



**POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2023
A FAVORE DEGLI ORGANI SOCIALI E DEL PERSONALE**



Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del:	21/03/2023
Precedente edizione approvata in data	23/03/2022
Emessa da:	Chief Operating Officer

INDICE

1. PREMESSA	3
2. DEFINIZIONI	3
3. PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	5
4. CREAZIONE DI VALORE	6
5. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI	7
6. REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO	8
7. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE	8
8. REMUNERAZIONE DEI SOGGETTI IN POTENZIALE CONFLITTO DI INTERESSE, DEGLI INTERMEDIARI E DEI FORNITORI DI SERVIZI ESTERNALIZZATI.....	10
9. INDIVIDUAZIONE DEL "PERSONALE RILEVANTE LA CUI ATTIVITÀ PUÒ AVERE UN IMPATTO SIGNIFICATIVO SUL PROFILO DI RISCHIO DELL'IMPRESA"	11
10.SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT	12
11.LINEE GUIDA PER LA DETERMINAZIONE DELLA CURVA DI INCENTIVAZIONE PER LA PRIMA LINEA DI MANAGEMENT	13
12.GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	13
<i>Il ruolo dell'Assemblea Ordinaria</i>	14
<i>Il ruolo del Consiglio di Amministrazione</i>	14
<i>Il ruolo del Comitato Nomine e Remunerazioni</i>	15
<i>Il ruolo del Comitato Controllo Interno Rischi e Parti Correlate</i>	16
<i>Il ruolo dell'Alta Direzione</i>	16
<i>Il ruolo delle Risorse Umane</i>	16
<i>Il ruolo della Funzione Internal Audit</i>	16
<i>Il ruolo della Funzione Compliance</i>	17
<i>Il ruolo della Funzione Risk Management</i>	17
13.RESPONSABILI DELLA POLITICA	17
14.APPROVAZIONE REVISIONE E COMUNICAZIONE DELLA POLITICA	17
ALLEGATO 1 – REGOLAMENTO 2023 DEL SISTEMA DI PERFROMANCE MANAGEMENT -POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2023	Errore. Il segnalibro non è definito.

1. PREMESSA

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.

Lo scopo principale delle presenti Politiche è contribuire a garantire risultati aziendali, anche di lungo termine, in linea con le attese di tutti gli Stakeholder di riferimento, in una logica di prudente gestione del rischio e sostenibilità dei costi, all'interno di un mercato competitivo allineato a standard internazionali.

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, sostenibili e coerenti con le disposizioni normative e regolamentari.

Le Politiche di Remunerazione confermano il principio in base al quale i sistemi di incentivazione 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

2. DEFINIZIONI

Ai fini delle presenti politiche rilevano le seguenti definizioni:

Componente retribuzione fissa: la componente della retribuzione che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione, nonché le competenze maturate e la qualità complessiva del contributo ai risultati di

business. Tale componente corrisponde alla retribuzione annua lorda, comprensiva altresì di assegni *ad personam ad esclusione di eventuali fringe benefits*.

Componente retribuzione variabile: la componente della retribuzione concessa sulla base dei risultati conseguiti a livello sia aziendale che individuale, comprensiva di tutte le somme variabili quando non rientranti nella contrattazione collettiva, nazionale ed aziendale, indipendentemente dalle modalità con cui viene erogata. (Sistema di Performance Management).

Organi sociali: il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale.

Alta Direzione: la figura dell'Amministratore Delegato.

Personale Rilevante: l'Amministratore Delegato, i Dirigenti con compiti strategici, i Responsabili e il personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali e le altre categorie del personale, la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Compagnia.

Dirigenti con responsabilità strategiche (ai sensi delle 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.

Management team: È composto da Amministratore Delegato del Gruppo e dalla Prima Linea di Management composta da C.O.O., C.F.O., C.B.O., C.M.O..

Funzioni Fondamentali: Funzioni di Internal Auditing, di Risk Management, Attuariale e di Compliance, di cui al Regolamento ISVAP n. 38 del 3 luglio 2018.

Remunerazione: ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in denaro, strumenti finanziari o beni in natura (cd. *fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi alla Compagnia. La remunerazione dei lavoratori subordinati, in particolare, è determinata liberamente dalle parti, nel rispetto tuttavia del limite minimo rappresentato dai valori di paga base fissati dai C.C.N.L. di settore (ANIA) in relazione a ciascuna qualifica contrattuale.

Short Term Incentivation Plan: sistema di “performance management” premiante di medio termine in funzione di indicatori target legati ad obiettivi aziendali, con primario riferimento al business plan ed a obiettivi di adeguatezza del sistema di governance nonché alla soddisfazione di partner e clienti. Riguarda l’intera popolazione aziendale.

Long Term Incentivation Plan: piano di incentivazione finanziaria a lungo termine, per il management team.

3. PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

I fondamenti delle politiche di remunerazione aziendali tengono in considerazione il quadro di riferimento normativo e contrattuale che disciplina il settore assicurativo.

I contratti ad oggi esistenti si riconducono a due ambiti principali:

1. quello cosiddetto di “primo livello”, che trova il suo fondamento nel contratto collettivo nazionale di lavoro (C.C.N.L.) del settore;
2. quello cosiddetto di “secondo livello” che si riferisce alla negoziazione dei contratti integrativi (C.I.A.) oltre ai singoli accordi, aziendali stipulati nel corso del tempo in sede di contrattazione individuale.

Le politiche di remunerazione della Compagnia e 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.

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.

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. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

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.

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 determinazione del pacchetto retributivo è deliberata dal Consiglio di Amministrazione.

6. REMUNERAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO

La retribuzione dei Sindaci è determinata, come previsto dall'art. 2402 del Codice civile, dall'Assemblea Ordinaria per l'intero periodo di durata del loro ufficio.

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

7. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE

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.

Il pacchetto retributivo adottato dalla Compagnia è così composto:

- ✓ **Componente retribuzione fissa (RAL):** prevista dai Contratti Collettivi di lavoro applicabili nonché dagli Accordi Integrativi Aziendali e da eventuali altri accordi individuali;
- ✓ **Componente retribuzione Variabile (Annuale):** Sistema di Performance Management (Short Term Incentive Plan) definizione di obiettivi di medio termine.

Il piano è rivolto a tutti i dipendenti della Compagnia; 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);

- ✓ **Componente retribuzione Variabile in strumenti finanziari (Differita):** Performance Share (Long Term Incentive Plan) determinazione della componente di incentivazione di lungo periodo per il Management Team.

Il piano è rivolto al Management Team; La modalità di gestione delle Azioni 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**

I benefit non monetari, sui quali viene anche calcolata la contribuzione sociale e fiscale, costituiscono una componente rilevante del pacchetto retributivo, sia in termini di apprezzamento da parte dei Destinati sia in ottica di remunerazione totale, quale elemento integrativo o alternativo alla corresponsione monetaria che si dimostra vantaggioso nell'impostazione di politiche di remunerazione efficace ma contestualmente attente all'ottimizzazione degli impatti economici.

La parte relativa alla remunerazione variabile è così ripartita:

per il **Management Team**:

- ✓ un **piano STIP** (Short Term Incentivation Plan) di definizione di obiettivi di medio termine;
- ✓ un **piano LTI** (Long Term Incentivation Plan) di determinazione della componente di incentivazione di lungo periodo per il Management Team.

Per il **Personale Dirigente**:

- ✓ un **piano STIP** (Short Term Incentivation Plan) di definizione di obiettivi di medio termine.

Per le **Funzioni Fondamentali**

- ✓ un **piano STIP** (Short Term Incentivation Plan) di definizione di obiettivi qualitativi di medio termine.

Per le Funzioni Fondamentali lo STIP assicura il diretto collegamento tra i compensi percepiti e le performance qualitative 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.

per il **Personale Dipendente non Dirigente**:

- ✓ un **piano STIP** (Short Term Incentivation Plan) definito con il nome di "Premio Variabile di Risultato" in accordo con le Parti Sindacali.

Il riconoscimento del Piano STIP per il Management Team, per il Personale Dirigente, per le Funzioni Fondamentali e per il Personale dipendente non Dirigente non può prescindere, innanzitutto, da un **adeguato bilanciamento tra lo stesso e la componente fissa**, dove quest'ultima rappresenti una percentuale sufficientemente elevata della retribuzione complessiva.

Le componenti variabili sono riconosciute sulla base del raggiungimento di obiettivi predefiniti e oggettivamente misurabili oltre che raggiungibili e che contribuiscono alla creazione di valore per l'impresa quali la conformità alla normativa e l'efficienza nella gestione del servizio alla clientela.

8. REMUNERAZIONE DEI SOGGETTI IN POTENZIALE CONFLITTO DI INTERESSE, DEGLI INTERMEDIARI E DEI FORNITORI DI SERVIZI ESTERNALIZZATI

La remunerazione degli intermediari è basata sugli strumenti provvigionali tipici del mercato assicurativo predeterminati dalla Società, distinti per singoli rami e per le tipologie di rischi assunti.

In particolare, la Compagnia ha cura di prevedere e assicurare che i compensi e gli incentivi previsti per gli intermediari assicurativi siano coerenti con i principi della sana e prudente gestione e in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine e che, in ogni caso, non incentivino condotte contrarie all'obbligo di comportarsi secondo correttezza nei confronti degli assicurati. Al riguardo, l'Impresa ha cura di evitare politiche di remunerazione basate in modo esclusivo o prevalente su risultati di breve termine, tali da incentivare una eccessiva esposizione al rischio.

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

9. INDIVIDUAZIONE DEL “PERSONALE RILEVANTE LA CUI ATTIVITÀ PUÒ AVERE UN IMPATTO SIGNIFICATIVO SUL PROFILO DI RISCHIO DELL'IMPRESA”

In considerazione dell'attuale modello di *business* ed organizzativo adottato dal Gruppo e del vigente sistema di responsabilità e poteri, il Personale Rilevante, la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Compagnia, è identificato nelle figure dell'Amministratore Delegato, dei Dirigenti con compiti strategici, dei Responsabili e il personale di livello più elevato delle Funzioni Fondamentali e delle altre categorie del personale, la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della Compagnia (d'ora in avanti denominato “Personale Rilevante”).

La scelta di individuare tale categoria di personale nei summenzionati soggetti si basa sulla considerazione dei seguenti elementi:

- **qualifica e remunerazione corrisposta:** la qualifica del personale rilevante e l'ammontare della relativa remunerazione sono indicativi della loro capacità/possibilità di incidere sul profilo di rischio aziendale;
- **attività svolta:** le attività effettivamente svolte dal personale rilevante, nell'esecuzione della prestazione di lavoro, incidono significativamente sul profilo di rischio aziendale;
- **grado di responsabilità:** la responsabilità ultima delle decisioni e delle attività che hanno un impatto significativo sul profilo di rischio della Compagnia spetta al personale rilevante, ognuno per il relativo ambito di competenza;
- **possibilità di assumere posizioni di rischio:** esclusivamente il personale rilevante può assumere posizioni di rischio in nome e per conto della Compagnia e, conseguentemente, generare profitti o incidere su altre poste contabili per importi rilevanti.

Tra il Personale Rilevante, a cui si applicano sia le politiche di remunerazione denominate STIP e LTI ai fini del Regolamento rientra esclusivamente il Management Team composto:

- il Chief Executive Officer (Amministratore Delegato);
- 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).

10. SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT

Per la corretta applicazione dello STIP la Compagnia ha voluto introdurre un Sistema di Performance Management come elemento chiave della strategia della Compagnia.

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.

Si precisa che lo STIP per i Responsabili delle Funzioni Fondamentali è in funzione di 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. In particolare, gli obiettivi di carattere non economico, quali ad esempio la compliance, i progetti e la diffusione della cultura del rischio, poiché finalizzati anch'essi alla creazione del valore per l'impresa, rappresentano una parte rilevante del meccanismo retributivo connessi con i ruoli di controllo interno e indipendenti dai risultati delle unità operative soggette al controllo.

Al fine di assicurare che le remunerazioni variabili siano erogate in un contesto di adeguatezza patrimoniale e finanziaria, gli obiettivi aziendali riflettono le metriche del Piano Industriale, redatto secondo logiche Risk Based.

Il processo di assegnazione, valutazione e consuntivazione degli obiettivi vede coinvolti il superiore gerarchico diretto del destinatario che si avvale del supporto dello Sviluppo Human Resource.

Nella fase di assegnazione degli obiettivi, il Destinatario viene messo a conoscenza delle Politiche di Remunerazione e del Regolamento applicati.

La consuntivazione degli Obiettivi viene portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione a cura del Comitato Nomine e Remunerazioni in forma distinta per la prima Linea del Management, per i Responsabili delle Funzioni Fondamentali, e in forma aggregata per il restante personale rientrante nel perimetro del meccanismo del Sistema Incentivante.

In tale processo è tenuto in debita considerazione il contributo individuale complessivo reso per il buon funzionamento delle Compagnie e del Gruppo in un quadro più ampio di coerenza e stabilità complessiva del sistema aziendale.

Il Consiglio provvede a darne opportuna informativa all'Assemblea in sede di approvazione di Bilancio in forma aggregata per la Prima Linea di Management e in forma individuale per i Responsabili delle Funzioni Fondamentali.

11. 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.

12. 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 sulla materia, con cadenza almeno annuale, 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.

I principali soggetti coinvolti in tale iter sono di seguito riportati:

Il ruolo dell'Assemblea Ordinaria

L'Assemblea Ordinaria:

- 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.

Il ruolo del Consiglio di Amministrazione

il Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazioni:

- 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 il 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.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, si dota di flussi informativi necessari ad assicurare la verifica della corretta applicazione delle stesse da parte del Comitato Nomine e Remunerazioni, dei Responsabili degli Uffici HR Sviluppo e HR Amministrazione e delle Funzioni Fondamentali e del loro corretto coinvolgimento.

Il ruolo del Comitato Nomine e Remunerazioni

In linea con le best practice del settore, la Società ha istituito un Comitato Nomine e Remunerazioni al quale sono demandate funzioni istruttorie, consultive e propositive riguardo le politiche di remunerazione con particolare riferimento all'Amministratore Delegato, alla prima Linea del Management Team e ai Responsabili delle Funzioni Fondamentali in particolare:

- 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;

Il ruolo del Comitato Controllo Interno Rischi e Parti Correlate

Il 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.
- esprime l'assegnazione degli obiettivi di performance per la componente della retribuzione variabile dei Responsabili delle Funzioni Fondamentali, nonché sul loro grado di raggiungimento.

Il ruolo dell'Alta Direzione

L'Alta Direzione, oltre a dare attuazione a quanto di propria competenza e stabilito dal sistema delle deleghe e dei poteri, assicura che i criteri ed i principi per la definizione delle politiche di remunerazione, siano in linea con quanto stabilito dalle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea, valutandone la coerenza con gli obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione.

Il ruolo delle Risorse Umane

Gli Uffici HR Sviluppo e HR Amministrazione:

- si fanno carico di istruire e governare il processo inerente le Politiche di Remunerazione
- supportano l'Alta Direzione nella definizione degli obiettivi;
- assicurano il processo di comunicazione ai destinatari delle politiche di remunerazione;
- supportano il processo di verifica del raggiungimento degli obiettivi ;
- formalizzano le Politiche Retributive dell'anno da fornire al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea;
- formalizzano l'Informativa sull'applicazione delle Politiche Retributive dell'anno precedente da fornire all'Assemblea e relativi allegati;

Il ruolo della 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.

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

Il ruolo della Funzione Compliance

La Funzione Compliance verifica che le Politiche di Remunerazione siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto della Compagnia e del Codice Etico al fine di prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali.

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

Il ruolo della Funzione Risk Management

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 vengono riferiti all'Assemblea, al Consiglio di Amministrazione, al Comitato Nomine e Remunerazioni e al Comitato Controllo Interno, Rischi e Parti Correlate.

13. RESPONSABILITÀ DELLA POLITICA

Il Responsabile interno della Politica è il Chief Operating Officer (COO).

L'Alta Direzione è impegnata ad attuare e sostenere la suddetta Politica e a divulgarla a tutti i soggetti che lavorano per l'azienda o per conto di essa.

14. APPROVAZIONE REVISIONE E COMUNICAZIONE DELLA POLITICA

La presente Politica e più in generale tutta la documentazione legata alle Politiche di Remunerazione deve essere verificata almeno una volta all'anno al fine di renderla sempre coerente con l'evoluzione del contesto aziendale.

La politica è sottoposta ad una analisi di conformità da parte della Funzione Compliance.

La Politica entra in vigore alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione ed è sottoposta a valutazione e revisione annuale nell'ottica di curarne l'adeguamento all'evoluzione dell'operatività aziendale e delle condizioni esterne ed è oggetto di opportuna diffusione mediante comunicazione interna (intranet aziendale).

In particolare, il Consiglio di Amministrazione rivede le Politiche di Remunerazione almeno una volta l'anno e ne cura l'adeguamento in relazione:

- all'evoluzione del quadro normativo,
- ai nuovi orientamenti strategici,
- alle modifiche relative alla struttura organizzativa e di governance delle Società del Gruppo,
- all'evoluzione del contesto normativo e legislativo in materia di politiche di remunerazione, tenuto conto anche della variazione della valutazione dei rischi,
- ad eventuali ulteriori indicazioni derivanti dalle attività da parte delle Funzioni Fondamentali.