativo che ne individua la rilevanza rispetto al totale degli obiettivi è determinato dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione.

L'insieme di tali obiettivi e dei rispettivi pesi costituisce la scheda obiettivi aziendale assegnata a firma dell'Amministratore Delegato.

Per la la Prima Linea di Management, fermo restando i criteri alla base dello STIP (GATE – Clausole di Malus e Clawback – ecc.) è stata introdotta, a partire dal corrente anno una curva di incentivazione in linea con quanto già definito per l'Amministratore Delegato.

Tale curva prevede oltre al livello Premio Target, un Premio Minimo che permette di riconoscere una quota di premio per performance soddisfacenti ma inferiori al Target e un livello massimo che permetta di premiare eventuali Over Performance.

Tale modalità garantisce una maggiore equità percepita e potere incentivante del Piano STIP.

La scala di performance è così definita:

- Premio Minimo 20%;
- Premio Target 40%;
- Over Performance 60%;

non è prevista alcuna modalità di differimento.

Resta intesa l'applicazione di meccanismi di Malus e Clawback.

**Componente in strumenti finanziari - Piano Long Term Incentivation:** costituisce la componente di incentivazione di lungo periodo per i Dirigenti della Prima Linea di Management.

La modalità di gestione del Piano di Incentivazione Azionaria è stata effettuata nell'ambito di un unico ciclo di assegnazione per il periodo 2019 – 2023. La durata del piano è di 5 anni (termina con l'approvazione del bilancio di esercizio 2023) e prevede l'assegnazione di ulteriori azioni secondo una logica definita nel regolamento del Sistema di Performance SHARE che prevede un moltiplicatore che si azzerà nel caso in cui i "gate" di attivazione non vengano raggiunti. Le azioni vengono effettivamente trasferite solo dopo la fine del quinto anno (concetto di differimento). L'Assegnazione delle Azioni è soggetta a clausole di claw back.

**Benefit:** sono in linea con il mercato e prevedono:, coperture assicurative per malattie ed infortuni, una TCM e un Fondo Pensione Complementare.

**Funzioni Fondamentali**, di seguito la composizione della remunerazione:

Per le **Funzioni Fondamentali** è prevista al fine di assicurare il diretto collegamento tra i compensi percepiti e le performance qualitativi raggiunte sulla base di obiettivi individuali e di area connessi alla qualità ed efficacia delle attività di verifica effettuate, perseguendo altresì l'obiettivo di esprimere un efficace politica

di retention e di crescita sia professionale che manageriale.

**Componente fissa:** remunera l'ampiezza, il livello di responsabilità la complessità gestita e le deleghe attribuite ed è adeguatamente bilanciata rispetto alla componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e dei rischi.

**Componente variabile - Sistema di Performance Management:** premia i risultati conseguiti nel breve e medio termine e la creazione di valore per gli Azionisti, è legata ad obiettivi qualitativi predeterminati, obiettivi misurabili.

L'accesso al sistema variabile è subordinato al raggiungimento di due Gate Catastrofali.

L'assegnazione degli obiettivi qualitativi è proposta dal Presidente del Comitato Controllo Interno Rischi e Parti Correlate, determinato dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazione

L'insieme di tali obiettivi e dei rispettivi pesi costituisce la scheda obiettivi aziendale assegnata a firma dell'Amministratore Delegato.

**Benefit:** sono in linea con il mercato e prevedono: coperture assicurativa per malattie ed infortuni, una TCM e un Fondo Pensione Complementare.

## 11. **ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE DEL RESTANTE PERSONALE**

Premessa:

L'introduzione del Sistema di Performance Management rappresenta lo strumento ideale per riconoscere una componente di retribuzione variabile al raggiungimento di risultati positivi di una prestazione professionale e per riconoscere il contributo fornito all'organizzazione, allorché la prestazione stessa vada a posizionarsi su livelli qualitativi e quantitativi al di sopra degli standard attesi e comunque consenta al Gruppo l'ottenimento di risultati duraturi e di eccellenza.

Tale strumento vuole coniugare gli obiettivi di business con la struttura aziendale con l'impegno di creare valore duraturo anche per gli stakeholder.

In conformità con le disposizioni in materia di retribuzione variabile tale Sistema è stato adottato in coerenza con la sana e prudente gestione del rischio ed in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine e ha l'obiettivo di remunerare tutti coloro che svolgono un ruolo importante nella gestione, ovvero nel controllo dell'impresa.

In particolare:

- è previsto un corretto bilanciamento della componente fissa con quella variabile coerente con i livelli di performance attese dal personale coinvolto.
- i risultati da raggiungere predeterminati oggettivi e misurabili.

Di seguito la composizione della remunerazione del restante personale:

**Componente fissa:** remunera l'ampiezza, il livello di responsabilità la complessità gestita e le deleghe attribuite ed è stata determinata altresì tenuto conto dei benchmark di mercato.

E' adeguatamente bilanciata rispetto alla componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e dei rischi.

**Componente variabile - Sistema di Performance Management:** premia i risultati conseguiti nel breve e medio termine e la creazione di valore per gli Azionisti, è legata ad obiettivi di performance economici e strategici predeterminati, oggettivi misurabili.

L'accesso al sistema variabile è subordinato al raggiungimento di due Gate Catastrofali.

Per poter accedere al Piano il dipendente non deve aver ricevuto sanzioni disciplinari, deve essere in servizio alla data di pagamento e, per i nuovi assunti, in forza per almeno sei mesi nell'anno di competenza. Si tratta di un sistema premiante in funzione di indicatori target legati ad obiettivi di piano legati al business plan, di area e individuali. Al raggiungimento degli obiettivi, i riconoscimenti saranno parametrati a seconda del livello e della RAL del dipendente. Il premio potrà essere erogato sotto forma di denaro o servizi welfare (qualora attivati).

## **12. CLAUSOLE DI MALUS E CLAWBACK**

Il Destinatario oggetto di provvedimento disciplinare di sospensione dal servizio perde in ogni caso il diritto alle erogazioni del compenso variabile di breve e/o di lungo termine.

La Compagnia adotta opportune disposizioni contrattuali, che le garantiscano di:

- a. non erogare, in tutto o in parte, le componenti variabili della remunerazione qualora i risultati prefissati non siano stati raggiunti ovvero qualora si sia verificato un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria dell'impresa;
- b. chiedere, in tutto o in parte, la restituzione delle componenti variabili pagate sulla base di risultati rivelatisi in seguito non duraturi o effettivi a causa di condotte dolose o gravemente colpose o in caso di violazione del Codice Etico della Compagnia.

***SEZIONE II: RELAZIONE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONI - COMPENSI CORRISPOSTI - ESERCIZIO  
2022***

## 1. LINEE GUIDA GENERALI

In conformità con le disposizioni in materia di retribuzione variabile e nel rispetto Regolamentare, tutti coloro che svolgono un ruolo importante nella gestione aziendale ovvero nel controllo dell'impresa, devono essere remunerati coerentemente con la sana e prudente gestione del rischio ed in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine.

Le politiche di remunerazione, in particolare per la figura dell'Amministratore Delegato, per le prime Linee del Management Team e per i Dirigenti con responsabilità strategiche, devono essere quindi stabilite, tenendo conto dell'esigenza di potersi avvalere delle professionalità necessarie per una gestione profittevole e sostenibile.

In particolare, la retribuzione variabile deve rispondere:

- ad un corretto bilanciamento della componente fissa con quella variabile, coerentemente con i livelli di performance attesi;
- a risultati predeterminati oggettivi e misurabili che tengano conto dei rischi associati e dei risultati realizzati dalle Compagnie del Gruppo, con obiettivi anche di tipo non economico.

## 2. COMPENSI ORGANI SOCIALI

REMUNERAZIONI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE ESERCIZIO 2022

		Esercizio 2022		Comitato Nomine e Remunerazioni	Comitato Controllo e Rischi	Comitato ESG	Comitato Investimenti	Collegamento tra CdA e OdV	Coordinamento Funzioni Fondamentali	Innovation Advisory Board
		Compenso Fisso	Compenso Variabile							
Presidente del Consiglio di Amministrazione	Luisa Todini	99.589 €	N.A.	6.356 €			13.562 €			
	Anna Doro	18.700 €	N.A.	15.000 €		8.000 €		7.500 €		
	Nicoletta Garola	16.952 €	N.A.	10.171 €						
	Simonetta Giordani	23.101 €	N.A.	4.767 €		10.233 €				
	Monica Regazzi	24.897 €	N.A.			5.425 €	3.178 €			9.959 €
Consiglieri di Amministrazione	Andrea Battista	25.000 €	N.A.				10.000 €			
	Matteo Carbone	23.101 €	N.A.							15.000 €
	Pier Paolo Guzzo	15.156 €	N.A.		13.644 €					
	Andrea Maralla	25.000 €	N.A.						10.000 €	
	Mayer Naum	24.897 €	N.A.		19.918 €					
	Roberto Romanin Jacur	24.897 €	N.A.	13.562 €	6.356 €		9.959 €			
Presidente del Collegio Sindacale	Antonio Blandini	60.000 €	N.A.							
Collegio Sindacale	Marco Gulotta	40.000 €	N.A.							
	Sabina Ippoltoni	27.288 €	N.A.							
	Vincenzo Sanguigni	12.712 €	N.A.							

L'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2022 ha determinato la remunerazione complessiva del Consiglio di Amministrazione per il mandato 2022-2024.

Tale remunerazione complessiva è comprensiva del compenso del Presidente, dei componenti e di ciascun Presidente dei comitati endo-consiliari.

Per ogni singola Compagnia, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni il Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2022, ha provveduto a ripartire la remunerazione complessiva.

Ai sensi dell'art. 2389 comma 3 del Codice Civile, il Consiglio di Amministrazione di Net Insurance S.p.A. del 27 aprile 2022, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale, ha determinato la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Consiglieri investiti di particolari deleghe e/o poteri.

### **PRESIDENTE**

Nel 2022 è stata riconosciuta al Presidente del Consiglio di Amministrazione la seguente remunerazione, a livello di Gruppo Net Insurance:

- per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione un importo pari a € 99.589 lordi annui;
- per la carica di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni (ricoperta fino al 26 aprile 2022) un importo pari a € 6.356 lordi annui;
- per la Carica di Presidente del Comitato Investimenti (ricoperta dal 27 aprile 2022) un importo pari a € 13.562 lordi annui.

Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile.

### **ALTRI AMMINISTRATORI**

Nel 2022 è stata riconosciuta agli altri Amministratori una remunerazione totale così di seguito rappresentata:

- per la carica di Consigliere di Amministrazione, un importo pari a € 221.703 lordi annui;
- per la carica nell'ambito dei Comitati Enconsiliari, un importo pari a € 175.131 lordi annui;
- per la carica nell'ambito dell'Innovation Advisory Board, un importo pari a € 24.959 lordi annui.
- per l'incarico di Collegamento tra Consiglio di Amministrazione e Organismo di Vigilanza, un importo pari a € 7.500 lordi annui;
- per l'incarico di Coordinamento delle Funzioni Fondamentali, un importo pari a € 10.000 lordi annui

Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile.

In particolare, di seguito si riportano i compensi per la partecipazione ai singoli Comitati endoconsiliari del 2022.

#### **REMUNERAZIONI COMITATI ENDOCONSILIARI ESERCIZIO 2022**

		Esercizio 2022	
		Compenso Fisso	Compenso Variabile
Comitato Nomine e Remunerazioni	Presidente e Membri	49.856	N.A.
Comitato Controllo e Rischi	Presidente e Membri	64.918	N.A.
Comitato ESG	Presidente e Membri	23.658	N.A.
Comitato Investimenti	Presidente e Membri	36.699	N.A.

### **COLLEGIO SINDACALE**

Il Collegio Sindacale è stato nominato dall'Assemblea degli azionisti del 27 aprile 2022, che ne ha, altresì, determinato i compensi per l'intero periodo di mandato, ossia fino all'approvazione del Bilancio 2024.

I compensi riconosciuti al Collegio Sindacale dal 1° gennaio 2022 al 26 aprile 2022 sono stati definiti dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2021 e sono in linea con quelli definiti dalla summenzionata assemblea degli azionisti del 27 aprile 2022.

Al Presidente è stato erogato un compenso pari a € 60.000 lordi annui e, agli altri Sindaci Effettivi del Collegio, un compenso pari a € 80.000 lordi annui.

Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile.

### 3. *POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2022*

Le Politiche di Remunerazione del Gruppo Net Insurance, si pongono l'obiettivo di attrarre e mantenere risorse in possesso di elevate professionalità - in particolare per le posizioni e i ruoli chiave identificati come tali dal Gruppo Net Insurance - adeguate alla complessità e specializzazione del settore assicurativo, in una logica di prudente gestione, di sostenibilità di costi e di mantenimento dei risultati nel tempo, assicurando contestualmente la valorizzazione e il perfezionamento delle competenze in loro possesso.

#### 3.1. *RUOLO DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI*

Nel corso dell'esercizio 2022 il Comitato Nomine e Remunerazioni ha trattato i seguenti principali argomenti:

#### **ARGOMENTI TRATTATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2022 DAL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI**

	<b>Data</b>	<b>Argomenti</b>
1	23/03/2022	Verifica dei contenuti e proposta al Cda dell'informativa annuale 2022 sull'applicazione delle Politiche di remunerazione 2021
2	23/03/2022	Preso d'atto raggiungimento obiettivi AD, Prima Linea Management, Dirigenti, Responsabili Funzioni Fondamentali, Dipendenti
3	23/03/2022	Proposta aggiornamento annuale delle Politiche di Remunerazione 2022
4	23/03/2022	Proposta aggiornamento del Regolamento Sistema di Performance Management 2022
5	23/03/2022	Preso d'atto degli esiti delle verifiche sulle Politiche di remunerazione svolte dalle Funzioni di Internal Auditing, Compliance e di Risk Management
6	18/05/2022	Proposta definizione obiettivi 2022 Amministratore Delegato
7	18/05/2022	Monitoraggio in merito all'applicazione delle decisioni adottate dall'Assemblea e dal Consiglio sul piano di performance share LTI
8	13/09/2022	Proposta al Cda di NET LIFE da proporre all'Assemblea del socio unico: a. di riduzione del numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione e b. di adeguamento della remunerazione complessiva al nuovo numero dei componenti.
9	09/11/2022	Proposta adeguamenti retributivi Dirigente.
10	14/12/2022	Approfondimenti in merito agli obiettivi per l'erogazione del premio variabile di risultato

### 3.2. RUOLO DELL'ASSEMBLEA

l'Assemblea rispettivamente di Net Insurance S.p.A. e di Net Insurance Life S.p.A. ha approvato le Politiche di Remunerazione 2022 in data 27/04/2022 riportando i seguenti Voti:

ASSEMBLEA NET ESERCIZIO 2022			
APPROVATI	CONTRARI	ASTENUTI	NON VOTANTI
86,233%	8,15%	0,00%	5,62%

ASSEMBLEA LIFE ESERCIZIO 2022
APPROVATI
100%

VOTI RELATIVI ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

## 4. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

Il pacchetto retributivo adottato dalla Compagnia è così composto:

- Componente Retribuzione Fissa (RAL);
- Componente Retribuzione Variabile (Annuale): Sistema di Performance Management (Short Term Incentive Plan);
- Componente Retribuzione Variabile in strumenti Finanziari (Differita): Performance Share (Long Term Incentive Plan);
- Benefit.

### PAY MIX AMMINISTRATORE DELEGATO

#### Pacchetto retributivo

La composizione del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato, suddivisa nelle sue componenti fisse, variabili di breve e variabili di lungo termine rispetto alla remunerazione complessiva, almeno con riferimento al raggiungimento dell'obiettivo target delle componenti variabili, è di seguito rappresentato:

RAL (peso)	STIP (peso)	LTIP (peso)	TOTALE
39,8%	23,9%	36,4%	100%

La parte di retribuzione di Long Term Incentive Plan (LTIP) è stata valorizzata considerando il valore medio degli ultimi 30 giorni di negoziazione dell'azione pari a 9,38€ nel rispetto del Regolamento applicato e riportato in sintesi al Paragrafo 4.2. PIANO DI PERFORMANCE SHARE 2019- 2023 – LONG INCENTIVE PLAN.

Il totale così ottenuto è stato diviso per la durata del piano previsto in 5 anni.

## PAY MIX DELLA PRIMA LINEA DI MANAGEMENT TEAM

### Pacchetto retributivo

La composizione del pacchetto retributivo, in forma aggregata, della Prima Linea di Management, suddiviso nelle sue componenti fisse, variabili di breve e variabili di lungo termine rispetto alla remunerazione complessiva, almeno con riferimento al raggiungimento dell'obiettivo target delle componenti variabili, è di seguito rappresentato:

RAL (peso)	STIP (peso)	LTIP (peso)	TOTALE
47,4%	18,4%	34,2%	100%

La parte di retribuzione di Long Term Incentive Plan (LTIP) è stata valorizzata considerando il valore medio degli ultimi 30 giorni di negoziazione dell'azione pari a 9,38€ nel rispetto del Regolamento applicato e riportato in sintesi al Paragrafo 4.2. PIANO DI PERFORMANCE SHARE 2019- 2023 – LONG INCENTIVE PLAN.

Il totale così ottenuto è stato diviso per la durata del piano previsto in 5 anni.

## PAY MIX FUNZIONI FONDAMENTALI

### Pacchetto retributivo

La composizione del pacchetto retributivo, in forma aggregata, dei Responsabili delle Funzioni Fondamentali, suddiviso nelle sue componenti fisse e variabili di breve termine rispetto alla remunerazione complessiva, almeno con riferimento al raggiungimento dell'obiettivo target delle componenti variabili, è di seguito rappresentato:

RAL (peso)	STIP (peso)	LTIP (peso)	TOTALE
84,1%	15,9%	N.A.	100%

### 4.1 COMPONENTE RETRIBUZIONE VARIABILE - SHORT TERM INCENTIVE PLAN

Il Gruppo ha individuato nel **Sistema di Performance Management** lo strumento necessario per l'applicazione concreta delle Politiche di Remunerazione con riferimento alla **Remunerazione variabile annuale in denaro** e per consentire un pieno coinvolgimento di tutte le risorse aziendali al conseguimento dei risultati aziendali attesi e allo stesso tempo valorizza opportunamente i contributi di valore forniti da ogni risorsa nel raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Per l'anno 2022 Le Politiche di Remunerazione hanno confermato i seguenti principi ispiratori:

- allineamento alle strategie di business del Gruppo;
- attrazione, motivazione e retention di risorse professionalmente qualificate;

- riconoscimento del merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo personale delle risorse;
- effettiva creazione di valore ed orientamento delle performance di tutto il personale verso obiettivi non solo di breve, ma anche di medio e lungo periodo, nell'ambito di un quadro di regole di riferimento indirizzate ad un corretto controllo dei rischi aziendali, attuali e prospettici ed al mantenimento di un adeguato livello di liquidità e di patrimonializzazione.

Il Sistema Incentivante del Gruppo Net Insurance si integra nella più generale politica aziendale di gestione dei rischi e tiene conto degli obiettivi strategici, della redditività e dell'equilibrio del Gruppo nel lungo termine.

Il Sistema di Performance Management è disciplinato dal Regolamento Sistema di Performance Management 2022 che è parte integrante delle Politiche di Remunerazione 2022.

L'iter del processo è tracciato in ogni singola fase sulla piattaforma Mercer dedicata, ed è strutturato in tre fasi principali, con il monitoraggio e controllo del grado di raggiungimento degli obiettivi ed il connesso dialogo tra responsabile (valutatore) e risorsa (valutato) che sarà comunque svolto continuativamente durante l'anno:

Relativamente al processo operativo, si definiscono inoltre le seguenti responsabilità:

- **Direttori e Dirigenti Responsabili:** propongono e definiscono gli obiettivi di area e gli obiettivi Individuali; curano la valutazione dei loro diretti riporti e supervisionano il processo per l'area di competenza, garantendo coerenza trasversale delle valutazioni.
- **Responsabili delle unità organizzative:** propongono alle risorse di diretto riporto gli obiettivi di area e gli obiettivi individuali, ne curano la comunicazione e condivisione e ne valutano il grado di raggiungimento.
- **Dipendenti:** condividono con il responsabile diretto gli obiettivi.

Mentre relativamente al ruolo dell'Ufficio Sviluppo Risorse Umane si fa riferimento ai seguenti due aspetti:

- La selezione delle competenze che i Responsabili delle risorse potranno identificare e proporre sono oggetto di validazione da parte dell'Ufficio Sviluppo Risorse Umane al fine di garantire omogeneità trasversale e opportuno livello di sfida.
- Le valutazioni attribuite dai Responsabili a fine anno sono sottoposte ad opportuno processo di calibrazione interna e trasversale da parte dell'Ufficio Sviluppo Risorse Umane in collaborazione con i Direttori di Area al fine di garantire equità e coerenza delle valutazioni.

#### 4.1.1. GATE CATASTROFALI

Tale sistema prevede i seguenti "Gate Catastrofali" necessari per poter accedere all'erogazione del premio:

per l'**Amministratore Delegato**

- Gate n. 1: Solvency ratio gruppo  $\geq 130\%$ ;
- Gate n. 2: Utile d'esercizio gruppo  $\geq 40\%$  dell'utile normalizzato da Piano Industriale.

per la Prima Linea del **Management Team**

- Gate n. 1: Solvency ratio gruppo  $\geq 130\%$ ;
- Gate n. 2: Utile d'esercizio gruppo  $\geq 40\%$  dell'utile normalizzato da Piano Industriale.

per il **Personale Dipendente non Dirigente e per i Dirigenti**:

- Gate n. 1: Solvency ratio gruppo  $\geq 130\%$ ;
- Gate n. 2: Utile d'esercizio gruppo  $\geq 0$

Il raggiungimento o superamento di entrambi i "Gate Catastrofali" sopra riportati consente di accedere alla possibilità di ottenere il 100% del premio complessivo maturabile all'interno del Sistema, al contrario se:

- la Solvibilità del Gruppo è compresa tra 130% e 100% si può ottenere solo ed esclusivamente il 50% del complessivo premio maturabile;
- la Solvibilità del Gruppo è  $\leq 100\%$  non scatterà nessun incentivo collegato al Sistema;
- se l'utile normalizzato da Piano Industriale è  $< 0$  non scatterà nessun incentivo collegato al Sistema.

#### 4.1.2. OBIETTIVI

Tale sistema è declinato nella seguente tipologia di Obiettivi

##### Obiettivo di Piano:

- Premi lordi contabilizzati**: che rappresenta il 17,5% con tolleranza del 2,5
- Utile normalizzato**: che rappresenta il 20 % con tolleranza 2%
- Indice di produttività\***: il 17,5% con tolleranza 4%

\*Il nuovo indice di produttività è costituito da:

$$\frac{\text{Margine Tecnico Conservato} + \text{Totale Gestione Finanziaria}}{\text{Spese Ordinarie}}$$

##### Obiettivi di Area:

- di natura "quantitativa" (ove sussista la presenza di fattori oggettivamente misurabili).
- di natura "qualitativa" (nel caso di traguardi o obiettivi non agevolmente quantificabili, ma comunque rilevanti per i risultati di area).

##### Obiettivi Individuali:

Rappresentano le competenze rispetto alle quali verrà valutata la singola risorsa scegliendo tra quelle più rilevanti rispetto al ruolo ricoperto per il raggiungimento degli obiettivi dell'area o ufficio di appartenenza

Di seguito il peso singolarmente attribuito ad ogni tipologia di obiettivo:

- Obiettivi di Piano: 55%
- Obiettivi di Area: 30%
- Obiettivi Individuali: 15%

Per le sole Funzioni Fondamentali, gli obiettivi di Piano assegnati sono legati ad indicatori target esclusivamente di tipo qualitativo, in ossequio al Regolamento Ivass n. 38/2018.

#### 4.1.3. VALORE DELLA REMUNERAZIONE COLLEGATA AL SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT

Il Valore del Premio è disciplinato tenuto conto dell'inquadramento contrattuale:

- ✓ per i Dipendenti inquadrati tra Terzo e Quinto Livello (personale amministrativo) ed Addetti al Call Center (disciplina speciale, Parte terza CCNL) è rappresentato dall' 8% del valore teorico della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) individuale prevista;
- ✓ per i Dipendenti inquadrati al Sesto Livello (Area Professionale B e Area Quadri) e Settimo Livello (Area Quadri- Funzionario Business e Senior) è rappresentata dal 12% del valore teorico della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) individuale prevista;
- ✓ per i Dirigenti è rappresentato dal 25% del valore teorico della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) individuale prevista;
- ✓ per la Prima Linea del Management Team è rappresentato da un valore che va da un minimo del 25% fino ad un massimo di 40% del valore teorico della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) individuale prevista.

Con riferimento ai dipendenti inquadrati al Sesto Livello, Sesto Quadro, Settimo Livello e personale Dirigente, la percentuale ivi indicata può essere superiore solo in conseguenza di accordi individuali stipulati in sede di contrattazione individuale.

#### 4.1.4. CONDIZIONI DI EROGAZIONE

L'erogazione del premio è subordinata alle seguenti condizioni:

- Assenza, per il dipendente, di sanzioni disciplinari;
- Dipendente ancora in servizio al momento dell'erogazione del premio.

I dipendenti assunti in corso d'anno accedono al sistema se maturano almeno sei mesi di servizio e, in tal caso, il premio maturato sarà proporzionato al periodo di servizio maturato.

I dipendenti assunti a tempo determinato possono accedere al Sistema solo se il rapporto di lavoro venga trasformato a tempo indeterminato per un periodo pari ad almeno sei mesi nell'anno di competenza.

Spetterà al dipendente la scelta sulla tipologia di erogazione del premio raggiunto tra le seguenti opzioni:

- 100% in denaro
- 100% in welfare (nei limiti previsti dalla normativa fiscale vigente)
- 50% in denaro e 50% in welfare (nei limiti previsti dalla normativa fiscale vigente)
- 75% in denaro e 25% in welfare.

Tale sistema assicura il bilanciamento tra la componente fissa della remunerazione e quella variabile.

Il Gruppo ha, inoltre, adottato opportune disposizioni contrattuali che garantiscano di:

- a) non erogare, in tutto o in parte, le componenti variabili della remunerazione qualora i risultati prefissati non siano stati raggiunti ovvero qualora si sia verificato un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria dell'impresa;

- b) chiedere, in tutto o in parte, la restituzione delle componenti variabili pagate sulla base di risultati rivelatisi in seguito non duraturi o effettivi a causa di condotte dolose o gravemente colpose o in caso di violazione del Codice Etico della Compagnia.

#### 4.2 COMPONENTE RETRIBUZIONE VARIABILE IN STRUMENTI FINANZIARI - PIANO DI PERFORMANCE SHARE 2019- 2023 – LONG INCENTIVE PLAN

In data 19 luglio 2019, l'Assemblea ordinaria dei soci dell'Emittente ha deliberato, inter alia, il piano di Performance Share 2019-2023 ("LTIP" o "Piano") per l'Amministratore Delegato e la Prima linea di Management.

Il Piano ha per oggetto l'Assegnazione e il Trasferimento delle Azioni ai Beneficiari che ne abbiano diritto, come da delibera adottata dall'Assemblea in data 19 luglio 2019 e del Consiglio di Amministrazione in data 28 giugno 2019, il Consiglio di Amministrazione della Compagnia Net Insurance assegnerà ai Beneficiari fino ad un massimo di n. 1.059.273 Azioni sulla base degli Obiettivi.

Resta inteso che il Beneficiario non sarà titolare di alcun diritto collegato alle Azioni fino al momento in cui le stesse non saranno trasferite ed intestate al Beneficiario medesimo al termine del Piano.

La durata del Piano è di 5 anni e termina con l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023. Secondo il Piano il trasferimento delle Azioni assegnate avviene solo dopo la fine del quinto anno dalla sua approvazione (il "Termine Finale").

Nessun trasferimento anticipato è previsto a qualsiasi titolo salvo casi particolari declinati all'interno del Piano. In particolare, ai sensi del LTIP, in caso di lancio di un'offerta pubblica di acquisto sulla totalità delle Azioni dell'Emittente o di acquisizione del suo controllo di diritto da parte di terzi nel corso della durata del Piano, quest'ultimo cesserà anticipatamente rispetto al Termine Finale. In tale ipotesi, le Azioni verranno assegnate e/o trasferite e/o liquidate a ciascun Beneficiario entro 15 giorni lavorativi dal verificarsi di uno dei suddetti eventi e comunque in tempo utile per aderire all'offerta pubblica di acquisto e dovrà essere assicurata l'attivazione dell'opzione di vendita ai Beneficiari secondo quanto previsto dal Piano.

La finalità del Piano è quella di coinvolgere i Beneficiari nel futuro sviluppo economico e strategico di Net Insurance S.p.A., e/o delle Controllate e/o Partecipate, consentendo agli stessi Beneficiari di partecipare ai risultati economici di tale sviluppo ed allineare i loro interessi anche a quelli dell'azionariato per una crescita di valore. In particolar modo, il Piano è volto ad incentivare l'Amministratore Delegato e i dirigenti della prima linea del management della Società, con esclusione dei responsabili delle funzioni di controllo, a concretizzare il progetto di crescita e sviluppo dell'attività aziendale, nonché ad incrementare il valore economico di Net Insurance S.p.A. e a mantenere il rapporto di collaborazione o di lavoro dei Beneficiari con Net Insurance S.p.A. delle Controllate e/o Partecipate.

##### 4.2.1. MECCANISMO DI GRANTING

Il Piano prevede i seguenti "gate" che – laddove non superati o uguali – rendono sempre pari a zero il numero di Azioni da Assegnare e/o Trasferire:

- **Solvency Ratio** di Gruppo al 31 dicembre 2023 > 100%
- **Rendimento annuo composto del titolo** (inclusivo di dividendi) nei cinque anni di piano > *hurdle rate*, dove:

- *hurdle rate per Amministratore Delegato: 10%*
- *hurdle rate per altri beneficiari: 6%*

Inoltre il numero di Azioni da assegnare e trasferire a ciascun Beneficiario sarà determinato anche dalla moltiplicazione di tre fattori:

- **Primo Fattore:** il numero minimo di azioni NET previsto per ciascun Beneficiario quale Investimento Iniziale;
- **Secondo Fattore:** un coefficiente variabile da 2 a 4 da assegnare a ciascun Beneficiario valutando l'importanza strategica del medesimo in funzione della creazione di valore per la Società, considerando anche le correlate esigenze di fidelizzazione. Con riferimento a tale parametro, vengono assegnati i seguenti coefficienti: (i) Amministratore Delegato, 4; (ii) Chief Financial Officer, Chief Operating Office, Chief Business Officer, 3; (iii) CMO, Communication & Staff Coordinator.
- **Terzo Fattore:** un ulteriore coefficiente – identico per ogni Beneficiario – e che potrà assumere valori da 0 a 2,5, a seconda del grado di raggiungimento degli obiettivi, come meglio illustrato nel successivo paragrafo. Tale parametro si determina sulla base degli andamenti di tre obiettivi:
  - Utili netti cumulati previsti da piano industriale (bilancio consolidato)
  - ROE (quinto anno bilancio consolidato)
  - Solvency Ratio (quinto anno)

La corrispondenza tra le varie combinazioni di obiettivi e il valore del moltiplicatore è illustrata dalla seguente tabella:

	ROE (quinto anno) > 10% e Solvency Ratio (quinto anno) > 150%	ROE (quinto anno) > 10% e Solvency Ratio (quinto anno) < 150%	ROE (quinto anno) < 10% e Solvency Ratio (quinto anno) < 150%
Utile cumulato < 75% piano	0	0	0
Utile cumulato < 95% piano e ≥ 75%	0,5	0,375	0,25
Utile cumulato < 110% piano e ≥ 95%	1	0,75	0,5
Utile cumulato < 130% piano e ≥ 110%	1,4	1,05	0,7
Utile cumulato < 160% piano e ≥ 130%	2	1,5	1
Utile cumulato ≥ 160% piano	2,5	1,875	1,25

## Determinazione del Terzo Fattore

	Terzo Fattore
IRR < 6%	0
IRR < 12% e ≥ 6%	1
IRR < 18% e ≥ 12%	1,5
IRR < 25% e ≥ 18%	2
IRR ≥ 25%	2,5

### 4.2.2. INVESTIMENTO INIZIALE

Per accedere al Piano e per conservarne i benefici, ciascun Beneficiario dovrà aver effettuato un investimento minimo in azioni ordinarie NET (attraverso acquisti sul mercato e/o tramite conversione di altre azioni - anche nell'ambito di una fusione - e/o altre categorie di azioni, es azioni speciali) entro i 90 giorni successivi alla data di approvazione del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione (di seguito "Investimento Iniziale").

L'Investimento Iniziale rileverà per calcolare il possibile "grant" per ciascun Beneficiario di ulteriori azioni ordinarie a valere sulle azioni proprie detenute dalla Compagnia.

Le relative azioni ordinarie di NET non potranno comunque essere trasferite e/o cedute e/o assegnate a terzi per tutta la durata del Piano sino al Termine Finale, pena la decadenza dal vedersi assegnare e/o trasferire le Azioni.

Per accedere al Piano e vedersi assegnare e/o trasferire le Azioni ciascun Beneficiario dovrà altresì aver incondizionatamente accettato per iscritto gli Obiettivi nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, nonché aver sottoscritto il Regolamento e le relative ulteriori condizioni, entro e non oltre 15 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di attribuzione della qualifica di Beneficiario, pena la decadenza dal vedersi assegnare e/o trasferire le Azioni.

Il numero di azioni NET di cui all'Investimento Iniziale dovrà essere per ciascun Beneficiario pari o superiore ai valori riportati nella seguente tabella e costituirà la base per il meccanismo di attribuzione delle azioni a titolo di "granting".

Partecipante	Investimento iniziale
Amministratore Delegato	42.620
Chief Financial Officer	23.441
Chief Operating Officer	23.441
Chief Business Officer	23.441
CMO, Communication & Staff Coordinator	21.130
<b>Totale</b>	<b>134.073</b>

#### *4.2.3. CESSAZIONE DEL RAPPORTO TRA COMPAGNIA E BENEFICIARIO*

In caso di interruzione del rapporto per licenziamento motivato per giusta causa o giustificato motivo (ovvero loro equivalenti nel caso di revoca dalla carica di amministratore) il Beneficiario decadrà dalla partecipazione al Piano e il Beneficiario perderà definitivamente ed automaticamente il diritto di vedersi assegnare e/o trasferire le Azioni, senza poter vantare diritto alcuno ad indennizzo.

In caso di cessazione del rapporto per morte o invalidità permanente che non ne consenta la prosecuzione, le Azioni verranno comunque assegnate e potranno essere trasferite al Beneficiario e/o i suoi successori e/o aventi causa entro i medesimi termini e condizioni previsti dal Piano.

In caso di licenziamento non motivato per giusta causa o giustificato motivo (ovvero loro equivalenti nel caso di revoca dalla carica di amministratore) nei primi due anni di vigenza del Piano, ovvero fino all'approvazione del bilancio 2020, il Beneficiario decadrà ugualmente dalla partecipazione al Piano e il Beneficiario perderà definitivamente ed automaticamente il diritto di vedersi assegnare e/o trasferire le Azioni, senza poter vantare diritto alcuno ad indennizzo. Decorso detto termine, le Azioni verranno comunque assegnate e potranno essere trasferite al beneficiario entro i medesimi termini e condizioni previsti dal Piano. In tale ipotesi, il numero delle Azioni da attribuire dovrà comunque essere rettificato sulla base durata del rapporto, ovvero numero esercizi interi trascorsi diviso i 5 anni di durata del Piano.

#### *4.2.4. CONDIZIONI DI EROGAZIONE*

L'assegnazione e/o il trasferimento delle Azioni sarà soggetta a clausole di claw back, totale o parziale, tali per cui (i) qualora gli obiettivi fossero stati raggiunti sulla base di risultati finanziari erronei e/o inventieri e/o (ii) fossero stati accertati comportamenti fraudolenti o gravemente colposi dei Beneficiari che avessero arrecato un danno alla società, le Azioni assegnate saranno revocate e quelle trasferite dovranno essere gratuitamente retrocesse e/o laddove ciò non fosse possibile, dovrà essere corrisposto un importo pari al controvalore di mercato che le Azioni avevano al momento del Trasferimento. Laddove il Beneficiario abbia esercitato l'opzione di vendita alla società, il relativo corrispettivo dovrà essere restituito da quest'ultimo e la società avrà titolo di richiedere la retrocessione gratuita delle Azioni e/o la restituzione delle somme percepite dal Beneficiario.

#### *4.2.5. OPERAZIONI STRAORDINARIE*

In occasione delle operazioni di seguito indicate, ovvero al verificarsi di altre circostanze che rendano ciò necessario, il Consiglio di Amministrazione, potrà procedere a rettificare il numero di Azioni da assegnare e/o trasferire sulla base degli obiettivi in modo tale da ridefinirli ragionevolmente e con l'intento, comunque, di preservare il valore originale del Piano:

- operazioni di raggruppamento e/o frazionamento delle Azioni;
- operazioni di aumento gratuito del capitale sociale;
- operazioni di aumento del capitale sociale a pagamento con emissione di azioni al valore nominale o analoghe operazioni sul capitale attraverso l'emissione di obbligazioni convertibili o con warrant;
- operazioni di fusione/scissione, ivi incluse operazioni di fusione con incorporazione di Net Insurance S.p.A. in altra società;
- operazioni di riduzione del capitale sociale mediante annullamento di azioni
- altri eventi straordinari suscettibili di influire sugli obiettivi, sulle Azioni e sul Piano, quali

offerte pubbliche di sottoscrizione o di scambio o altri eventi suscettibili di influire sull'andamento aziendale.

Ai fini dell'effettuazione della rettifica il Consiglio di Amministrazione procederà secondo le regole comunemente accettate dalla prassi dei mercati finanziari, fermo restando il contenuto economico del Piano e delle predette operazioni. Delle suddette rettifiche verrà data comunicazione scritta ai Beneficiari.

In caso di lancio di un'OPA sul 100% delle azioni di NET o di acquisizione del suo controllo di diritto da parte di terzi, nel corso della durata del Piano, esso cesserà anticipatamente rispetto al Termine Finale. In tale ipotesi, le Azioni verranno Assegnate e/o Trasferite e/o liquidate a ciascun Beneficiario entro 15 giorni lavorativi dal verificarsi di uno dei suddetti eventi e comunque in tempo utile per aderire all'OPA e dovrà essere assicurata l'attivazione dell'opzione di vendita nei termini e nei limiti stabiliti nel Regolamento con riferimento al Trasferimento di Azioni, fatta eccezione per il Terzo fattore che sarà parametrato sulla base del rendimento finanziario avente ad oggetto le azioni Net Insurance S.p.A. e sotteso all'operazione, tenuto conto di quanto previsto dal Regolamento per la determinazione del "Terzo Fattore".

#### 4.2.6. FATTI DI RILIEVO INTERVENUTI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2022

*Si fa presente che in data 28 settembre 2022, la società Poste Vita S.p.A. (di seguito anche "Poste Vita" o "PV") ha comunicato ai sensi e per gli effetti dell'art. 102, comma 1, del TUF e dell'art. 37 del Regolamento Emittenti di aver assunto la decisione di promuovere - tramite un veicolo societario direttamente controllato da PV un'offerta Offerta pubblica di acquisto volontaria totalitaria sulle azioni ordinarie e sui Warrant Net Insurance.*

*Con delibera consiliare assunta in data 23 febbraio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire nell'ambito del LTIP le azioni in favore dei suoi Beneficiari, dando così esecuzione al Piano. In particolare, le n. 847.418 azioni ordinarie della Società verranno assegnate in favore dell'Amministratore Delegato e dell'intera Prima Linea di Management nelle quantità di seguito riportate:*

Partecipante Investimento iniziale	N. azioni (investimento iniziale)	secondo fattore	Terzo fattore	N. azioni da assegnare
Amministratore Delegato	42.620	4	2	340.960
Chief Financial Officer	23.441	3	2	140.646
Chief Operating Officer	23.441	3	2	140.646
Chief Business Officer CMO, Communication & Staff	23.441	3	2	140.646
Coordinator	21.130	2	2	84.520
	<b>134.073</b>			<b>847.418</b>

## 5. GATE CATASTROFALI ESERCIZIO 2022

Di seguito i risultati raggiunti nell'esercizio 2022 collegati alla componente di retribuzione variabile annuale con riferimento al raggiungimento dei Gate Catastrofali stabiliti per l'esercizio 2022 che sono stati superati attivando quindi il sistema nel suo complesso.

### GATE CATASTROFALI

Per l'Amministratore Delegato e per la Prima Linea del Management Team:

- Gate n. 1: Solvency ratio gruppo  $\geq 130\%$   
Risultato Solvency Ratio di Gruppo: 172,42%
- Gate n. 2: Utile esercizio di Gruppo  $\geq 40\%$  dell'utile previsto nel Piano d'Impresa pari a 13,6 M€
- Risultato Utile di esercizio di Gruppo: 13,79 M€

✓ Per il Personale Dipendente non Dirigente e Dirigenti:

- Gate n. 1: Solvency ratio gruppo  $\geq 130\%$   
Risultato Solvency Ratio di Gruppo: 172,42%
- Gate n. 2: Utile d'esercizio gruppo  $\geq 0$  dell'utile
- Risultato Utile di esercizio di Gruppo: 13,79 M€

## 6. COMPENSI AMMINISTRATORE DELEGATO

### COMPONENTE RETRIBUZIONE FISSA

La Remunerazione Annua Lorda è coerente con il ruolo ricoperto, l'ampiezza delle responsabilità assegnate, l'esperienza e nel corso dell'esercizio è stata pari a 350.000 euro comprensiva dei 25.000 euro per la carica di Consigliere di Amministrazione e 10.000 euro quale componente del Comitato Investimenti.

### COMPONENTE RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUALE - SHORT TERM INCENTIVE PLAN

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 18 maggio 2023, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato in merito alla definizione degli obiettivi 2022 dell'Amministratore Delegato.

In data 19/05/2022 il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha formalizzato la "lettera obiettivi", ai sensi dell'art. 46 e art. 48 comma 2 - Reg. Ivass 28/2018, per l'Amministratore Delegato.

Si riporta la scheda obiettivo dell'Amministratore Delegato.

Si specifica che i valori riportati nella scala di Performance sono stati aggiornati sulla base dei valori presenti nel Piano d'Impresa come da delibera del Comitato Nomine e Remunerazioni del 24 gennaio 2023.

L'erogazione della componente variabile 2022 è condizionata al superamento dei seguenti "gates"(\*):

- Solvency Ratio Gruppo >= 130%

- Utile normalizzato consolidato >= 5,44 milioni di Euro (40% dell'utile previsto a Piano)

Descrizione	Indicatore	Peso	Scala di payout			Scala di performance		
			Minimo	Target	Massimo	Minimo	Target	Massimo
Obiettivi aziendali								
Utile	Utile normalizzato	30%	5,50%	12,0%	18,50%	€ 12,24 mln	€ 13,6 mln	€ 15,64 mln
Redditività	RORAC	20%	3,70%	8,0%	12,30%	25,0%	27,0%	30,0%
Ricavi	Totale raccolta premi	20%	3,70%	8,0%	12,30%	€ 159 mln	€ 169,2mln	€ 181,8 mln
Obiettivi strategici individuali								
Bancassurance	Stima premi 2022	12%	2,80%	6,0%	9,20%	€ 35 mln	€ 37,645 mln	€ 43,0 mln
Indicatore di produttività	<u>Margine Tecnico Conservato + Totale Gestione Finanziaria</u> Spese Ordinarie	9%	1,50%	3,2%	4,90%	169,50%	184%	203,4%
Progetti strategici (***)	Progetto STAR e Progetto ESG	9%	2,8%	2,8%	2,8%		Quotazione allo STAR e progetto ESG	
Scheda obiettivi complessivi		100%	20%	40%	60%			

(\*) Il raggiungimento di entrambi i "gate catastrofali" consente di accedere alla possibilità di ottenere il 100% del premio complessivo maturabile

Se la solvibilità di gruppo è compresa tra 130% e 100% si ottiene solo il 50% del premio maturabile

Se la solvibilità di gruppo è < 100% o Utile < 5,44 milioni di Euro non scatterà nessun incentivo variabile

(\*\*) I valori centrali (Target) delle scale di performance coincidono con i valori contenuti nel Piano approvato dal CdA del 22 giugno 2022

(\*\*\*) Il progetto STAR ha un peso del 5% e il progetto ESG ha un peso del 4%

## La seguente tabella fornisce i livelli di raggiungimento di ciascun obiettivo assegnato:

L'erogazione della componente variabile 2022 è condizionata al superamento dei seguenti "gates"(\*):

- Solvency Ratio Gruppo >= 130%

- Utile normalizzato consolidato >= 5,44 milioni di Euro (40% dell'utile previsto a Piano)

Descrizione	Indicatore	Peso	Scala di payout			Scala di performance			Risultati	
			Minimo	Target	Massimo	Minimo	Target	Massimo	Dato Certificato	Payout
Obiettivi aziendali										
Utile	Utile normalizzato	30%	5,50%	12,0%	18,50%	€ 12,24 mln	€ 13,6 mln	€ 15,64 mln	€ 13,79 mln	12,6%
Redditività	RORAC	20%	3,70%	8,0%	12,30%	25,0%	27,0%	30,0%	27,7%	9,0%
Ricavi	Totale raccolta premi	20%	3,70%	8,0%	12,30%	€ 159 mln	€ 169,2mln	€ 181,8 mln	€ 184,85 mln	12,3%
Obiettivi strategici individuali										
Bancassurance	Stima premi 2022	12%	2,80%	6,0%	9,20%	€ 35 mln	€ 37,645 mln	€ 43,0 mln	€ 41,31 mln	8,2%
Indicatore di produttività	<u>Margine Tecnico Conservato + Totale Gestione Finanziaria</u> Spese Ordinarie	9%	1,50%	3,2%	4,90%	169,50%	184%	203,4%	186,7%	3,4%
Progetti strategici (***)	Progetto STAR e Progetto ESG	9%	2,8%	2,8%	2,8%		Quotazione allo STAR e progetto ESG			2,8%
Scheda obiettivi complessivi		100%	20%	40%	60%					48,35%

(\*) Il raggiungimento di entrambi i "gate catastrofali" consente di accedere alla possibilità di ottenere il 100% del premio complessivo maturabile

Se la solvibilità di gruppo è compresa tra 130% e 100% si ottiene solo il 50% del premio maturabile

Se la solvibilità di gruppo è < 100% o Utile < 5,44 milioni di Euro non scatterà nessun incentivo variabile

(\*\*) I valori centrali (Target) delle scale di performance coincidono con i valori contenuti nel Piano approvato dal CdA del 22 giugno 2022

(\*\*\*) Il progetto STAR ha un peso del 5% e il progetto ESG ha un peso del 4%

Relativamente agli Obiettivi Strategici il Consiglio di Amministrazione ha preso atto che relativamente:

- Progetto Star: A seguito dell'avvio delle negoziazioni sull'Euronext Star Milan avvenuta il 1 agosto 2022 il Consiglio ha espresso il proprio apprezzamento per l'eccellente risultato raggiunto, anche in considerazione dei tempi record.
- Progetto ESG: Il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato ha approvato l'integrazione dei fattori ESG nell'ambito del framework del Risk Management (Politica Risk Appetite framework; Politica ORSA; Politica di gestione dei Rischi)

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 marzo 2023 sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni ha deliberato sul livello di raggiungimento degli obiettivi dell'Amministratore Delegato e

pertanto la remunerazione variabile annuale pari a € 169.225 e sarà erogata in un'unica soluzione nel corso dell'esercizio 2023.

### **COMPONENTE RETRIBUZIONE VARIABILE IN STRUMENTI FINANZIARI (DIFFERITA) - PERFORMANCE SHARE (LONG TERM INCENTIVE PLAN)**

Le componenti LTI assegnate hanno come periodo di osservazione la durata del Piano di Performance Share 2019-2023 ("LTIP" o "Piano") e quindi verranno consuntivati al termine dell'anno 2023.

### **BENEFIT**

Sono stati riconosciuti Benefit in linea con la prassi di mercato.

## **7. COMPENSI PRIMA LINEA DI MANAGEMENT TEAM**

Le Politiche di Remunerazione 2022 hanno confermato quale Prima Linea del Management Team:

- il Chief Financial Officer (Direttore Finanziario);
- il Chief Operating Officer (Direttore Operativo);
- il Chief Marketing Officer e Comunicazione e Staff coordinator (Direttore Marketing);
- il Chief Business Officer (Direttore Commerciale).

### **COMPONENTE RETRIBUZIONE FISSA**

La Remunerazione Annuale Lorda è coerente con il ruolo ricoperto, l'ampiezza delle responsabilità assegnate e l'esperienza.

### **COMPONENTE RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUALE - SHORT TERM INCENTIVE PLAN**

Ai Dirigenti della Prima Linea di Management vengono assegnati annualmente obiettivi di Piano, di Area ed Individuali, sia economico finanziari sia non finanziari, di natura quantitativa e qualitativa, differenziati sulla base di livello di responsabilità gerarchico organizzativa e sono declinati in linea e coerentemente con i profili di rischi definiti per il Gruppo, di seguito il relativo peso:

Obiettivi Prima Linea di Management	
<b>55%</b>	Obiettivi di Piano
<b>30%</b>	Obiettivi di Area
<b>15%</b>	Obiettivi Individuali

Il livello di raggiungimento degli obiettivi è differenziato su base individuale e generalmente superiore al target.

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 marzo 2022, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha preso atto delle schede obiettivo 2022 della Prima Linea di Management Team nell'ambito dell'informativa HR.

In data 19 maggio 2022 l'Amministratore Delegato ha formalizzato la "lettera obiettivi" per la Prima Linea di Management Team.

Si specifica che i valori relativi agli Obiettivi di Piano sono stati aggiornati sulla base dei valori presenti nel Piano d'Impresa come da delibera del Comitato Nomine e Remunerazioni del 24 gennaio 2023

Il livello di raggiungimento medio degli obiettivi 2022 per la Prima Linea di Management Team è superiore al target ed è risultato pari al 100% del target.

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 marzo 2023 sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni ha deliberato sul livello di raggiungimento degli obiettivi 2022 e pertanto la remunerazione variabile annuale complessivamente per la Prima Linea di Management Team è pari a € 263.000e sarà erogata in un'unica soluzione nel corso dell'esercizio 2023.

### **COMPONENTE RETRIBUZIONE VARIABILE IN STRUMENTI FINANZIARI (DIFFERITA) - PERFORMANCE SHARE (LONG TERM INCENTIVE PLAN)**

Le componenti LTI assegnate hanno come periodo di osservazione la durata del Piano di Performance Share 2019-2023 ("LTIP" o "Piano") e quindi verranno consuntivati al termine dell'anno 2023.

### **BENEFIT**

Sono stati riconosciuti Benefit in linea con la prassi di mercato.

### **8. COMPENSI RESPONSABILI FUNZIONI FONDAMENTALI**

Il personale relativo alle Funzioni Fondamentali a cui si fa riferimento è dato dal Responsabile dell'Internal Audit, dal Responsabile della Compliance, DPO e Antiriciclaggio, dal Responsabile del Risk Management e dal Responsabile della Funzione Attuariale.

### **COMPONENTE RETRIBUZIONE FISSA**

La Remunerazione Annuale Lorda è coerente con il ruolo ricoperto, l'ampiezza delle responsabilità assegnate, l'esperienza.

### **COMPONENTE RETRIBUZIONE VARIABILE ANNUALE - SHORT TERM INCENTIVE PLAN**

Nell'ottica di incentivare opportunamente le Funzioni Fondamentali è stato previsto un sistema di incentivazione variabile specifico, basato su indicatori target legati ad obiettivi aziendali esclusivamente qualitativi con particolare rilevanza in termini di adeguatezza dei sistemi di governance e di compliance e di progetti ad essi collegati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al loro controllo.

Il livello di raggiungimento degli obiettivi è differenziato su base individuale e generalmente superiore al target ed è sottoposto a valutazione da parte del Presidente del Comitato Controllo Interno Rischi e Parti Correlate.

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 marzo 2022, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha preso atto delle schede obiettivo 2022 dei Responsabili delle Funzioni Fondamentali nell'ambito dell'informativa HR.

In data 19 maggio 2022 l'Amministratore Delegato ha formalizzato la "lettera obiettivi" per i Responsabili delle Funzioni Fondamentali.

Il raggiungimento dei Gate Catastrofali stabiliti per l'esercizio 2022 è stato superato attivando quindi il sistema nel suo complesso.

Il livello di raggiungimento medio degli obiettivi per i Responsabili delle Funzioni Fondamentali è superiore al target ed è risultato pari al 100% del target.

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 marzo 2023 sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni ha deliberato sul livello di raggiungimento degli obiettivi dei Responsabili delle Funzioni Fondamentali e pertanto la remunerazione variabile annuale complessivamente è pari a € 61.210 e sarà erogata in un'unica soluzione nel corso dell'esercizio 2023.

#### **BENEFIT**

Sono stati riconosciuti Benefit in linea con la prassi di mercato.

I valori relativi agli incentivi a breve termine sono rappresentati nelle tabelle informative riportate nelle Tabelle 1, 2, 3A, 3B e allegato IVASS, tutte allegate alla presente.

#### **9. COMPENSI AI DISTRIBUTORI E AI FORNITORI DI SERVIZI ESERCIZIO 2022**

Non sono previsti compensi variabili in funzione dei risultati per i Distributori e per i Fornitori di servizi.

***SEZIONE III: VERIFICHE DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI***

## 1. VERIFICHE DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI

Le Funzioni Fondamentali della Società svolgono, per quanto di propria competenza, almeno con cadenza annuale, le verifiche sull'attuazione delle politiche di remunerazione adottate.

Le attività e gli esiti di tali verifiche sono di seguito sintetizzate.

### VERIFICHE DELLA FUNZIONE COMPLIANCE

La Funzione Compliance a seguito dei presidi analizzati con riferimento alle Politiche di Remunerazione 2023, ritiene che la Compagnia presenta, nel suo complesso, un sufficiente grado di consapevolezza in relazione al recepimento degli adempimenti normativi, rilevanti in materia, che alla stessa fanno capo.

### VERIFICHE DELLA FUNZIONE DI RISK MANAGEMENT

Con riferimento alle Politiche di Remunerazione 2023, dalle conclusioni esposte dalla Funzione Risk Management emerge che:

- la componente variabile viene riconosciuta sulla base di risultati predeterminati, oggettivi ed agevolmente misurabili, che tengono conto dei rischi e dei risultati complessivamente conseguiti quali gate di accesso all'intero Sistema (abbinamento utile – solvibilità). Le performance sono misurate quindi sulla base di indicatori che tengono conto dei rischi complessivi e della capacità delle Compagnie del Gruppo di farvi fronte con adeguati mezzi patrimoniali, senza ingenerare incrementi di rischio che possono mettere in pericolo solvibilità e stabilità, nell'ottica del consolidamento dei risultati nel lungo periodo;
- il RORAC, figurante tra gli obiettivi dell'Amministratore Delegato, è posto ad un livello superiore al relativo indicatore target nell'ambito del Risk Appetite Framework. Ciò pone enfasi sulla rilevanza della redditività del capitale richiesto dalla Vigilanza, in ottica risk based e sulla compatibilità di questo indicatore con il Risk Appetite Framework;
- tra gli obiettivi di piano figura un livello target di "indicatore di produttività", dato dal rapporto tra Margine Tecnico Conservato più Gestione Finanziaria, rispetto alle spese ordinarie. Ciò pone ulteriormente l'accento sui criteri di efficienza che guidano il raggiungimento degli obiettivi;
- la presenza di clausole di malus e claw back avvicina ancora di più il sistema delle retribuzioni variabili ai criteri legati alla creazione di valore nel lungo periodo ed a principi di prudenza.

La funzione di Risk Management formula un giudizio positivo in ordine alla compatibilità del sistema delle remunerazioni variabili con il sistema di gestione dei rischi e del Risk Appetite Framework vigenti all'interno delle Compagnie.

Come condiviso con la funzione Internal Audit, gli elementi rilevanti di tali politiche dovranno essere rivisti al successo dell'OPA.

### VERIFICHE DELLA FUNZIONE INTERNAL AUDIT

La Funzione Internal Audit, in ottemperanza a quanto disciplinato dal Reg. IVASS n. 38/2018 - recante disposizioni in materia di Sistema di Governo Societario - Societario e in base alle disposizioni del Regolamento Emittenti in materia di

trasparenza delle remunerazioni (art. 123 ter del TUF), al fine di verificare la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa ha predisposto una relazione ad hoc.

La verifica è stata effettuata con riferimento ai seguenti ambiti:

- applicazione delle Politiche di Remunerazione 2022;
- erogazione dei compensi corrisposti con riferimento alle Politiche di Remunerazione 2021;
- Sistema di Performance Share;
- Politiche di remunerazione 2023.

## **Conclusioni**

La Funzione Internal Audit ha verificato che:

- non sono presenti elementi di attenzione rispetto alla sana e prudente gestione;
- il processo adottato per la corretta applicazione delle Politiche 2022 è strutturato, condiviso con la popolazione aziendale e tracciato;
- le componenti variabili attribuite sulla base della politica 2021 sono state correttamente liquidate e corrisposte nel 2022;
- le Politiche 2023 rimangono coerenti nel loro complesso rispetto a quanto definito nel corso dell'esercizio 2022; ha formulato alcune osservazioni condivise con il C.O.O..

In conclusione, conferma la corretta applicazione delle politiche di remunerazione sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione e che il processo adottato dal Gruppo è in prevalenza adeguato in quanto presidia in modo equo i processi e gli obiettivi di controllo posti in essere.

\*\*\*

**TABELLE**

## Allegati - Relazione sulle Politiche di Remunerazione e sui compensi corrisposti - Esercizio 2022

Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli Organi Sociali, all'Amministratore Delegato, ai Dirigenti della Prima Linea del Management Team ed ai Responsabili delle Funzioni Fondamentali

Nome e cognome	Carica	Periodo in cui la carica è stata ricoperta e relativa scadenza	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili		Benefici non monetari <sup>(A)</sup>	Altri Compensi <sup>(A)</sup>	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica/cessazione rapporto di lavoro	Totale
					Bonus e altri incentivi (lordo)	Partecipazione agli utili					
Luisa Todini	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Presidente CdA e del Comitato Investimenti	2022	Net Insurance SpA: 69.712 € Net Insurance Life SpA: 29.877 €	Net Insurance SpA: 13.942 € Net Insurance Life SpA: 5.975 €							119.507 €
Andrea Battista	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Amministratore Delegato, Consigliere e Membro del Comitato Investimenti	2022	(Include compensi da Consigliere e membro Comitato Investimenti) Net Insurance SpA: 245.000 €  Net Insurance Life SpA: 105.000 €		Net Insurance SpA: 118.458 € Net Insurance Life SpA: 50.767 €		Net Insurance SpA: 37.146 €  Net Insurance Life SpA: 15.920 €			(solo in caso di fine mandato) Net Insurance SpA: 18.130 €  Net Insurance Life SpA: 7.770 €	598.191 €
Matteo Carbone	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Consigliere e Presidente del Innovation Advisory Board	2022 In Net Insurance Life fino al 13.9.2022	Net Insurance SpA: 17.862 € Net Insurance Life SpA: 5.240 €	Net Insurance SpA: 11.856 € Net Insurance Life SpA: 3.144 €							38.101 €

Nome e cognome	Carica	Periodo in cui la carica è stata ricoperta e relativa scadenza	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili		Benefici non monetari <sup>(A)</sup>	Altri Compensi <sup>(A)</sup>	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica/cessazione rapporto di lavoro	Totale
					Bonus e altri incentivi (lordo)	Partecipazione agli utili					
Mayer Nahum	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Consigliere e Membro del Comitato Controllo Interno Rischi e Parti Correlate	2022	Net Insurance SpA: 17.428 € Net Insurance Life SpA: 7.469 €	Net Insurance SpA: 13.942 € Net Insurance Life SpA: 5.975 €							44.815 €
Roberto Romanin Jacur	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Consigliere e Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni, Membro del Comitato Investimenti	2022	Net Insurance SpA: 17.428 € Net Insurance Life SpA: 7.469 €	Net Insurance SpA: 20.914 € Net Insurance Life SpA: 8.963 €							54.774 €
Pier Paolo Guzzo	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Consigliere e Membro del Comitato Controllo Interno Rischi e Parti Correlate.	Dal 27.4.2022 In Net Insurance Life fino al 13.9.2022	Net Insurance SpA: 12.300 € Net Insurance Life SpA: 2.856 €	Net Insurance SpA: 11.359 € Net Insurance Life SpA: 2.285 €							28.800 €

Nome e cognome	Carica	Periodo in cui la carica è stata ricoperta e relativa scadenza	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili		Benefici non monetari <sup>(A)</sup>	Altri Compensi <sup>(A)</sup>	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica/cessazione rapporto di lavoro	Totale
					Bonus e altri incentivi (lordo)	Partecipazione agli utili					
Andrea Maralla	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Consigliere e Presidente del Comitato Controllo Interno Rischi e Parti Correlate. Coordinamento Funzioni Fondamentali	2022	Net Insurance SpA: 17.500 € Net Insurance Life SpA: 7.500 €	Net Insurance SpA: 24.500 € Net Insurance Life SpA: 10.500 €							60.000 €
Anna Doro	Net Insurance SpA Consigliere e Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni, Comitato ESG e Collegamento tra C.d.A. e Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001	2022	Net Insurance SpA: 18.700 €	Net Insurance SpA: 30.500 €							49.200 €
Nicoletta Garola	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Consigliere e Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni	Dal 27.4.2022	Net Insurance SpA: 11.866 € Net Insurance Life SpA: 5.086 €	Net Insurance SpA: 7.120 € Net Insurance Life SpA: 3.051 €							27.123 €

Nome e cognome	Carica	Periodo in cui la carica è stata ricoperta e relativa scadenza	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili		Benefici non monetari <sup>(A)</sup>	Altri Compensi <sup>(A)</sup>	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica/cessazione rapporto di lavoro	Totale
					Bonus e altri incentivi (lordo)	Partecipazione agli utili					
Monica Regazzi	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Consigliere e Membro del Innovation Advisory Board e del Comitato ESG	2022	Net Insurance SpA: 17.428 € Net Insurance Life SpA: 7.469 €	Net Insurance SpA: 12.993 € Net Insurance Life SpA: 5.568 €							43.459 €
Simonetta Giordani	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Consigliere e Presidente Comitato ESG	2022 In Net Insurance Life fino al 13.9.2022	Net Insurance SpA: 16.171 € Net Insurance Life SpA: 6.930 €	Net Insurance SpA: 10.500 € Net Insurance Life SpA: 4.500 €							38.101 €
Antonio Blandini	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Presidente Collegio Sindacale e OdV	2022	Net Insurance SpA: 46.720 € Net Insurance Life SpA: 13.280 €								60.000 €
Marco Gulotta	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Sindaco effettivo Membro OdV	2022	Net Insurance SpA: 30.990 € Net Insurance Life SpA: 9.010 €								40.000 €
Vincenzo Sanguigni	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Sindaco effettivo Membro OdV	Fino al 26.4.2022	Net Insurance SpA: 9.849 € Net Insurance Life SpA: 2.863 €								12.712 €

Nome e cognome	Carica	Periodo in cui la carica è stata ricoperta e relativa scadenza	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili		Benefici non monetari <sup>(A)</sup>	Altri Compensi <sup>(A)</sup>	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica/ cessazione rapporto di lavoro	Totale
					Bonus e altri incentivi (lordo)	Partecipazione agli utili					
Sabina Ippoliti	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Sindaco effettivo Membro OdV	Dal 26.4.2022	Net Insurance SpA: 21.141 € Net Insurance Life SpA: 6.147 €								27.288 €
Floriana Rauco	Net Insurance SpA (Dirigente da 1.7.2022) e Net Insurance Life SpA: Responsabile Internal Audit	2022	Net Insurance SpA: 83.000 €		Net Insurance SpA: 22.500 €		Net Insurance SpA: 11.274 €				116.774 €
Antonio Carlucci	Net Insurance SpA (Funzionario) e Net Insurance Life SpA: Responsabile Compliance	2022	Net Insurance SpA: 58.000 €		Net Insurance SpA: 9.150 €		Net Insurance SpA: 3.280 €				70.430 €
Marco Scolaro	Net Insurance SpA (Dirigente) Net Insurance Life SpA: Responsabile Risk Management	2022	Net Insurance SpA: 100.000 €		Net Insurance SpA: 25.000 €		Net Insurance SpA: 12.557 €				137.557 €
Ilaria Giacinti	Net Insurance SpA (Impiegata) e Net Insurance Life SpA: Responsabile Funzione Attuariale	2022	Net Insurance SpA: 38.000 €		Net Insurance SpA: 4.560 €		Net Insurance SpA: 2.816 €				45.376 €

Carica	Periodo in cui la carica è stata ricoperta e relativa scadenza	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili		Benefici non monetari <sup>(A)</sup>	Altri Compensi <sup>(A)</sup>	Indennità di fine carica/cessazione rapporto di lavoro	Fair Va/ue dei compensi equity	Totale
				Bonus e altri incentivi (lordo)	Partecipazione agli utili					
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (Prima Linea Management Team)	2022	Net Insurance SpA: 670.000 €		Net Insurance SpA: 263.000 €		Net Insurance SpA: 79.126 €				1.012.126 €

(A) La voce “altri compensi” reca evidenza di eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite; la voce “benefici non monetari” reca evidenza del valore anche di eventuali coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.

N.B. Importo dei compensi di competenza maturato nell’esercizio di riferimento (ancorché non corrisposto), con evidenza altresì dei compensi percepiti da società controllate.

**Tabella 2 - Stock Option assegnate all’Amministratore Delegato ed ai Dirigenti della Prima Linea del Management Team**

NON APPLICABILE

**Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle Stock Option, a favore dell’Amministratore Delegato, dei Dirigenti della Prima Linea del Management Team e dei Responsabili delle Funzioni Fondamentali**

NON APPLICABILE

**Tabella 3B - Piani di incentivazione monetari a favore all'Amministratore Delegato, ai Dirigenti della Prima Linea del Management Team ed ai Responsabili delle Funzioni Fondamentali**

Nome e Cognome	Carica	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri bonus
		Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogato	Ancora differiti	
Andrea Battista	Amministratore Delegato	169.225 €						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (Prima Linea Management Team)	Chief Financial Officer	263.000 €						
	Chief Operating Officer							
	Chief Business Officer							
	CMO, Communication & Staff Coordinator							
Floriana Rauco	Responsabile Internal Audit	22.500 €						
Antonio Carlucci	Responsabile Compliance	9.150 €						
Marco Scolaro	Responsabile Risk Management	25.000 €						
Ilaria Giacinti	Responsabile Funzione Attuariale	4.560 €						
Totale		493.435 €						

**Allegato 3 - Informazioni sulle remunerazioni da trasmettere all'IVASS, ai sensi degli articoli 59, comma 2, e 93, comma 6, del Regolamento n. 38 del 3 luglio 2018**

Per i soggetti per cui è richiesto il **dato nominativo**<sup>1(A)</sup>

Nome e cognome	Carica	Periodo in cui la carica è stata ricoperta e relativa scadenza	Remunerazione Fissa	Compenso per eventuale partecipazione a comitati	Remunerazione variabile					Altri compensi e benefici non monetari <sup>(B)</sup>	Indennità di fine carica/cessazione rapporto di lavoro	Totale
					Importo in contanti (Lordo)	Importo in azioni/strumenti finanziari/altri strumenti	Periodo di retention/mantenimento	Importo differito (Lordo)	Periodo di differimento			
Luisa Todini	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Presidente CdA e del Comitato Investimenti	2022	Net Insurance SpA: 69.712 € Net Insurance Life SpA: 29.877 €	Net Insurance SpA: 13.942 € Net Insurance Life SpA: 5.975 €								119.507 €
Andrea Battista	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Amministratore Delegato, Consigliere e Membro del Comitato Investimenti	2022	(Include compensi da Consigliere e membro Comitato Investimenti) Net Insurance SpA: 245.000 € Net Insurance Life SpA: 105.000 €		Net Insurance SpA: 118.458 € Net Insurance Life SpA: 50.767 €					Benefici non monetari: Net Insurance SpA: 37.146 € Net Insurance Life SpA: 15.920 €	(solo in caso di fine mandato) Net Insurance SpA: 18.130 € Net Insurance Life SpA: 7.770 €	598.191 €

Matteo Carbone	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Consigliere e Presidente del Innovation Advisory Board	2022 In Net Insurance Life fino al 13.9.2022	Net Insurance SpA: 17.862 € Net Insurance Life SpA: 5.240 €	Net Insurance SpA: 11.856 € Net Insurance Life SpA: 3.144 €								38.101 €
Mayer Nahum	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Consigliere e Membro del Comitato Controllo Interno Rischi e Parti Correlate	2022	Net Insurance SpA: 17.428 € Net Insurance Life SpA: 7.469 €	Net Insurance SpA: 13.942 € Net Insurance Life SpA: 5.975 €								44.815 €
Roberto Romanin Jacur	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Consigliere e Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni, Membro del Comitato Investimenti	2022	Net Insurance SpA: 17.428 € Net Insurance Life SpA: 7.469 €	Net Insurance SpA: 20.914 € Net Insurance Life SpA: 8.963 €								54.774 €
Pier Paolo Guzzo	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Consigliere e Membro del Comitato Controllo Interno Rischi e Parti Correlate.	Dal 27.4.2022 In Net Insurance Life fino al 13.9.2022	Net Insurance SpA: 12.300 € Net Insurance Life SpA: 2.856 €	Net Insurance SpA: 11.359 € Net Insurance Life SpA: 2.285 €								28.800 €

Andrea Maralla	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Consigliere e Presidente del Comitato Controllo Interno Rischi e Parti Correlate. Coordinamento Funzioni Fondamentali	2022	Net Insurance SpA: 17.500 € Net Insurance Life SpA: 7.500 €	Net Insurance SpA: 24.500 € Net Insurance Life SpA: 10.500 €								60.000 €
Anna Doro	Net Insurance SpA Consigliere e Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni, Comitato ESG e Collegamento tra C.d.A. e Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001	2022	Net Insurance SpA: 18.700 €	Net Insurance SpA: 30.500 €								49.200 €
Nicoletta Garola	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Consigliere e Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni	Dal 27.4.2022	Net Insurance SpA: 11.866 € Net Insurance Life SpA: 5.086 €	Net Insurance SpA: 7.120 € Net Insurance Life SpA: 3.051 €								27.123 €
Monica Regazzi	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Consigliere e Membro del Innovation Advisory Board e del Comitato ESG	2022	Net Insurance SpA: 17.428 € Net Insurance Life SpA: 7.469 €	Net Insurance SpA: 12.993 € Net Insurance Life SpA: 5.568 €								43.459 €

Simonetta Giordani	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Consigliere e Presidente Comitato ESG	2022 In Net Insurance Life fino al 13.9.2022	Net Insurance SpA: 16.171 € Net Insurance Life SpA: 6.930 €	Net Insurance SpA: 10.500 € Net Insurance Life SpA: 4.500 €								38.101 €
Antonio Blandini	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Presidente Collegio Sindacale e OdV	2022	Net Insurance SpA: 46.720 € Net Insurance Life SpA: 13.280 €									60.000 €
Marco Gulotta	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Sindaco effettivo Membro OdV	2022	Net Insurance SpA: 30.990 € Net Insurance Life SpA: 9.010 €									40.000 €
Vincenzo Sanguigni	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Sindaco effettivo Membro OdV	Fino al 26.4.2022	Net Insurance SpA: 9.849 € Net Insurance Life SpA: 2.863 €									12.712 €
Sabina Ippoliti	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Sindaco effettivo Membro OdV	Dal 26.4.2022	Net Insurance SpA: 21.141 € Net Insurance Life SpA: 6.147 €									27.288 €
Floriana Rauco	Net Insurance SpA (Dirigente da 1.7.2022) e Net Insurance Life SpA: Responsabile Internal Audit	2022	Net Insurance SpA: 83.000 €		Net Insurance SpA: 22.500 €					Benefici non monetari: Net Insurance SpA: 11.274 €		116.774 €
Antonio Carlucci	Net Insurance SpA (Funzionario) e Net Insurance Life SpA: Responsabile Compliance	2022	Net Insurance SpA: 58.000 €		Net Insurance SpA: 9.150 €					Benefici non monetari: Net Insurance SpA: 3.280 €		70.430 €

Marco Scolaro	Net Insurance SpA (Dirigente) Net Insurance Life SpA: Responsabile Risk Management	2022	Net Insurance SpA: 100.000 €		Net Insurance SpA: 25.000 € Net					Benefici non monetari: Net Insurance SpA: 12.557 €		137.557 €
Ilaria Giacinti	Net Insurance SpA (Impiegata) Net Insurance Life SpA: Responsabile Funzione Attuariale	2022	Net Insurance SpA: 38.000 €		Net Insurance SpA: 4.560 €					Benefici non monetari: Net Insurance SpA: 2.816 €		45.376 €

Per i soggetti per cui è richiesto il **dato aggregato**<sup>2(A)</sup>

Numero dei soggetti interessati	Categoria (membri dell'Alta Direzione e	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile				Altri compensi e benefici non monetari <sup>(B)</sup>	Indennità di fine carica/cessazione rapporto di lavoro	Totale
			importo in	Importo in azioni/strumenti finanziari/altri	Periodo di retention/	Importo differito			
4	Dirigenti (Prima Linea Management Team)	Net Insurance SpA: 670.000 €	Net Insurance SpA: 263.000 €				Benefici non monetari: Net Insurance SpA: 79.126 €		1.012.126 €

- (A) Indicazione del compenso in euro (importo della remunerazione di competenza maturato nell'esercizio di riferimento, ancorché non corrisposto), con evidenza altresì dei compensi percepiti da società controllate;
- (B) La voce "altri compensi" reca evidenza di eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite; la voce "benefici non monetari" reca evidenza del valore anche di eventuali coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.

<sup>1</sup> Membri dell'organo amministrativo, di controllo, figure apicali dell'Alta Direzione (Direttore Generale o altro soggetto con funzioni analoghe) e titolari delle funzioni fondamentali. Il dato nominativo deve essere comunicato ad IVASS anche per i dirigenti con responsabilità strategiche/altri risk taker per cui è ordinariamente previsto il dato aggregato, laddove l'importo della remunerazione complessiva percepita nell'esercizio di riferimento da uno di essi sia superiore rispetto al compenso più elevato riconosciuto ad uno dei soggetti per cui è prevista la comunicazione del dato nominativo.

<sup>2</sup> Ulteriore personale rilevante: membri dell'Alta Direzione (diversi dal Direttore Generale o da figura analoga e dai titolari delle Funzioni Fondamentali) e altri risk taker (ad es. personale di livello più elevato delle funzioni fondamentali e altri soggetti individuati dall'impresa nel documento di cui all'articolo 5, comma 2, lettera i, punto i) del Regolamento, in quanto in grado di incidere in maniera significativa sul profilo di rischio dell'impresa, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, lettera m) del Regolamento). Deve essere comunicato ad IVASS nominativamente e, pertanto, non deve essere inserito nella tabella il dato relativo ai dirigenti con responsabilità strategiche/altri risk taker, laddove l'importo della remunerazione complessiva percepita nell'esercizio di riferimento da uno di essi sia superiore rispetto al compenso più elevato riconosciuto a uno dei soggetti per cui è prevista la comunicazione del dato nominativo.

