

Vittoria Assicurazioni

SOCIETÀ PER AZIONI

SEDE: - 20149 MILANO VIA IGNAZIO GARDELLA 2

CAPITALE SOCIALE EURO 67.378.924 INTERAMENTE VERSATO

CODICE FISCALE E NUMERO D'ISCRIZIONE DEL REGISTRO IMPRESE

DI MILANO 01329510158 - R.E.A. N. 54871

ISCRITTA ALL'ALBO IMPRESE DI ASSICURAZIONE E RIASSICURAZIONE SEZ. I - N. 1.00014

CAPOGRUPPO DEL GRUPPO ASSICURATIVO VITTORIA ASSICURAZIONI

ISCRITTO ALL'ALBO DEI GRUPPI ASSICURATIVI N. 008

Relazione sulla remunerazione Esercizio 2015

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

[Vittoria Assicurazioni S.p.A.](#)

www.vittoriaassicurazioni.com

[Relazione riferita all'esercizio 2015](#)

Approvata dal Consiglio di Amministrazione il 5 aprile 2016



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Indice

SEZIONE PRIMA	1
Premessa	1
1. Finalità perseguite con la politica di remunerazione	1
2. Definizioni	2
3. Soggetti coinvolti nei processi decisionali delle politiche di remunerazione	2
4. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione	5
5. Remunerazione del Collegio Sindacale	6
6. Remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, dell'Alta Direzione e dei Dirigenti	6
6.1. Struttura della remunerazione	6
6.2. Parametri di riferimento della remunerazione variabile	8
6.3. Pagamento della parte variabile	8
7. Remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo	10
8. Benefici non monetari dell'Alta Direzione e degli altri Dirigenti	10
9. Trattamento di fine mandato o di risoluzione del rapporto di lavoro	11
10. Polizza D&O	11
11. Remunerazione di altri soggetti in potenziale conflitto di interesse, degli intermediari e dei fornitori di servizi esternalizzati.	11
12. Remunerazione del Personale (non risk taker)	12
13. Società del Gruppo Vittoria Assicurazioni	14
SEZIONE SECONDA	15
Parte Prima	15
1. Amministratori non esecutivi	15
2. Presidente, Vice Presidenti e Amministratore Delegato	16
3. Sindaci	16
4. Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategiche	17
Parte Seconda	18
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.	19
Tabella 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.	24
Tabella 3: Partecipazioni degli Amministratori, dei Sindaci, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.	25
Relazione delle funzioni Internal Audit e Compliance sull'attuazione delle politiche di remunerazione	26

Relazione sulla Remunerazione

Sezione Prima

Premessa

La presente Relazione è stata predisposta da Consiglio di Amministrazione in ottemperanza alle disposizioni dell'art. 123-ter del D.Lgs 58/1998 (TUF) e del Regolamento ISVAP (ora IVASS) n. 39.

Le linee guida della politica di remunerazione sono improntate su principi di sana e prudente gestione del rischio e in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine.

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

- le linee generali delle politiche di remunerazione di cui Vittoria Assicurazioni S.p.A. intende dotarsi per l'esercizio 2016;
- il ruolo e i compiti dei diversi attori dei processi decisionali che portano alla determinazione delle politiche di remunerazione;
- i principi e i criteri che sovrintendono alla determinazione della remunerazione degli amministratori esecutivi e delle altre figure in posizione apicale della Società;
- i parametri ed i criteri da utilizzare per la determinazione della parte variabile della retribuzione, laddove prevista.

1. Finalità perseguite con la politica di remunerazione

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

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

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

Vittoria Assicurazioni ha finora ritenuto di non adottare politiche e piani di remunerazione degli Amministratori, dell'Alta Direzione ed in generale di tutto il Personale che prevedano incentivazioni o retribuzioni utilizzando titoli azionari della società o altri strumenti finanziari, né partecipazione agli utili conseguiti.

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

La presente relazione per ragioni di completezza regola i principi applicati alla remunerazione di tutto il personale dipendente di Vittoria Assicurazioni: Alta Direzione, altri dirigenti non inclusi

nell'Alta Direzione e personale non dirigente, non limitandosi a quanto previsto dal Regolamento Ivass. In particolare applica a tutti i dirigenti, anche se soggetti non rilevanti ai fini del Regolamento Ivass, una componente di remunerazione variabile.

Il Consiglio di Amministrazione propone di confermare anche per l'esercizio 2016 gli indirizzi che hanno guidato le politiche di remunerazione nei precedenti esercizi.

2. Definizioni

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

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

In particolare ricoprono tali ruoli i responsabili delle principali funzioni aziendali, che presidiano i principali rischi a cui la società è esposta: Commerciale; Tecnica; Personale, Organizzazione e Servizi Generali; Sinistri; Sistemi Informativi; Amministrazione e Finanza.

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

Dirigenti: l'insieme dei Dirigenti non rientranti nell'ambito dell'Alta Direzione e identificati come "non risk taker" ai sensi della lettera Ivass al Mercato del 9 aprile 2013

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

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

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

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

CCNL: contratto collettivo nazionale. I contratti collettivi applicati al personale dipendente della Vittoria Assicurazioni S.p.A. sono: a) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Assicurazioni, che disciplina i rapporti tra le imprese di assicurazione e il personale dipendente non dirigente; b) Contratto Nazionale Normativo ed Economico per i Dirigenti delle Imprese Assicuratrici.

3. Soggetti coinvolti nei processi decisionali delle politiche di remunerazione

A decorrere dall'esercizio 2012, come disposto dal Regolamento ISVAP n. 39/2011, la politica generale di remunerazione della Società è definita dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazioni e dell'Amministratore Delegato, o in sua assenza del Direttore Generale, con un coinvolgimento delle Funzioni di controllo e della Direzione Centrale Organizzazione, Personale e Servizi Generali, quest'ultima in particolare per la

definizione degli obiettivi di fabbisogno di personale e di metodi e criteri di valutazione delle risorse umane e dei relativi ruoli ricoperti.

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

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

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

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

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

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

- l'Assemblea degli azionisti;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato Nomine e Remunerazioni (nel seguito anche il "Comitato");
- l'Amministratore Delegato;
- il Direttore Generale,;
- il Collegio Sindacale;
- la Direzione Centrale Organizzazione, Personale e Servizi Generali
- le Funzioni di controllo (Internal Audit, Compliance, Risk Management)

Assemblea degli azionisti

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

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

Consiglio di Amministrazione

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

- definisce la politica di remunerazione degli Amministratori esecutivi, dell'Alta Direzione e dei Dirigenti;
- approva le modalità di suddivisione del compenso complessivo determinato dall'Assemblea degli Azionisti per il Consiglio di Amministrazione;
- determina la remunerazione degli Amministratori che ricoprono speciali cariche, sulla base delle proposte del Comitato Nomine e Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale;

- sottopone annualmente all'Assemblea la Relazione sulle politiche di remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e del Regolamento Isvap n. 39.

Comitato Nomine e Remunerazioni

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

Alla data del 31 dicembre 2015 il Comitato Nomine e Remunerazioni risulta composto come segue:

Lodovico PASSERIN d'ENTREVES	Presidente non esecutivo indipendente
Luca Paveri FONTANA	non esecutivo
Francesco BAGGI SISINI	non esecutivo indipendente

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

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

- Formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla definizione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. In particolare:
 - (a) formulare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione degli amministratori esecutivi e degli Amministratori che ricoprono particolari cariche;
 - (b) formulare proposte al Consiglio, su indicazione dell'Amministratore Delegato, per determinare la remunerazione dell'Alta Direzione della Società, in modo tale da attrarre e motivare persone di livello, nonché la remunerazione dei soggetti preposti al controllo interno;
 - (c) definire, mediante Regolamento interno, i criteri e le competenze della componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato, dell'Alta Dirigenza e dei Dirigenti;
 - (d) assistere l'Amministratore Delegato, nel formulare proposte per determinare la remunerazione degli Amministratori, del Presidente, dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale delle società controllate.
- Verificare l'applicazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazioni anche monitorando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.
- Verificare la proporzionalità delle remunerazioni degli amministratori esecutivi tra loro e rispetto al personale dell'impresa.
- Valutare periodicamente, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione avvalendosi, relativamente all'Alta Direzione e ai Dirigenti, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, formulando proposte in materia.

Amministratore Delegato

All'Amministratore Delegato, o in sua assenza al Direttore Generale, in quanto responsabile della gestione dell'impresa, sono affidate in materia di politica di remunerazione, in concorso con il Comitato Nomine e Remunerazioni per quanto di competenza e per il tramite della Direzione Centrale Organizzazione, Personale e Servizi Generali ai fini di attuazione operativa:

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

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente sulle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi.

Direzione Centrale Organizzazione, Personale e Servizi Generali

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

In particolare, in tema di remunerazione, la Direzione ha i seguenti compiti:

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

Funzioni di controllo

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

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

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

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

4. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione

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

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

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

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

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

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

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

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

Per gli Amministratori non esecutivi non sono previsti benefici non monetari. All'Amministratore Delegato, oltre ai compensi stabiliti in misura fissa sopra richiamati, viene riconosciuta una remunerazione variabile, determinata in base al raggiungimento di obiettivi predeterminati, nei termini ed alle condizioni illustrati al successivo Capitolo 6.

Per i Presidenti, i Vice Presidenti e gli Amministratori Delegati sono previsti, quali benefici non monetari, coperture assicurative analoghe a quelle stabilite per i Dirigenti della Società nonché l'attribuzione dell'auto aziendale ad uso promiscuo.

In linea con la politica generale adottata dalla società, non sono previsti piani di stock-option o sistemi di partecipazioni agli utili.

Per gli Amministratori è prevista la copertura assicurativa per la responsabilità civile (Polizza D&O), descritta al successivo Capitolo 10.

5. Remunerazione del Collegio Sindacale

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

Ai Sindaci spetta il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio delle loro funzioni.

Per i Sindaci è prevista la copertura assicurativa per la responsabilità civile (Polizza D&O), descritta al successivo Capitolo 10.

6. Remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, degli altri membri dell'Alta Direzione e dei Dirigenti

6.1 Struttura della remunerazione

La remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, degli altri membri dell'Alta Direzione e dei Dirigenti, tenuto conto della loro posizione e del loro ruolo, è costituita anche da

emolumenti legati ai risultati economici conseguiti dalla Società. Tale parte variabile della remunerazione è corrisposta sulla base del raggiungimento di obiettivi prefissati.

In linea con la politica generale adottata dalla società, non sono previsti piani di stock-option o sistemi di partecipazioni agli utili.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che una corretta politica di remunerazione relativa all'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, degli altri membri dell'Alta Direzione e ai Dirigenti si fondi, in linea di continuità con la storia della Società, sui seguenti principi:

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

La remunerazione variabile è basata su un adeguato mix di criteri quantitativi strettamente legati all'andamento economico della Società, ma anche qualitativi/comportamentali, questi ultimi più attinenti ai rischi reputazionali e di compliance, nonché su un mix di obiettivi comuni a tutte le figure coinvolte e obiettivi più strettamente legati ai risultati delle singole funzioni.

La componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, degli altri membri dell'Alta Direzione e dei Dirigenti, predefinita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, è utilizzata, nell'ambito di un piano a medio termine, per remunerare la performance dei beneficiari su base annua.

Ne consegue che la remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, degli altri membri dell'Alta Direzione e degli altri Dirigenti è così strutturata:

- una componente fissa: per l'Amministratore Delegato la componente fissa è deliberata per l'intero mandato, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, dal Consiglio di Amministrazione in misura annuale complessiva. Per il Direttore Generale e per gli altri membri dell'Alta Direzione è deliberata dal Consiglio di Amministrazione in misura annuale complessiva, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni. Per i Dirigenti è determinata all'atto dell'assunzione o del passaggio di grado e può essere periodicamente rivista per tenere conto delle performance personali o di funzione, dell'assunzione di nuove responsabilità o dell'andamento del mercato retributivo assicurativo relativo alla posizione ricoperta dal singolo;
- una componente variabile: può raggiungere una percentuale massima della componente fissa e differisce per le diverse figure coinvolte nel sistema sulla base del livello organizzativo, della possibilità di influenzare direttamente i risultati e dell'impatto che il singolo ruolo ha sul

business. Inoltre il sistema di erogazione differita della componente variabile varia sulla base del ruolo, dando minor peso alla componente di breve termine per l'Alta Direzione (risk taker).

In particolare, la componente variabile della remunerazione è pari ad una percentuale prestabilita del compenso fisso:

- in misura non superiore al 200% della componente fissa per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale, - in misura non superiore al 60% della componente fissa per gli altri membri dell'Alta Direzione,
- in misura non superiore al 40% della componente fissa per gli altri Dirigenti.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, approva la suddivisione del montante complessivo destinato alla remunerazione variabile, determinato come descritto al successivo paragrafo 6.2., tra l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, gli altri membri dell'Alta Direzione e gli altri Dirigenti, nei termini previsti dal Regolamento interno approvato dal Comitato Nomine e Remunerazioni.

6.2. Parametri di riferimento della componente variabile

Nell'ambito del piano industriale di sviluppo e programmazione pluriennale della Società, la parte variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato, dell'Alta Direzione e degli altri Dirigenti viene commisurata in base al raggiungimento del risultato tecnico ordinario complessivo (Rami Danni e Rami Vita) rispetto al dato previsto dal piano annuale di budget, approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento all'esercizio 2016, l'ammontare massimo complessivo della retribuzione variabile viene determinata nel 4% del citato risultato tecnico previsto nel piano annuale di budget, con modulazione percentuale dell'importo da erogarsi sulla base del suo raggiungimento.

Sulla base del budget 2016 approvato dal Consiglio di Amministrazione, la percentuale del montante del saldo tecnico dell'esercizio 2016 destinata al pagamento della componente variabile è determinata sulla base della seguente tabella:

Risultato Tecnico Ordinario (RTO) Budget anno 2016: **Euro 106,3 milioni**

Risultato effettivo conseguito: $\geq 70\%$ (74,410 milioni) Variabile = 3,25% del RTO conseguito

Risultato effettivo conseguito: $\geq 80\%$ (85,040 milioni) Variabile = 3,50% del RTO conseguito

Risultato effettivo conseguito: $\geq 90\%$ (95,670 milioni) Variabile = 3,75% del RTO conseguito

Risultato effettivo conseguito: $\geq 100\%$ (106,300 milioni) Variabile = 4,00% del RTO di budget

L'ammontare massimo del montante destinato al pagamento della componente variabile dell'Amministratore Delegato, dell'Alta Direzione e degli altri Dirigenti è pertanto determinato in euro 4,252 milioni.

6.3. Pagamento della parte variabile

La parte variabile della retribuzione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale e degli altri membri dell'Alta Direzione non viene erogata nell'anno di competenza, ma globalmente su base triennale, in base ai seguenti criteri:

- il 50% della parte variabile viene liquidato dopo l'approvazione del bilancio relativo all'anno di riferimento da parte dell'Assemblea;

- il restante 50% viene differito e viene pagato nella misura del 25% nel secondo anno e il restante 25% al terzo anno, sempre dopo l'approvazione del bilancio;
- l'erogazione della parte differita è subordinata al raggiungimento nell'anno di differimento di un utile distribuibile.

La parte variabile della retribuzione degli altri Dirigenti non viene erogata interamente nell'anno di competenza ma su base triennale, in base ai seguenti criteri:

- il 60% della parte variabile viene liquidato dopo l'approvazione del bilancio relativo all'anno di riferimento da parte dell'Assemblea;
- il restante 40% viene differito e viene pagato nella misura del 20% nel secondo anno e il restante 20% al terzo anno, sempre dopo l'approvazione del bilancio;
- l'erogazione della parte differita è subordinata al raggiungimento nell'anno di differimento di un utile distribuibile.

Allo scopo di definire fin dall'inizio una politica di remunerazione che sia conforme alle disposizioni regolamentari il Consiglio, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, ritiene di proporre l'adozione di regole che prevedano la non erogazione parziale o totale della parte variabile della retribuzione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, degli altri membri dell'Alta Direzione e dei Dirigenti al verificarsi delle seguenti condizioni:

- a) non raggiungimento degli obiettivi prefissati nell'arco del piano di medio periodo;
- b) un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria della Società, prevedendo in tal caso la possibilità di un riesame della determinazione di una parte della retribuzione variabile;

In caso di accertamento di condotte dolose o gravemente colpose che abbiano determinato risultati rivelatisi non duraturi o addirittura non effettivamente conseguiti, o che abbiano determinato un significativo deterioramento dei profili di rischio, è prevista la restituzione parziale o totale della parte variabile della retribuzione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, degli altri membri dell'Alta Direzione e dei Dirigenti, fatta salva ogni ulteriore azione. L'accertamento e la valutazione del verificarsi delle condizioni che danno origine all'obbligo di restituzione è rimessa al Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni.

Resta inteso che per l'Amministratore Delegato e per i membri dell'Alta Direzione che cessino dalla carica o dal rapporto di lavoro per compiuto mandato o per quiescenza oppure per fatti agli stessi non imputabili, è sempre previsto il pagamento della parte variabile maturata ed accantonata.

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

Il Comitato Nomine e Remunerazioni è coinvolto nel processo decisionale ed esprime il proprio parere nella valutazione sia dei casi di non erogazione totale o parziale della parte variabile per i motivi sub a) e b), sia per l'eventuale restituzione della parte variabile, sia infine nel caso di dimissioni volontarie.

L'Amministratore Delegato e il Direttore Generale, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, possono identificare eventuali figure aziendali per le quali, in funzione del ruolo ricoperto e delle mansioni attribuite, sia opportuno prevedere l'integrazione del contratto di lavoro dipendente che li lega alla Società con l'inserimento di patti di non concorrenza.

7. Remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo.

Per i responsabili delle Funzioni di controllo non è prevista una remunerazione variabile, intesa come la componente della retribuzione concessa sulla base dei risultati conseguiti dalla Società. Tuttavia, come consentito dall'art. 20 comma 2 del regolamento Isvap n. 39/2011, fermo restando il principio di una maggiore incidenza della componente fissa sulla componente variabile della retribuzione, si ritiene corretto ed opportuno prevedere che i responsabili delle funzioni di controllo siano beneficiari di bonus legati al raggiungimento di obiettivi definiti in base alle attività specifiche di ciascuna funzione e connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo, con l'esclusione di ogni indicatore di performance economica e finanziaria, potenziale fonte di conflitti di interesse. I bonus non possono eccedere il 40% della componente fissa.

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

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

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

I bonus sono erogati su base biennale, in base ai seguenti criteri:

- il 60% della parte variabile viene liquidato dopo l'approvazione del bilancio relativo all'anno di riferimento da parte dell'Assemblea;
- il restante 40% viene pagato nell'anno successivo, dopo l'approvazione del bilancio, e non è subordinato al raggiungimento nell'anno di differimento di un utile distribuibile.

Ai predetti bonus si applicano regole analoghe a quelle previste nel punto 6.3 in relazione all'erogazione totale o parziale, all'eventuale restituzione della parte già erogata o in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

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

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

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

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

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

Per i Dirigenti muniti di poteri è prevista la copertura assicurativa per la responsabilità civile (Polizza D&O), descritta al successivo Capitolo 10.

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

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

- che attribuiscono diritti ad indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto né alla stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;
- che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari dopo la cessazione dell'incarico o compensi per impegni di non concorrenza.

Si precisa che per l'Alta Direzione e per i Dirigenti, in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, il trattamento che potrà essere riconosciuto all'interessato, in coerenza con le previsioni normative e contrattuali vigenti, sarà pari a quanto previsto dalle disposizioni normative e/o di contratto collettivo nazionale applicabili.

10. Polizza D&O

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

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

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

In Vittoria Assicurazioni S.p.A. gli attuari incaricati non sono legati da un rapporto di lavoro dipendente con la Società.

La remunerazione degli attuari incaricati, determinata dalla funzione interessata in rapporto ai parametri di mercato e vagliata dall'Amministratore Delegato, o in sua assenza dal Direttore Generale, non è commisurata e legata ai risultati conseguiti dalla Società, ma esclusivamente ai compiti previsti dall'incarico conferito.

Vittoria Assicurazioni S.p.A. opera su tutto il territorio nazionale con una rete di distribuzione tradizionale, composta al 31 dicembre 2015 da oltre 400 agenzie in appalto, la cui remunerazione è basata sugli strumenti provvigionali tipici del mercato assicurativo predeterminati dalla Società, distinti per singoli rami e per le tipologie di rischi assunti.

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

L'esternalizzazione di attività essenziali ed importanti è regolata da apposita procedura interna che prevede, tra l'altro, precisi criteri per la selezione dei fornitori.

Nel caso di esternalizzazione di attività ritenuta essenziale ed importante e comunque per corrispettivi superiori agli importi previsti dalla citata procedura, oltre ai criteri di selezione

applicabili a tutti i fornitori, è previsto, inderogabilmente, che il fornitore soddisfi i requisiti di professionalità, di onorabilità e di capacità economica specificati nella procedura stessa.

12. Remunerazione del Personale (non risk taker)

Alla data del 31 dicembre 2015 in Vittoria Assicurazioni lavoravano n. 534 dipendenti divisi tra la sede legale di Milano, e le altre unità operative sparse sul territorio nazionale.

La composizione del personale era così strutturata: n. 361 impiegati fino al 6° livello CCNL; n. 147 funzionari; n. 26 Dirigenti.

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

- trattenere le risorse considerate critiche (per la posizione ricoperta e l'esperienza maturata) ed attrarre quelle necessarie per garantire l'adeguato supporto allo sviluppo costante della società;
- mantenere il turnover ad un livello fisiologico;
- garantire una politica retributiva basata essenzialmente su criteri meritocratici, valutata d'intesa con l'Alta Direzione.

Annualmente ogni responsabile di unità/ufficio riceve dall'ufficio Sviluppo Personale la scheda di valutazione delle prestazioni che deve essere compilata per ciascuna risorsa.

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

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

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

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

Tutti i sistemi di incentivazione adottati dalla Società prevedono il raggiungimento di un obiettivo aziendale comune formalizzato, lo stesso utilizzato per determinare la parte variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, degli altri membri dell'Alta Direzione e degli altri Dirigenti: il risultato tecnico ordinario complessivo (Rami Danni e Rami Vita).

Si prevede che non venga maturato alcun diritto al conseguimento della parte variabile quando il valore del risultato tecnico ordinario definitivo sia inferiore del 70% del valore del risultato tecnico ordinario previsto a budget.

Si considera invece raggiunto il risultato, maturando così il diritto al conseguimento della componente variabile della retribuzione, quando il valore del risultato tecnico ordinario definitivo sia pari o superiore al 70% del valore del risultato tecnico ordinario previsto a budget, come da tabella di cui al precedente punto 6.2.

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

Conseguentemente, per i Responsabili degli Ispettorati Sinistri, per gli Ispettori Liquidatori, addetti cioè all'attività di liquidazione sinistri r.c.a e rami elementari nelle unità (Ispettorati Sinistri) sparse sul territorio nazionale (circa n. 104 risorse), per gli Ispettori Commerciali (Danni e Vita) e i loro Coordinatori di Area e per gli Ispettori Tecnici Danni (circa n. 37 risorse ispettive complessivamente) che operano a stretto contatto con la rete distributiva formata dalle agenzie, è previsto un sistema di incentivazione che viene formalizzato e accettato all'inizio di ciascun anno solare.

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

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

- Personale – Sviluppo Personale;
- Sinistri auto e rami elementari;
- Commerciale;
- Assunzione rami elementari.

I criteri/parametri tecnico/qualitativi utilizzati vengono formalizzati all'inizio di ciascun anno solare. Per ciascuno di questi parametri vengono fissati dei limiti massimi di incentivazione e viene altresì fissato, in ragione della qualifica e delle responsabilità ricoperte, un limite massimo complessivo di incentivazione che può essere erogato. L'importo variabile viene riconosciuto nell'anno solare successivo a quello di riferimento, in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Nella logica di focalizzare sempre di più le risorse dell'azienda sul raggiungimento degli obiettivi e nell'ottica di rendere maggiormente trasparenti e condivisi gli obiettivi assegnati, nel corso del 2013 si è iniziata a progettare e a pianificare l'introduzione di un sistema di incentivazione che, dopo una prima fase sperimentale effettuata nel corso del 2014, è in fase di estensione progressiva alle altre funzioni aziendali.

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

Il sistema di incentivazione, che nel corso del 2015 ha coinvolto circa 175 risorse e che nel corso del 2016 prevede di coinvolgerne fino a 290 circa, prevede l'assegnazione di un obiettivo di gruppo (legato al raggiungimento di un obiettivo assegnato all'unità di appartenenza) e di uno o più obiettivi individuali (legati al raggiungimento di uno o più obiettivi personali assegnati al singolo individuo).

Per ciascuno di questi obiettivi viene fissato un limite massimo di incentivazione che può essere erogata.

L'importo variabile viene riconosciuto nell'anno solare successivo a quello di riferimento, se in forza al momento dell'erogazione.

Resta inteso che in caso di cessazione del rapporto di lavoro per quiescenza oppure per fatti non imputabili al personale dipendente, è sempre previsto il pagamento della parte variabile maturata e non ancora erogata.

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

13. Società del Gruppo Vittoria Assicurazioni

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

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

Sezione Seconda

Parte prima

Nella presente sezione vengono dettagliati i compensi corrisposti nell'esercizio 2015 agli Amministratori, ai Sindaci e al Direttore Generale nonché, in forma aggregata, ai Dirigenti con responsabilità strategiche (individuati nei Condirettori Generali e nei Direttori Centrali, collettivamente indicati come Alta Direzione) dalla Vittoria Assicurazioni S.p.A. e dalle società controllate e collegate.

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

Amministratori non esecutivi

L'Assemblea Ordinaria del 19 aprile 2013, che ha nominato il Consiglio di Amministrazione in carica per gli esercizi 2013, 2014 e 2015, ne ha stabilito il compenso complessivo in euro 800.000 lordi per ciascun esercizio, ai fini della remunerazione degli Amministratori, per la loro partecipazione ai comitati istituiti e per gli specifici incarichi rivestiti all'interno dei comitati stessi. Come previsto dall'art. 15 dello Statuto sociale, tale importo non ricomprende i compensi per gli amministratori investiti di particolari cariche.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione tenutasi il 13 maggio 2013, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha quindi deliberato di ripartire l'importo stabilito dall'Assemblea come segue:

- 25.000 euro ad ogni amministratore per un totale di 400.000 euro;
- 5.000 euro ad ogni componente del Comitato Nomine e Remunerazioni per un totale di 15.000 euro;
- 25.000 euro per il Presidente del Comitato Controllo e Rischi e 15.000 agli altri due componenti del Comitato stesso, per un totale di 55.000 euro;
- 7.500 euro per ogni componente del Comitato per la valutazione delle operazioni con parti correlate per un totale di 22.500 euro;
- 5.000 euro ad ogni componente non esecutivo del Comitato Finanza per un totale di 15.000 euro;
- 5.000 euro ad ogni componente non esecutivo del Comitato Immobiliare per un totale di 25.000 euro;
- 130.000 euro al signor Luca Paveri Fontana in relazione allo speciale incarico conferito nell'ambito del Comitato Finanza, per la supervisione sulle società partecipate e sugli investimenti nel settore del private equity;
- 60.000 euro alla signora Adriana Acutis Biscaretti di Ruffia in relazione agli incarichi conferiti nell'ambito del Comitato Finanza e del Comitato Immobiliare, per la supervisione delle società partecipate estere e delle società immobiliari estere.

Dell'importo complessivo deliberato dall'Assemblea, residuavano pertanto 77.500 euro a disposizione del Consiglio per eventuali future attribuzioni. In seguito alle nuove nomine all'interno dei Comitati deliberate dal Consiglio nel corso del 2015, tale importo è ora residuo in euro 52.500.

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

Per gli Amministratori non esecutivi non sono previsti sistemi di remunerazione incentivante né fringe benefits.

Presidente, Vice Presidenti e Amministratore Delegato

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

- Al Presidente Onorario euro 50.000
- al Presidente euro 80.000
- a ciascun Vice Presidente euro 40.000
- all'Amministratore Delegato euro 500.000

Il Presidente Giorgio Roberto Costa ed i Vice Presidenti esecutivi Carlo Acutis e Andrea Acutis non beneficiano di una remunerazione incentivante legata alla carica.

In quanto dirigente della Società, il Vice Presidente Andrea Acutis percepisce una remunerazione legata al rapporto di lavoro dipendente, composta da una parte fissa e da una parte variabile. Nel 2015, in base ai risultati conseguiti nel 2014, la parte variabile riconosciuta al Signor Andrea Acutis è stata pari ad euro 100.000.

All'Amministratore Delegato Roberto Guarena, oltre al compenso fisso, nel corso dell'esercizio 2015 è stato riconosciuto un compenso variabile di complessivi euro 918.720, determinato sulla base del programma di remunerazione incentivante approvato dall'Assemblea del 29 aprile 2014 a valere sui risultati dell'esercizio 2014, suddiviso come segue: quanto ad euro 551.232 corrisposto nell'esercizio 2015; quanto ad euro 183.744 da corrispondersi nell'esercizio 2016 ed euro 183.744 da corrispondersi nell'esercizio 2017.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 10 marzo 2016, verificato il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per l'esercizio 2015, ha inoltre riconosciuto per l'Amministratore Delegato e per il Vice Presidente Andrea Acutis (quest'ultimo in qualità dirigente della Società) il diritto alla remunerazione variabile prevista dal piano di remunerazione incentivante illustrato nella Relazione sulle politiche di remunerazione approvata dall'Assemblea del 24 aprile 2015. I relativi importi, che verranno corrisposti entro il mese di maggio 2016, sono riportati nella tabella n. 2 della successiva Parte Seconda della presente sezione.

Sindaci

L'Assemblea Ordinaria del 19 aprile 2013, che ha nominato il Collegio Sindacale in carica per gli esercizi 2013, 2014 e 2015, ne ha stabilito il compenso annuo lordo come segue: euro 75.000 per il Presidente del Collegio Sindacale e euro 50.000 per ciascun Sindaco Effettivo, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute.

Il Sindaco effettivo Giovanni Maritano ha percepito anche un compenso di euro 10.000 per l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza della Società istituito ai sensi del D.Lgs. 231/2011 nonché compensi per incarichi nei Collegi Sindacali e negli Organismi di Vigilanza in società controllate e collegate della Vittoria Assicurazioni S.p.A.

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

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

Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategiche

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

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

Al Direttore Generale, oltre alla retribuzione fissa legata al rapporto di lavoro dipendente, nel corso dell'esercizio 2015 è stato riconosciuto un compenso variabile di complessivi euro 730.800, determinato sulla base del programma di remunerazione incentivante approvato dall'Assemblea 29 aprile 2014 a valere sui risultati dell'esercizio 2014, suddiviso come segue: quanto ad euro 438.480 corrisposto nell'esercizio 2015; quanto ad euro 146.160 da corrispondersi nell'esercizio 2016 e quanto ad euro 146.160 da corrispondersi nell'esercizio 2017.

Analogamente, nell'ambito dell'importo massimo stabilito nel piano di remunerazione incentivante relativo all'esercizio 2014, nel corso dell'esercizio 2015 ai Dirigenti con Responsabilità strategiche è stato riconosciuto un compenso variabile complessivo di euro 598.480 suddiviso come segue: quanto ad euro 391.088 corrisposto nel 2015, quanto ad euro 119.696 da corrispondersi nel 2016 e quanto ad euro 87.696 da corrispondersi nel 2017.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 10 marzo 2016, verificato il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per l'esercizio 2015, ha inoltre riconosciuto al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche il diritto alla remunerazione variabile prevista dal piano di remunerazione incentivante illustrato nella Relazione sulle politiche di remunerazione approvata dall'Assemblea del 24 aprile 2015. I relativi importi, che verranno corrisposti entro il mese di maggio 2016, sono riportati nella tabella n. 2 della successiva Parte Seconda della presente sezione.

Sezione Seconda

Parte seconda

Vengono esposti i compensi riferibili all'esercizio 2015 per gli Amministratori, i Sindaci e il Direttore Generale nonché, in forma aggregata, per i Dirigenti con responsabilità strategiche secondo gli schemi previsti nello Schema 7-bis dall'Allegato 3 del Regolamento Emittenti, nonché le partecipazioni nella Società detenute dai medesimi soggetti, come previsto nello Schema 7-ter del citato Allegato 3 del Regolamento Emittenti.

Al riguardo si precisa:

- nella Tabella **“Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al Direttore Generale ed agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche”** (Tabella 1 dello Schema 7-bis, Allegato 3 del Regolamento Emittenti) non sono contemplate informazioni relative a compensi corrisposti sotto forma di partecipazione a utili o compensi equity, in quanto non applicati dalla società;
- per il medesimo motivo non sono state redatte le Tabelle 2 e 3 dello Schema 7-bis, Allegato 3 del Regolamento Emittenti, relative a stock-option e piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock-option, non applicati dalla società;
- nella Tabella **“Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche”** (Tabella 3-bis dello Schema 7-bis, Allegato 3 del Regolamento Emittenti) vengono esposti i bonus maturati sulla base delle politiche di remunerazioni approvate nel 2013, 2014 e nel 2015.

Tabella 1

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

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity: bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Giorgio Costa	Presidente	01/01/2015 31/12/2015	bilancio 2015							
	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio Carica	25.000 Finanza 80.000 Immobiliare	5.000 5.000			115.000	
	Compensi da controllate e collegate				6.000				6.000	
	totale				111.000	10.000			121.000	
Andrea Acutis	Vice Presidente	01/01/2015 31/12/2015	bilancio 2015							
	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio Carica	25.000 40.000					
	Compensi da controllate e collegate			Lavoro dipendente	262.500	100.000	10.526		438.026	
	totale				7.000 334.500		10.526	100.000	445.026	
Carlo Acutis	Vice Presidente	01/01/2015 31/12/2015	bilancio 2015							
	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio Carica	25.000 40.000					
	Compensi da controllate e collegate								65.000	
	totale				65.000				65.000	
Roberto Guarena	Amministratore Delegato	01/01/2015 31/12/2015	bilancio 2015							
	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio Carica	25.000 500.000	826.764			1.351.764	
	Compensi da controllate e collegate				6.000				6.000	
	totale				531.000	826.764			1.357.764	

Tabella 1

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

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity: bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Adriana Acutis Biscaretti di Ruffia	Amministratore	01/01/2015 31/12/2015	bilancio 2015							
	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio Speciale incarico	25.000 Finanza	5.000			95.000	
	Compensi da controllate e collegate				60.000 Immobiliare	5.000			119.000	
	totale				119.000	10.000			214.000	
Francesco Baggi Sisini	Amministratore	01/01/2015 31/12/2015	bilancio 2015							
	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio	25.000 Nomine-Remunerazioni Immobiliare	5.000			35.000	
	Compensi da controllate e collegate				25.000	10.000			35.000	
	totale				25.000	10.000			35.000	
Marco Brignone	Amministratore	01/01/2015 31/12/2015	bilancio 2015							
	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio	25.000 Operazioni parti correlate	7.500			32.500	
	Compensi da controllate e collegate				25.000	7.500			32.500	
	totale				25.000	7.500			32.500	
Fulvia Ferragamo Visconti	Amministratore	01/01/2015 31/12/2015	bilancio 2015							
	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio	25.000				25.000	
	Compensi da controllate e collegate				25.000				25.000	
	totale				25.000				25.000	
Bernd Gierl	Amministratore	01/01/2015 31/12/2015	bilancio 2015							
	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio	25.000				25.000	
	Compensi da controllate e collegate				25.000				25.000	
	totale				25.000				25.000	

Tabella 1

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

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity: bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Lorenza Guerra Seragnoli	Amministratore	01/01/2015 31/12/2015	bilancio 2015	Riparto Consiglio	25.000				25.000	
	Compensi da Vittoria Assicurazioni									
	Compensi da controllate e collegate totale	25.000								
Pietro Carlo Marsani	Amministratore	01/01/2015 31/12/2015	bilancio 2015	Riparto Consiglio	25.000	Controllo e Rischi	21.740	Operazioni parti correlate	7.500	54.240
	Compensi da Vittoria Assicurazioni									
	Compensi da controllate e collegate totale	25.000								
Giorgio Marsiaj	Amministratore	01/01/2015 31/12/2015	bilancio 2015	Riparto Consiglio	25.000				25.000	
	Compensi da Vittoria Assicurazioni									
	Compensi da controllate e collegate totale	25.000								
Lodovico Passerin d'Entrèves	Amministratore	01/01/2015 31/12/2015	bilancio 2015	Riparto Consiglio	25.000	Nomine-Remunerazioni	5.000		30.000	
	Compensi da Vittoria Assicurazioni									
	Compensi da controllate e collegate totale	25.000								
Luca Paveri Fontana	Amministratore	01/01/2015 31/12/2015	bilancio 2015	Riparto Consiglio Speciale incarico	25.000	Controllo e Rischi	15.000	Finanza Immobiliare Nomine-Remunerazioni	5.000 5.000 5.000	185.000
	Compensi da Vittoria Assicurazioni									
	Compensi da controllate e collegate totale	336.666 491.666								
				30.000	30.000					

Tabella 1

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

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity, bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Giuseppe Spadafora	Amministratore	01/01/2015 31/12/2015	bilancio 2015	Riparto Consiglio	25.000	Controllo e Rischi Finanza	21.521 3.260			
	Compensi da Vittoria Assicurazioni					Operazioni parti correlate	7.500		57.281	
	Compensi da controllate e collegate									
	totale				25.000		32.281		57.281	
Anna Strazzera	Amministratore	01/01/2015 31/12/2015	bilancio 2015	Riparto Consiglio	25.000	Controllo e Rischi Immobiliare	12.205 5.000		37.205	
	Compensi da controllate e collegate									
	totale				25.000		17.205		37.205	
Luigi Guatri	Presidente Onerario	01/01/2015 31/12/2015		Carica	50.000				50.000	
	Compensi da controllate e collegate									
	totale				50.000				50.000	
Cesare Caldarelli	Direttore Generale	01/01/2015 31/12/2015		Lavoro dipendente	400.000		698.628 13.068		1.111.696	
	Compensi da Vittoria Assicurazioni									
	Compensi da controllate e collegate									
	totale				400.000		698.628 13.068		1.111.696	

Tabella 1

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

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity: bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Alberto Giussani	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2015 31/12/2015	bilancio 2015							
	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Carica	75.000				75.000	
	Compensi da controllate e collegate totale					75.000			75.000	
Giovanni Maritano	Sindaco Effettivo	01/01/2015 31/12/2015	bilancio 2015							
	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Carica	50.000	Organismo Vigilanza 10.000			60.000	
	Compensi da controllate e collegate totale				82.440	132.440			82.440	142.440
Francesca Sangiani	Sindaco Effettivo	01/01/2015 31/12/2015	bilancio 2015							
	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Carica	50.000				50.000	0
	Compensi da controllate e collegate totale				50.000				50.000	
n. 6 dirigenti con responsabilità strategiche	Compensi da Vittoria Assicurazioni			Lavoro dipendente	1.353.617		701.328	64.697	2.119.642	
	Compensi da controllate e collegate totale				15.421				15.421	
					1.369.038		701.328	64.697	2.135.063	

Tabella 2

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

Nome e cognome	Carica	Piano	(2)			(3)			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Roberto Guarena	Amministratore Delegato								
Compensi Vittoria Assicurazioni			Erogabile nel 2016	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili	Ancora differiti	
		24 aprile 2015	476.160						
				158.720	Esercizio 2017				
		29 aprile 2014		158.720	Esercizio 2018		183.744	183.744	
		19 aprile 2013					166.860		
(III) Totale			476.160	317.440			350.604	183.744	
Andrea Acutis	Vice Presidente								
Compensi Vittoria Assicurazioni									
(III) Totale									
Cesare Caldarelli	Direttore Generale								
Compensi Vittoria Assicurazioni									
		24 aprile 2015	452.352						
				150.784	Esercizio 2017				
		29 aprile 2014		150.784	Esercizio 2018		146.160	146.160	
		19 aprile 2013					100.116		
(III) Totale			452.352	301.568			246.276	146.160	
6 Dirigenti con responsabilità strategiche									
Compensi Vittoria Assicurazioni									
		24 aprile 2015	514.888						
				139.296	Esercizio 2017				
		29 aprile 2014		87.296	Esercizio 2018		119.696	87.696	
		19 aprile 2013					66.744		
(III) Totale			514.888	226.592			186.440	87.696	

Tabella 3

Partecipazioni degli Amministratori, dei Sindaci e del Direttore Generale

Cognome e nome	Carica	Azioni Vittoria Assicurazioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
		modalità di possesso				
Costa Giorgio	Presidente	direttamente	50.000	0	0	50.000
Acutis Carlo	Vice Presidente	tramite società controllate	38.664.400	200.000	0	38.864.400
Acutis Andrea	Vice Presidente	direttamente	117.730	0	0	117.730
Guarena Roberto	Amministratore Delegato	direttamente/tramite familiare	26.950	23.050	0	50.000
Acutis Biscaretti di Ruffia Adriana	Amministratore	direttamente	64.750	0	0	64.750
Baggi Sisini Francesco	Amministratore	tramite società controllate	3.849.000	1.000	0	3.850.000
Brignone Marco	Amministratore	direttamente	20.000	0	0	20.000
Marsiaj Giorgio	Amministratore	direttamente	344.644	0	0	344.644
Paveri Fontana Luca	Amministratore	direttamente	69.000	0	0	69.000
Caldarelli Cesare	Direttore Generale	tramite familiare	11.500	0	0	11.500

Partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Azioni Vittoria Assicurazioni	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
	modalità di possesso				
5 dirigenti con responsabilità strategiche	direttamente/tramite familiari	95.780	6.222		102.002

Relazione delle funzioni Internal Audit e Compliance sull'attuazione delle politiche di remunerazione

Premessa: normativa di riferimento

In data 10 marzo 2015 il Consiglio di Amministrazione di Vittoria Assicurazioni ha approvato la Relazione sulle politiche di remunerazione che è stata poi portata all'approvazione dell'Assemblea di Vittoria Assicurazioni del 24 aprile 2015.

Le politiche di remunerazione sono state adottate da Vittoria in base alle normative alla stessa applicabili e, in particolare:

- il Regolamento Isvap n. 39/2011;
- l'articolo 7 del Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana nel dicembre 2011;
- l'art. 123-ter del D. Lgs. 58/1998 (Testo Unico della Finanza – TUF).

In particolare il Regolamento Isvap n. 39/2011, che rappresenta la normativa di primo riferimento per un'impresa di assicurazione, stabilendo che nel determinare le politiche di remunerazione si deve tenere conto della natura, delle dimensioni e delle caratteristiche operative dell'impresa, ha indicato i principi cui si devono attenere le politiche di remunerazione di un'impresa di assicurazione:

- le politiche di remunerazione devono essere coerenti con la sana e prudente gestione del rischio e in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine.
- non devono essere basate in modo esclusivo o prevalente sui risultati di breve termine, per non incentivare un'eccessiva esposizione al rischio.

Tali principi assumono particolare rilevanza laddove sia prevista una componente variabile della remunerazione, intesa come quella componente della retribuzione attribuita sulla base dei risultati conseguiti dall'impresa, comprensiva di bonus, premi e altre forme incentivanti.

L'art. 23 del Regolamento Isvap n. 39/2011 prevede che l'attuazione delle politiche di remunerazione deve inoltre essere soggetta alla verifica annuale delle funzioni di controllo interno, che hanno l'obbligo di riferire i risultati delle verifiche agli organi competenti per l'adozione di eventuali misure correttive.

In particolare:

- la Funzione Internal Audit verifica la corretta applicazione delle politiche di remunerazione sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione.
- la Funzione Compliance verifica che le politiche di remunerazione siano coerenti con quanto prescritto dal Regolamento Isvap n. 39/2011, dallo statuto e da altri codici applicabili all'impresa o a cui questa aderisce (es. Codice di Autodisciplina emanato da Borsa Italiana), in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali.

Sempre l'art. 23 del Regolamento Isvap n. 39/2011 prevede poi che il Consiglio di Amministrazione renda annualmente all'assemblea un'adeguata informativa sull'applicazione delle politiche di remunerazione.

La politica di remunerazione di Vittoria Assicurazioni S.p.A.

Vittoria Assicurazioni nell'adozione delle proprie politiche di remunerazione, ha innanzi tutto individuato:

- le linee generali delle politiche di remunerazione di cui ha inteso dotarsi per l'esercizio 2015;
- il ruolo e i compiti dei diversi attori dei processi decisionali che portano alla determinazione delle politiche di remunerazione;
- i principi e i criteri che sovrintenderanno alla determinazione della remunerazione degli amministratori esecutivi e delle altre figure in posizione apicale della Società, considerati come i principali "risk takers";
- per alcune categorie di soggetti, anche i parametri atti alla determinazione della parte variabile della retribuzione, laddove prevista.

Vittoria Assicurazioni ha inoltre definito i ruoli e i processi decisionali in particolare precisando i compiti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Nomine e Remunerazioni e stabilendo tra l'altro che:

- la politica generale di remunerazione del personale è definita dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazioni e dell'Amministratore Delegato;
- devono essere definiti dettagliatamente compiti e ruoli dei singoli attori del processo decisionale.

Per la remunerazione dell'Amministratore Delegato, dell'Alta Direzione e dei Dirigenti, Vittoria ha stabilito tra l'altro che:

- la stessa sia composta da una componente fissa e da una componente variabile, con il limite prefissato pari ad una percentuale prestabilita del compenso fisso;
- la parte variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato, dell'Alta Direzione e degli altri Dirigenti viene commisurata in base al raggiungimento del risultato tecnico ordinario conservato complessivo, previsto dal piano annuale di budget, con un massimale individuato nel budget stesso, con modulazione percentuale dell'importo da erogarsi sulla base del suo effettivo raggiungimento, approvato dal Consiglio di Amministrazione e pubblicato;
- la parte variabile della retribuzione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e del Condirettore Generale non viene erogata nell'anno di competenza ma globalmente su base triennale in base a criteri predeterminati mentre per l'alta direzione viene erogata su base biennale. E' prevista altresì la non erogazione della stessa a fronte dell'esistenza di particolari situazioni che intervengano nel rapporto di lavoro o in seguito ad un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria della Società.

Infine Vittoria ha individuato all'interno del personale dipendente tre aree sensibili ai profili di rischio della società, l'area commerciale, l'area sinistri e l'area tecnica, prevedendo per queste figure un sistema di incentivazioni, condiviso dalle funzioni di linea da cui dipendono le risorse e dalla funzione Personale, finalizzato al raggiungimento di obiettivi particolarmente significativi per l'azienda. Gli obiettivi sono in prevalenza quantitativi ma tengono conto anche di parametri di qualità del servizio e sono formalizzati per ogni risorsa e per ogni unità operativa all'inizio di ciascun anno solare, mentre l'importo variabile viene erogato nell'anno solare successivo a quello di riferimento.

L'analisi delle funzioni di controllo sulla coerenza delle politiche di remunerazione con gli obiettivi della normativa e sulla loro corretta applicazione.

Controllo di conformità

Sono stati ricordati in estrema sintesi i principi introdotti dalla normativa di riferimento e i principali punti su cui si fonda la politica di remunerazione approvata dall'Assemblea dei soci di Vittoria il 24 aprile 2015.

Come già precisato gli stessi principi sono stati applicati, oltre che alle figure in posizione apicale:

- all'Alta Direzione;
- ai Dirigenti responsabili di strutture operative;
- ai responsabili delle funzioni di controllo;
- al personale destinatario di provvedimenti incentivanti;
- agli intermediari assicurativi e ai fornitori di attività/servizi esternalizzati.

La Funzione Compliance nel corso del 2015 al fine di verificare che le politiche di remunerazione fossero coerenti con le prescrizioni del Regolamento Isvap n. 39/2011, dello Statuto della Società e dell'art. 7 del Codice di Autodisciplina, ha condotto l'Assessment secondo le modalità operative tipiche del processo di Compliance, secondo i passaggi di seguito sintetizzati:

- ricognizione preliminare della normativa sulla materia in esame;
- analisi e individuazione dell'elenco degli adempimenti sottostanti ai requisiti normativi identificati, ottenuti dalla scomposizione delle disposizioni normative, fino ad un livello di dettaglio coerente con gli obiettivi di misurazione;
- comparazione tra processo aziendale e adempimenti individuati;
- valutazione del grado di esposizione dell'impresa al rischio di non conformità con espresso riferimento al perimetro oggetto di analisi;
- elencazione di eventuali criticità riscontrate e indicazione di possibili interventi correttivi.

Il metodo di valutazione impiegato dalla funzione in occasione dell'Assessment prevede l'utilizzo di scale di giudizio su quattro livelli di conformità e l'associazione di un punteggio per ciascuno dei seguenti livelli: *"non valutabile"*, *"non conforme"*, *"parzialmente conforme"* e *"conforme"*.

Per non valutabile si intende l'adempimento che non è previsto dalle politiche di Vittoria Assicurazioni in quanto la società ha ritenuto, fin dall'inizio, di escludere il ricorso a determinati strumenti per la propria politica di remunerazione: si pensi ad esempio alla chiara esplicitazione di non prevedere per nessuna figura e, in particolare per il management, piani di stock-option o sistemi di partecipazioni agli utili o comunque forme di retribuzione incentivante basate su strumenti finanziari.

Sul punto va sottolineato che la Società ha adottato una politica generalmente più severa dei principi previsti sia dal Regolamento Isvap n. 39/2011 sia dall'art. 7 del Codice di autodisciplina e che esclude remunerazioni basate su strumenti finanziari.

Peraltro proprio la decisione di non ricorrere a queste forme incentivanti rende ancor più conformi le politiche di remunerazione ai principi di sana e prudente gestione che sono posti alla base in particolare delle prescrizioni del regolamento Isvap n. 39/2011 e riduce sensibilmente l'esposizione sia al rischio di non conformità sia al rischio reputazionale legato all'uso di questi strumenti di remunerazione.

Nella presente versione della politica di remunerazione Vittoria Assicurazioni S.p.A ha introdotto alcune modifiche che vanno nella direzione di rendere la politica stessa maggiormente conforme alle indicazioni del Regolamento Isvap n. 39/2011 e alla successiva lettera al mercato dell'IVASS del 9 aprile 2013.

Infine si ricorda che l'esternalizzazione di attività essenziali ed importanti, regolata da apposita procedura interna che prevede, tra l'altro, precisi criteri per la selezione dei fornitori, è costantemente monitorata dalla funzione Legale e Compliance, la stessa risulta svolta in ottemperanza alle regole procedurali interne e, per quanto riguarda la remunerazione dei fornitori delle attività esternalizzate, in linea con i principi previsti dal Regolamento Isvap n. 39/2011. Nel corso del 2015 il Consiglio di Amministrazione, peraltro, ha rivisto alcune politiche di indirizzo, tra le quali la Politica in materia di esternalizzazioni, che determinano le linee guida del complessivo sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, stabilendo, in particolare, i livelli di propensione al rischio dell'impresa.

Controllo di applicazione

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 comma 1 lettera a) del Regolamento ISVAP n°39 la funzione Internal Audit ha verificato la corretta applicazione delle politiche di remunerazione sulla base degli indirizzi approvati dal Consiglio di Amministrazione.

A tale scopo la funzione Internal Audit ha sottoposto a verifica le remunerazioni erogate nel 2015 (di competenza del 2014) sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione del 7 marzo 2014 ed approvate dall'Assemblea nella riunione del 29 aprile 2014.

E' stato rilevato dalla funzione Internal Audit che:

- La parte variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato e dell'Alta Direzione è calcolata in base al raggiungimento del risultato tecnico ordinario conservato complessivo (Rami Danni e Rami Vita) rispetto al dato previsto dal piano annuale di budget 2014.
- Il montante complessivo da destinare alla parte variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato, dell'Alta Direzione e dei Dirigenti, pari al 4,5 %, è stato calcolato sul risultato tecnico previsto nel piano annuale di budget 2014 pari a 77,350 milioni di euro e non sul maggior valore effettivamente conseguito a consuntivo.
- Il calcolo degli emolumenti degli Amministratori e dei compensi dei Sindaci, è stato effettuato in coerenza con la Delibera Assembleare del 19 aprile 2013.
- La Compagnia, relativamente alla parte variabile della remunerazione delle figure professionali appartenenti alle aree sinistri, tecnica e commerciale, ha:
 - definito gli obiettivi tramite la formalizzazione di lettere individuali (contenenti specifici riferimenti al sistema di incentivazioni) in linea con quanto indicato nella predetta relazione;
 - calcolato in coerenza con l'effettivo raggiungimento dei parametri quantitativi e qualitativi formalizzati all'inizio di ogni anno solare e valutati con il supporto di schede valutative redatte per ogni singola risorsa;
 - erogato la parte variabile della remunerazione secondo le direttive emanate dalla Compagnia.
- La Compagnia, relativamente alla remunerazione variabile della rete distributiva costituita dalle agenzie, ha:
 - emanato, tramite il "regolamento incentivazioni nazionali 2014", le regole adottate per la definizione del sistema di incentivazioni diffondendole alla rete di vendita;

- calcolato in coerenza con i parametri individuati, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di ogni singolo punto di vendita sulla base di rilevazioni puntuali;
- erogato le incentivazioni seguendo le direttive emanate dalla Compagnia.