

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 2013

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

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

www.vittoriaassicurazioni.com

[Relazione riferita all'esercizio 2013](#)

Approvata dal Consiglio di Amministrazione il 7 marzo 2014



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Indice

SEZIONE PRIMA	1
Premessa	1
1. Finalità perseguiti 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, dell'Alta Direzione e degli altri Dirigenti	6
6.1. Struttura della remunerazione	6
6.2. Parametri di riferimento della remunerazione variabile	7
6.3. Pagamento della parte variabile	8
7. Remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo	9
8. Benefici non monetari dell'Alta Direzione e degli altri Dirigenti	9
9. Trattamento di fine mandato o di risoluzione del rapporto di lavoro	10
10. Polizza D&O	10
11. Remunerazione di altri soggetti in potenziale conflitto di interesse, degli intermediari e dei fornitori di servizi esternalizzati.	10
12. Remunerazione del Personale	11
13. Società del Gruppo Vittoria Assicurazioni	12
SEZIONE SECONDA	13
Parte Prima	13
1. Amministratori non esecutivi	13
2. Presidente, Vice Presidenti e Amministratore Delegato	14
3. Sindaci	14
4. Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategiche	15
Parte Seconda	16
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, al direttore generale e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	17
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.	22
Tabella 3: Partecipazioni degli Amministratori, dei Sindaci, del Direttore Generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	23
Relazione delle funzioni Internal Audit e Compliance sull'attuazione delle politiche di remunerazione	24

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 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.

In ottemperanza alle 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 2014;
- 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 sovraintendono 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 perseguiti 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.

Il Consiglio di Amministrazione propone di confermare anche per l'esercizio 2014 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 il Direttore Generale, il Condirettore Generale e i Direttori Centrali.

Dirigenti: l'insieme dei Dirigenti non rientranti nell'ambito dell'Alta Direzione.

Funzioni di controllo: le funzioni di Internal Audit, Risk Management e Compliance come individuate dal Regolamento ISVAP n. 20/2008.

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

Bonus: 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, con un coinvolgimento delle Funzioni di controllo e delle funzioni Personale e Gestione Risorse Umane, quest'ultima in particolare per la definizione degli obiettivi di fabbisogno di personale e di metodi e criteri di valutazione delle risorse umane.

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 per le Nomine e la Remunerazione (nel seguito anche il "Comitato");
- l'Amministratore Delegato;
- il Collegio Sindacale;
- la Funzione Personale e Gestione Risorse Umane
- 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 del 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 2013 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

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 dirigenza 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.
 - 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, 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 Funzione Personale 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.

Funzione Personale e Gestione Risorse Umane

La Funzione Personale e Risorse Umane, che organizzativamente dipende dall'Amministratore Delegato, fornisce supporto allo stesso per la definizioni degli obiettivi di fabbisogno di personale e di metodi e criteri di valutazione delle risorse umane.

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

- attuare e gestire i programmi di valutazione, di sviluppo professionale e di carriera, di premiazione/incentivazione del Personale, d'intesa con l'Amministratore Delegato;
- formulare la proposta all'Amministratore Delegato 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:

- 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 verifica la coerenza dei parametri quantitativi previsti dal piano pluriennale per la parte variabile della remunerazione con i rischi operativi.

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 2013, 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 Presidente, i Vice Presidenti e l'Amministratore Delegato, in ragione del ruolo ricoperto e determinata secondo parametri in uso sul mercato di riferimento.

Per il Presidente e per gli Amministratori non esecutivi non è prevista alcuna remunerazione legata ai risultati economici della società, così come non sono previsti benefici non monetari.

I Vice Presidenti esecutivi, sig. Carlo Acutis e sig. Andrea Acutis, non beneficiano di una remunerazione incentivante in quanto la famiglia Acutis è azionista di controllo della società, mentre è previsto l'uso dell'auto aziendale ad uso promiscuo. Il Vice Presidente Signor Andrea Acutis è Dirigente della Società e, in tale veste, percepisce una remunerazione composta da una parte fissa ed una parte variabile, come descritto al successivo capitolo 6.

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 tempi ed alle condizioni illustrati al successivo Capitolo 6. Per l'Amministratore

Delegato sono previsti, quali benefici non monetari, coperture assicurative analoghe a quelle stabilite dal CCNL 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, dell'Alta Direzione e dei Dirigenti

6.1 Struttura della remunerazione

La remunerazione dell'Amministratore Delegato, 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, all'Alta Direzione e ai Dirigenti si fondi, in linea di continuità con la storia della Società, su i 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, 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, 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 l'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: si esprime in una percentuale massima della componente fissa, con valori crescenti in relazione al ruolo e alla responsabilità ricoperti.

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, il Direttore Generale e il Condirettore Generale
- in misura non superiore al 60% della componente fissa per i Direttori Centrali
- 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, l'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.

In particolare, l'ammontare massimo complessivo della retribuzione variabile viene determinata nel 4,5% del citato risultato tecnico previsto nel piano annuale di budget, con modulazione percentuale dell'importo da erogarsi sulla base del suo raggiungimento.

Per l'anno 2014, sulla base del budget 2014 approvato dal Consiglio di Amministrazione, la percentuale del montante del saldo tecnico destinata al pagamento della componente variabile è determinata sulla base della seguente tabella:

Risultato Tecnico Ordinario (RTO) Budget anno 2014: Euro 77,350 milioni

Risultato effettivo conseguito: $\geq 50\%$ (38,675 milioni) Variabile = 3,25% del RTO conseguito

Risultato effettivo conseguito: $\geq 60\%$ (46,410 milioni) Variabile = 3,50% del RTO conseguito

Risultato effettivo conseguito: $\geq 70\%$ (54,149 milioni) Variabile = 3,75% del RTO conseguito

Risultato effettivo conseguito: $\geq 80\%$ (61,880 milioni) Variabile = 4,00% del RTO conseguito

Risultato effettivo conseguito: $\geq 90\%$ (69,675 milioni) Variabile = 4,25% del RTO conseguito

Risultato effettivo conseguito: $\geq 100\%$ (77,350 milioni) Variabile = 4,50% del RTO di budget

L'ammontare massimo del montante destinata al pagamento della componente variabile dell'Amministratore Delegato, dell'Alta Direzione e degli altri Dirigenti è pertanto determinato in euro 3,480 milioni.

6.3. Pagamento della parte variabile

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 ai seguenti criteri:

- il 60% della parte variabile viene liquidata dopo l'approvazione del bilancio relativo all'anno di riferimento da parte dell'Assemblea;
- il restante 40% viene accantonato e viene pagato nella misura del 20% nel secondo anno e il restante 20% al terzo anno, sempre dopo l'approvazione del bilancio.

La parte variabile della retribuzione dei Direttori Centrali non viene erogata interamente nell'anno di competenza ma su base biennale, in base ai seguenti criteri:

- l'80% della parte variabile viene liquidata dopo l'approvazione del bilancio relativo all'anno di riferimento da parte dell'Assemblea;
- il restante 20% viene pagato nell'anno successivo, dopo l'approvazione del bilancio.

Allo scopo di definire fin dall'inizio una politica di remunerazione dell'Alta Direzione 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 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;
- c) l'accertamento di condotte dolose o gravemente colpose che abbiano determinato risultati rivelatisi non duraturi o addirittura non effettivamente conseguiti.

Per quanto riguarda la lettera sub a) si prevede che non venga maturato alcun diritto al conseguimento della parte variabile quando il valore del risultato tecnico ordinario definitivo sia inferiore del 50% 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 50% del valore del risultato tecnico ordinario previsto a budget, come da tabella di cui al precedente punto 6.2.

Resta inteso che per l'Amministratore Delegato e per le altre figure in posizione apicale (Direttore Generale, Condirettore Generale e Direttori Centrali) 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 della particolare 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 già erogata nel caso sub c), sia infine nel caso di dimissioni volontarie.

Il Consiglio ha inoltre conferito facoltà all'Amministratore Delegato, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, di 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.

L'Amministratore Delegato curerà l'applicazione di quanto stabilito nel presente paragrafo avendo cura di coinvolgere tutte le funzioni interessate.

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 annuali legati ad obiettivi principalmente qualitativi, la cui valutazione è rimessa al Comitato Nomine e Remunerazioni, sentito il parere del Comitato Controllo e Rischi, composto da Amministratori indipendenti.

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.

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.

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

La politica generale della Società, anche con riferimento agli Amministratori, all'Alta Direzione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche non prevede:

- accordi che attribuiscano diritti ad indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto né alla stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;
- accordi 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 a titolo di preavviso 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, 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 2013 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

Alla data del 31 dicembre 2013 in Vittoria Assicurazioni lavoravano n. 506 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. 338 impiegati fino al 6° livello CCNL; n. 144 funzionari; n. 24 dirigenti.

Oltre all'applicazione integrale dei parametri tabellari e dei benefits previsti dal CCNL stipulato tra l'ANIA e le OO.SS. di settore e dal Contratto Integrativo Aziendale (CIA) stipulato con le RSA, la posizione retributiva di ciascun dipendente viene annualmente rivista in base ad una politica retributiva gestita dalla funzione Sviluppo Risorse Umane, 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 Risorse Umane la scheda di valutazione che deve essere compilata per ciascuna risorsa.

La scheda prevede una valutazione basata essenzialmente sulle capacità professionali specifiche per l'area operativa di appartenenza. La scheda, una volta condivisa e sottoscritta sia dalla risorsa valutata sia dal responsabile della stessa, è trasmessa a Sviluppo Risorse Umane.

I provvedimenti economici previsti al termine del processo di valutazione che tengono altresì conto del posizionamento di mercato, della criticità del ruolo rivestito dalla risorsa e della difficoltà di reclutamento, sono esclusivamente:

- provvedimenti ad personam una tantum, che sono comunque parametrati per lo più ad un livello di performance eccezionale e non sono calcolati in base a parametri economici legati a criteri di redditività aziendale;
- passaggio di livello, laddove sia stato precedentemente concordato tra il responsabile della risorsa e il Personale, a fronte del raggiungimento di livelli di autonomia e di conoscenze/capacità lavorative corrispondenti al livello superiore o, nel caso di nuove mansioni, comportanti appunto il riconoscimento di un livello superiore.
- aumenti, che sono indicativi di una maturazione professionale di competenze e autonomie superiori alla norma e che seppur consolidate non comportano ancora a livello contrattuale il passaggio di livello.

All'interno del personale dipendente sono state individuate tre aree sensibili ai profili di rischio della società: l'area commerciale, l'area sinistri e l'area tecnica.

Conseguentemente per il Responsabile della rete liquidativa, gli Ispettori Liquidatori, addetti cioè all'attività di liquidazione sinistri r.c.a e rami elementari nelle unità lavorative (Ispettorati Sinistri) sparse sul territorio nazionale (circa n. 96 risorse), agli Ispettori Commerciali (Danni e Vita) e ai loro Coordinatori di Area e agli Ispettori Tecnici (circa n. 34 risorse ispettive complessivamente) che operano a stretto contatto con la rete distributiva formata dalle agenzie in appalto, è previsto un sistema di incentivazione, che viene formalizzato e accettato all'inizio di ciascun anno solare, condiviso dalle funzioni di linea da cui dipendono le risorse e dal Personale, finalizzato al raggiungimento di obiettivi particolarmente significativi per l'azienda.

Gli obiettivi, che sono in prevalenza quantitativi ma che tengono conto anche di parametri di qualità del servizio, vengono identificati attraverso un processo decisionale che vede coinvolte le seguenti funzioni:

- Personale – Sviluppo Risorse Umane;
- 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 dell'incentivazione che può essere erogata. L'importo variabile viene riconosciuto nell'anno solare successivo a quello preso a riferimento.

Mentre gli obiettivi assegnati alle risorse della rete liquidativa (Responsabili di Ispettorato e Ispettori Liquidatori) sono obiettivi legati al risultato conseguito dalla singola risorsa e dall'Ispettorato Sinistri nel quale essa opera, per tutte le altre figure gli obiettivi sono puramente assegnati all'individuo.

Nel corso del 2013 si è iniziata a progettare e a pianificare l'introduzione di un sistema di incentivazione sperimentale che, a partire dal 2014 e fino al 2017, possa estendersi a tutta la popolazione aziendale.

I criteri/parametri quantitativi/qualitativi che verranno utilizzati dovranno essere definiti all'inizio di ciascun anno solare, condivisi dalle funzioni di linea da cui dipendono le risorse e dal Personale e saranno finalizzati al raggiungimento di obiettivi particolarmente significativi per l'azienda.

Il sistema di incentivazione, che verrà formalizzato per le funzioni coinvolte nel sistema di sperimentazione all'inizio del 2014, prevede l'assegnazione di un obiettivo aziendale (che se non raggiunto non permetterà di accedere al sistema di incentivazione), di un obiettivo di gruppo (legato al raggiungimento di un obiettivo assegnato all'unità di appartenenza) e di un obiettivo individuale (legato al raggiungimento di un obiettivo personale assegnato al singolo individuo).

Per ciascuno di questi obiettivi si prevede di fissare un limite massimo di incentivazione che può essere erogata.

L'importo variabile verrà riconosciuto nell'anno solare successivo a quello preso a riferimento.

13. Società del Gruppo Vittoria Assicurazioni.

Il Consiglio di Amministrazione ha conferito 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.

La remunerazione degli Organi sociali delle Società controllate è approvata dal Comitato Nomine e Remunerazioni su proposta dell'Amministratore Delegato.

Sezione Seconda

Parte prima

Nella presente sezione vengono dettagliati i compensi corrisposti nell'esercizio 2013 agli Amministratori, ai Sindaci e al Direttore Generale nonché, in forma aggregata, ai dirigenti con responsabilità strategiche (individuati nel Condirettore Generale 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, residuano pertanto 77.500 euro a disposizione del Consiglio per eventuali future attribuzioni.

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

Per gli Amministratori non esecutivi 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 2013, in base ai risultati conseguiti nel 2012, la parte variabile riconosciuta al Signor Andrea Acutis è stata pari ad euro 45.000.

All'Amministratore Delegato Roberto Guarena, oltre al compenso fisso, nel corso dell'esercizio 2013 è stato riconosciuto un compenso variabile di complessivi euro 742.500, determinato sulla base del programma di remunerazione incentivante approvato dall'Assemblea del 20 aprile 2012 a valere sui risultati dell'esercizio 2012, suddiviso come segue: quanto ad euro 445.500 corrisposto nell'esercizio 2013; quanto ad euro 148.500 da corrispondersi nell'esercizio 2014 ed euro 148.500 da corrispondersi nell'esercizio 2015.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 7 marzo 2014, verificato il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per l'esercizio 2013, 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 19 aprile 2013. I relativi importi, che verranno corrisposti entro il mese di maggio 2014, 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 Sindaci effettivi Giovanni Maritano e Corrado Versino (quest'ultimo in carica sino al 19 aprile 2013) hanno ricevuto compensi per incarichi nei Collegi Sindacali e negli Organismi di Vigilanza istituiti ai sensi del D.Lgs. 231/2011 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 CCNL 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 2013 è stato riconosciuto un compenso variabile di complessivi euro 445.500, determinato sulla base del programma di remunerazione incentivante approvato dall'Assemblea del 20 aprile 2012 a valere sui risultati dell'esercizio 2012, suddiviso come segue: quanto ad euro 267.300 corrisposto nell'esercizio 2013; quanto ad euro 89.100 da corrispondersi nell'esercizio 2014 e quanto ad euro 89.100 da corrispondersi nell'esercizio 2015.

Analogamente, nell'ambito dell'importo massimo stabilito nel piano di remunerazione incentivante relativo all'esercizio 2012, nel corso dell'esercizio 2013 ai Dirigenti con Responsabilità strategiche è stato riconosciuto un compenso variabile complessivo di euro 437.000, suddiviso come segue: quanto ad euro 290.200 corrisposto nel 2013, quanto ad euro 87.400 da corrispondersi nel 2014 e quanto ad euro 59.400 da corrispondersi nel 2015.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 7 marzo 2014, verificato il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per l'esercizio 2013, 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 19 aprile 2013. I relativi importi, che verranno corrisposti entro il mese di maggio 2014, sono riportati nella tabella n. 2 della successiva Parte Seconda della presente sezione.

Sezione Seconda

Parte seconda

Vengono esposti i compensi riferibili all'esercizio 2013 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 2012 e nel 2013.

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	01/01/2013 31/12/2013	2015	bilancio						
	Compensi dalla Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio Carica	23.575 Finanza 74.247 Immobiliare		5.014 5.014		107.849	
	Compensi da controllate e collegate					6.000			6.000	
	totale				103.822			10.027	113.849	
Andrea Acutis	Vice Presidente	01/01/2013 31/12/2013	2015	bilancio						
	Compensi dalla Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio Carica	23.575 37.123			50.000	10.383	321.081
	Compensi da controllate e collegate			Lavoro dipendente	200.000					7.000
	totale				267.699			50.000		328.081
Carlo Acutis	Vice Presidente	01/01/2013 31/12/2013	2015	bilancio						
	Compensi dalla Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio Carica	23.575 37.123					60.699
	Compensi da controllate e collegate							60.699		
	totale									60.699
Roberto Guarera	Amministratore Delegato	01/01/2013 31/12/2013	2015	bilancio						
	Compensi dalla Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio Carica	23.575 486.438			649.080		1.159.094
	Compensi da controllate e collegate				6.000				6.000	
	totale				516.014				649.080	1.165.094

Tabella 1

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

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

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati		Compensi variabili non equity: bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Lorenza Guerra Seragnoli	Amministratore	19/04/2013	bilancio								
	Compensi dalla Vittoria Assicurazioni	31/12/2013		Riparto Consiglio	17.603						17.603
	Compensi da controllate e collegate										
	totale				17.603						17.603
Pietro Carlo Marsan	Amministratore	01/01/2013	bilancio								
	Compensi dalla Vittoria Assicurazioni	31/12/2013		Riparto Consiglio	23.575	Controllo e Rischi	22.082				52.432
	Compensi da controllate e collegate					Operazioni parti correlate	6.774				
	totale				23.575			28.856			52.432
Giorgio Marsiaj	Amministratore	01/01/2013	bilancio								
	Compensi dalla Vittoria Assicurazioni	31/12/2013		Riparto Consiglio	23.575						23.575
	Compensi da controllate e collegate										
	totale				23.575						23.575
Lodovico Passerin d'Entreves	Amministratore	01/01/2013	bilancio								
	Compensi dalla Vittoria Assicurazioni	31/12/2013		Riparto Consiglio	23.575	Nomine-Remunerazioni	5.014				28.589
	Compensi da controllate e collegate										
	totale				23.575			5.014			28.589
Luca Paveri Fontana	Amministratore	01/01/2013	bilancio								
	Compensi dalla Vittoria Assicurazioni	31/12/2013		Riparto Consiglio Speciale incarico	23.575	Controllo e Rischi	13.548				176.548
	Compensi da controllate e collegate					124.384 Finanza Immobiliare	5.014				
	totale					Nomine-Remunerazioni	5.014				137.500
					137.500			28.589			137.500
					285.459						314.048

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	01/01/2013 31/12/2013	bilancio 2015		Riparto Consiglio 23.575	Controllo e Rischi Operazioni parti correlate 6.774	13.548			43.897	
Compensi da controllate e collegate										
totale				23.575		20.322			43.897	
Anna Strazzera										
Amministratore	19/04/2013 31/12/2013	bilancio 2015		Riparto Consiglio 17.603	Immobiliale 3.521					
Compensi da controllate e collegate										
totale				17.603		3.521			21.123	
Luigi Guatri										
Presidente	01/01/2013 31/12/2013									
Onorario										
Compensi da Vittoria Assicurazioni				Carica 47.151						
Compensi da controllate e collegate										
totale				47.151					47.151	
Cesare Caldarelli										
Direttore	01/01/2013 Generale 31/12/2013									
Compensi da Vittoria Assicurazioni				Lavoro dipendente 400.000						
Compensi da controllate e collegate										
totale				400.000					389.448	
Alberto Giussani										
Presidente	01/01/2013 Collegio 31/12/2013	bilancio 2015								
Sindacale										
Compensi da Vittoria Assicurazioni				Carica 102.389						
Compensi da controllate e collegate										
totale				0					0	
									102.389	

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
Giovanni Maritano	Sindaco Effettivo	01/01/2013	31/12/2013	bilancio 2015						
	Compensi dalla Vittoria Assicurazioni		Carica	68.328						68.328
	Compensi da controllate e collegate			87.830						87.830
	totale				156.158					156.158
Francesca Sangiani	Sindaco Effettivo	19/04/2013	31/12/2013	bilancio 2015						
	Compensi dalla Vittoria Assicurazioni		Carica	35.068						35.068
	Compensi da controllate e collegate			0						0
	totale			35.068						35.068
Corrado Versino	Sindaco Effettivo	01/01/2013	19/04/2013							
	Compensi dalla Vittoria Assicurazioni		Carica	33.260						33.260
	Compensi da controllate e collegate			88.035						88.035
	totale			121.295						121.295
n. 4 dirigenti con responsabilità strategiche	Compensi dalla Vittoria Assicurazioni		Lavoro dipendente	942.590				422.032	44.811	1.409.434
	Compensi da controllate e collegate			17.300						17.300
	totale			959.890				422.032	44.811	1.426.734

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		Bonus maturato nel 2013			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus	(4)
		(A)	(B)	(C)	Periodo di differimento	(A)	(B)	(C)			
Roberto Guarena	Amministratore Delegato	Erogabile nel 2014	Differito	(C)	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati		Ancora differiti			
Compensi Vittoria Assicurazioni											
	19 aprile 2013	500.580			166.860 Esercizio 2015						
	20 aprile 2012				166.860 Esercizio 2016						
(III) Totale		500.580		333.720			148.500				
Andrea Acutis	Vice Presidente										
Compensi Vittoria Assicurazioni											
(III) Totale		19 aprile 2013	50.000								
(III) Totale		50.000									
Cesare Caldarelli	Direttore Generale										
Compensi Vittoria Assicurazioni											
	19 aprile 2013	300.348		100.116 Esercizio 2015							
	20 aprile 2012			100.116 Esercizio 2016							
(III) Totale		300.348		200.232			89.100				
4 Dirigenti con responsabilità strategiche											
Compensi Vittoria Assicurazioni											
	19 aprile 2013	334.632		100.344 Esercizio 2015							
	20 aprile 2012			66.744 Esercizio 2016							
(III) Totale		334.632		167.088			87.400			59.400	

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	0	0	38.664.400
Acutis Andrea	Vice Presidente	direttamente	117.730	0	0	117.730
Guarena Roberto	Amministratore Delegato	direttamente/tramite familiare	26.950	0	0	26.950
Acutis Biscaretti di Ruffia Adriana	Amministratore	direttamente	64.750	0	0	64.750
Baggi Sisini Francesco	Amministratore	tramite società controllate	3.849.000	0	0	3.849.000
Brignone Marco	Amministratore	direttamente	20.000	0	0	20.000
Marsani Pietro Carlo	Amministratore	direttamente/tramite familiare	4.000	2.000	-6.000	0
Marsiaj Giorgio	Amministratore	direttamente	344.644	0	0	344.644
Paveri Fontana Luca	Amministratore	direttamente	62.000	7.000	0	69.000
Calderelli 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				
4 dirigenti con responsabilità strategiche		122.002	0	-20.000	102.002

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

Premessa: normativa di riferimento

In data 8 marzo 2013 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 19 aprile 2013.

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, 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 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;
- 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 sovraintenderanno 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, 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 Assicurazioni ha stabilito tra l'altro che:

- la stessa sia composta da una componente fissa e da una componente variabile pari ad una percentuale prestabilita del compenso fisso;
- per l'Alta Dirigenza la percentuale della componente variabile è determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni;
- per i Dirigenti l'ammontare del bonus è stabilito dai superiori gerarchici d'intesa con l'Amministratore Delegato;
- la parte variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato, dell'Alta Direzione e dei Dirigenti viene commisurata al raggiungimento del risultato tecnico ordinario previsto dal piano annuale di budget, 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; per i Direttori Centrali l'erogazione avviene su base biennale;
- è prevista 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 Assicurazioni ha individuato all'interno del personale dipendente tre aree sensibili ai profili di rischio della società, l'area commerciale, e 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.

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

Si è voluto in estrema sintesi ricordare 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 19 aprile 2013.

Le politiche di remunerazione approvate da Vittoria rispondono ai principi generali previsti dall'art. 4 del Regolamento Isvap n. 39e dall'art. 7 del Codice di Autodisciplina.

In particolare le politiche di remunerazione così come deliberate e attuate appaiono in linea con tutti i principi stabiliti dal Titolo III – Capo I del Regolamento Isvap n. 39e che detta le regole in materia di remunerazione degli amministratori, con particolare riferimento a quelli esecutivi, sia per quanto riguarda il bilanciamento delle componenti fisse e variabili, la fissazione e misurazione dei risultati, il pagamento della parte variabile.

Vittoria Assicurazioni ha inoltre adottato una politica più severa dei principi previsti sia dal Regolamento Isvap n. 39e sia dall'art. 7 del Codice di autodisciplina, in quanto esclude remunerazioni basate su strumenti finanziari.

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

- ai 3 Direttori Centrali che insieme al Direttore Generale e al Condirettore Generale compongono l'Alta Direzione;
- ai Dirigenti, responsabili di strutture operative;
- ai responsabili delle funzioni di controllo;
- alle figure del personale destinatarie di provvedimenti incentivanti;
- agli intermediari assicurativi e ai fornitori di attività/servizi esternalizzati.

Controllo di applicazione

Per quanto riguarda la corretta applicazione delle politiche di remunerazione di competenza dell'anno 2013 è stato verificato congiuntamente dalle funzioni Internal Audit e Compliance quanto segue:

1. La parte variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato e dell'Alta Direzione è maturata in base al raggiungimento del risultato tecnico ordinario nel rispetto di quanto riportato nella relazione sulle politiche di remunerazione, presentata dal Consiglio di Amministrazione per l'approvazione dell'Assemblea Ordinaria in data 19 aprile 2013.

Il saldo tecnico effettivo conseguito da Vittoria Assicurazioni SpA nel 2013 è stato pari a 86,7 milioni di euro per i rami danni e 1,6 milioni di euro per i rami vita per un totale di 88,3 milioni di euro.

Il montante complessivo da destinare alla parte variabile della remunerazione dei componenti dell'Alta Direzione e dei dirigenti di primo livello è stato calcolato non sul valore effettivamente conseguito ma sul valore, inferiore, indicato nel budget annuale, cioè il 4,5 % di 61,8 milioni di euro.

Le valutazioni relative all'effettivo pagamento della parte variabile, secondo quanto previsto dalle politiche sulla remunerazione potranno essere effettuate solo nella seconda metà del 2014.

Per quanto riguarda la corretta applicazione delle politiche di remunerazione di competenza dell'anno 2012 è stato verificato dalla funzione Internal Audit nella seconda metà dell'esercizio 2013 quanto segue:

1. La parte variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato e dell'Alta Direzione è stata calcolata in funzione del raggiungimento del risultato tecnico ordinario così come previsto dallo schema presente nella relazione sulle politiche di remunerazione presentata dal Consiglio di Amministrazione per l'approvazione dell'Assemblea Ordinaria in data 20 aprile 2012.

Il saldo tecnico effettivo conseguito da Vittoria assicurazioni nel 2012 è stato pari a 58,231 milioni di euro per i rami danni e 1,410 milioni di euro per i rami vita per un totale di 59,641 milioni di euro.

Il montante complessivo da destinare alla parte variabile della remunerazione dei componenti dell'Alta Direzione e dei dirigenti di primo livello è stato calcolato non sul valore effettivamente conseguito ma sul valore "Budget Anno" cioè il 4,5% di 55,00 milioni di euro.

2. La parte variabile della retribuzione delle figure professionali appartenenti alle aree sinistri, tecnica e commerciale e corrispondenti alle figure degli ispettori liquidatori, ispettori commerciali e ispettori tecnici:
 - è definita tramite la formalizzazione di lettere individuali (contenenti specifici riferimenti al sistema di incentivazioni) in linea con quanto indicato nella predetta relazione;
 - è correttamente calcolata ed erogata in coerenza con l'effettivo raggiungimento dei parametri quantitativi e qualitativi formalizzati all'inizio di ogni anno solare e valutati con il supporto di singole schede valutative redatte per ogni singola risorsa.
3. Per quanto riguarda la remunerazione degli intermediari, più precisamente la rete distributiva costituita dalle agenzie in appalto, le verifiche effettuate dalla funzione Internal Audit nella seconda metà dell'esercizio 2013 hanno confermato che la Compagnia:
 - ha emanato il "regolamento incentivazioni nazionali 2012" diffondendolo alla rete di vendita;
 - ha valutato nella seconda metà dell'esercizio del 2013 l'effettivo raggiungimento degli obiettivi sulla base di rilevazioni puntuali;
 - ha erogato le incentivazioni là dove previste seguendo le direttive emanate dalla Compagnia.

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.