

Assemblea ordinaria e straordinaria

19 aprile 2013 prima convocazione

20 aprile 2013 seconda convocazione

**Relazione del Consiglio di Amministrazione
sul Punto 4 dell'ordine del giorno in parte ordinaria**

Politiche di remunerazione; Relazione del Consiglio di Amministrazione; deliberazioni relative.

Signori Azionisti,

ai sensi del combinato disposto dell'art. 123-ter del D.Lgs 58/1998 (TUF) e del Regolamento IVASS n. 39, sottoponiamo alla Vostra approvazione la prima sezione della Relazione sulle remunerazioni, che illustra le politiche che la Società intende adottare per la remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Come previsto dall'art.123-ter del TUF, la relazione si compone di due sezioni:

- la prima sezione, che viene sottoposta alla Vostra approvazione ai sensi del Regolamento IVASS n. 39 ed all'art. 7 dello Statuto sociale, illustra:
 - a) le politiche di remunerazione che la Compagnia intende adottare nei confronti degli Amministratori, dei Sindaci, del Direttore Generale, dei dirigenti con responsabilità strategiche e del personale, nell'accezione prevista dal Regolamento IVASS n. 39, ovvero dei responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno (Revisione Interna, Compliance e Risk Management) e delle altre categorie del personale la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa;
 - b) le procedure utilizzate per l'attuazione di tale politica;
- la seconda sezione, per la quale non è prevista l'approvazione assembleare, è divisa in due parti e, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, il direttore generale e, in forma aggregata, i dirigenti con responsabilità strategiche, fornisce:
 - a) un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione;
 - b) un'illustrazione analitica dei compensi deliberati a favore degli Amministratori, del Direttore Generale, dei Sindaci e dell'Alta Direzione per l'esercizio 2012 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate o collegate, con richiamo delle componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti.

Il Consiglio di Amministrazione

Milano, 8 marzo 2013

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 2012

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

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

Relazione riferita all'esercizio 2012
Approvata dal Consiglio di Amministrazione l'8 marzo 2013



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Indice

SEZIONE PRIMA	1
Premessa	1
1. Finalità perseguiti con la politica di remunerazione	2
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	5
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	7
7. Remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo	8
8. Benefici non monetari dell'Alta Direzione e degli altri Dirigenti	9
9. Trattamento di fine mandato o di risoluzione del rapporto di lavoro	9
10. Polizza D&O	9
11. Remunerazione di altri soggetti in potenziale conflitto di interesse, degli intermediari e dei fornitori di servizi esternalizzati.	10
12. Remunerazione del Personale	10
13. Società del Gruppo Vittoria Assicurazioni	11
SEZIONE SECONDA	12
Parte Prima	12
1. Amministratori non esecutivi	12
2. Presidente, Vice Presidenti e Amministratore Delegato	13
3. Sindaci	13
4. Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategiche	13
Parte Seconda	14
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, al direttore generale e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	15
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.	20
Tabella 3: Partecipazioni degli Amministratori, dei Sindaci, del Direttore Generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	21
Relazione delle funzioni Internal Audit e Compliance sull'attuazione delle politiche di remunerazione	22

Relazione sulla Remunerazione

Sezione Prima

Premessa

Il Consiglio di Amministrazione, in ottemperanza alle disposizioni introdotte dal nuovo art. 123-ter del D.Lgs 58/1998 (TUF) e dal Regolamento IVASS n. 39, ha sottoposto per la prima volta all'Assemblea dei soci del 20 aprile 2012 l'approvazione delle linee guida delle politiche di remunerazione da adottarsi con riferimento agli Amministratori, all'Alta Direzione, ai Dirigenti e al personale.

Allo scopo la società aveva effettuato una valutazione del livello di rispondenza dei sistemi di remunerazione in essere alle nuove disposizioni regolamentari dell'ISVAP (oggi IVASS), individuando le misure ritenute più idonee per il relativo adeguamento.

Le linee guida della politica di remunerazione sono quindi state predisposte in coerenza con i 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;
- 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 2013 gli indirizzi che hanno guidato le politiche di remunerazione nel precedente esercizio.

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 IVASS 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 IVASS 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, coinvolgendo altresì le funzioni di Controllo Interno e le funzioni Personale e Gestione Risorse Umane, quest'ultima in particolare per la definizioni degli obiettivi di fabbisogno del 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 IVASS 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 IVASS 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 2012 il Comitato Nomine e Remunerazioni risulta composto come segue:

Lodovico PASSERIN d'ENTREVES
Luca Paveri FONTANA
Francesco BAGGI SISINI

Presidente non esecutivo indipendente
non esecutivo
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 del 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 interno:

- 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 2012, redatta ai sensi dell'art. 23, comma 2, del Regolamento Ivass 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 e sono previsti, quali benefici non monetari, coperture assicurative analoghe a quelle previste 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 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, dietro 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, dietro 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 da 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.

Quanto definito consente di avere piena consapevolezza dell'importo massimo destinato dalla società alla remunerazione della componente non fissa della retribuzione.

Per l'anno 2013 la percentuale del montante del saldo tecnico destinata al pagamento della componente variabile è determinata sulla base della seguente tabella:

Budget anno (Risultato Tecnico Ordinario): Euro 61,8 milioni

Risultato effettivo conseguito: $\geq 50\%$ (30,9 milioni)	Variabile = 3% del saldo tecnico
Risultato effettivo conseguito: $\geq 60\%$ (37,08 milioni)	Variabile = 3,5% del saldo tecnico
Risultato effettivo conseguito: $\geq 70\%$ (43,26 milioni)	Variabile = 4% del saldo tecnico
Risultato effettivo conseguito: $\geq 80\%$ (49,44 milioni)	Variabile = 4,25% del saldo tecnico
Risultato effettivo conseguito: $\geq 90\%$ (55,62 milioni)	Variabile = 4,5% del saldo tecnico

L'ammontare massimo del montante destinata al pagamento della componente variabile dell'Amministratore Delegato, dell'Alta Direzione e degli altri Dirigenti sarà di euro 2,781 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, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, dà inoltre mandato all'Amministratore Delegato 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, avvalendosi della facoltà prevista dall'art. 20 comma 2 del regolamento IVASS 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, 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 nostra 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 2012 da oltre 370 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 in 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, così come meglio specificati nella procedura stessa.

12. Remunerazione del Personale

Alla data del 31 dicembre 2012 in Vittoria Assicurazioni lavoravano n. 492 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. 327 impiegati fino al 6° livello CCNL; n. 142 funzionari; n. 23 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 dalla 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. 90 risorse), agli Ispettori Commerciali (Danni e Vita) e ai loro Coordinatori di Area e agli Ispettori Tecnici (circa n. 30 risorse ispettive complessivamente) che operano a stretto contatto con la rete distributiva formata dalle agenzie in appalto, è previsto un sistema di incentivazioni, 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.

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 per l'esercizio 2012 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 Emissario.

Amministratori non esecutivi

L'Assemblea Ordinaria del 23 aprile 2010, che ha nominato il Consiglio di Amministrazione in carica per gli esercizi 2010, 2011 e 2012, ne ha stabilito il compenso complessivo in euro 580.000 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 al termine della citata assemblea, ha quindi deliberato di ripartire l'importo stabilito dall'Assemblea come segue:

- 20.000 euro ad ogni amministratore per un totale di 320.000 euro;
- 5.000 euro ad ogni componente del Comitato Nomine e Remunerazioni per un totale di 15.000 euro;
- 15.000 euro per il Presidente del Comitato Controllo e Rischi e 10.000 agli altri due componenti del Comitato stesso, per un totale di 35.000 euro;
- 5.000 euro ad ogni componente non esecutivo del Comitato Finanza per un totale di 20.000 euro;
- 5.000 euro ad ogni componente non esecutivo del Comitato Immobiliare per un totale di 25.000 euro;
- 110.000 euro al signor Luca Paveri Fontana in relazione allo speciale incarico conferito nell'ambito del Comitato Finanza, per la supervisione sulle società partecipate estere e sugli investimenti nel settore del private equity;
- 40.000 euro alla signora Adriana Acutis Biscaretti di Ruffia in relazione agli incarichi conferiti nell'ambito del Comitato Finanza e del Comitato Immobiliare, per la supervisione delle società partecipate estere e delle società immobiliari estere.

Dell'importo complessivo deliberato dall'Assemblea, residuavano pertanto 15.000 euro a disposizione del Consiglio per eventuali future attribuzioni.

In seguito alla costituzione, nell'agosto 2012, del nuovo Comitato per la valutazione delle operazioni con parti correlate, il Consiglio ha quindi deliberato di riconoscere a ciascun membro del Comitato stesso un ulteriore compenso annuo di euro 5.000, utilizzando pertanto la somma residua del compenso complessivo deliberato dall'Assemblea.

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 euro 60.000
- a ciascun Vice Presidente euro 30.000
- all'Amministratore Delegato euro 450.000

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 2012, in base ai risultati conseguiti nel 2011, la parte variabile riconosciuta al Signor Andrea Acutis è stata pari ad euro 40.000.

All'Amministratore Delegato Roberto Guarena, oltre al compenso fisso sopra richiamato, nel corso dell'esercizio 2012 è stato corrisposto un compenso variabile, stabilito dal Consiglio su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, determinato in euro 500.000 sulla base dei risultati conseguiti nel 2011.

Nell'esercizio 2012 l'Amministratore Delegato e il Vice Presidente Andrea Acutis (quest'ultimo in qualità dirigente della Società) hanno maturato il diritto alla remunerazione variabile, che verrà corrisposta entro il mese di giugno 2013 ed il cui importo, determinato sulla base del programma di remunerazione incentivante illustrato nella Relazione sulle politiche di remunerazione approvata dall'Assemblea del 20 aprile 2012, è riportato nella tabella n. 2 della successiva Parte Seconda della presente relazione.

Sindaci

L'Assemblea Ordinaria del 23 aprile 2010, che ha nominato il Collegio Sindacale in carica per gli esercizi 2010, 2011 e 2012, ne ha stabilito il compenso nella misura massima prevista dall'art. 37 D.P.R. n. 645 del 10 ottobre 1994, relativo alla remunerazione degli iscritti agli Ordini dei Dottori commercialisti (maggiorazione del 50% per il Presidente), oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute.

Ancorchè in corso di mandato le tariffe di riferimento siano state modificate, la società ha convenuto di mantenere invariate le modalità di determinazione dei compensi ai Sindaci come fissate alla data della citata Assemblea del 2010.

I Sindaci effettivi Giovanni Maritano e Corrado Versino ricevono 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.

La remunerazione corrisposta al Direttore Generale e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche nell'esercizio 2012, è stata costituita anche da una parte variabile legata ai risultati economici conseguiti

dalla Società nell'esercizio 2011; in particolare, è stato riconosciuto un compenso variabile di euro 250.000 al Direttore Generale e di euro 330.000 complessivi ai Dirigenti appartenenti all'Alta Direzione.

Nell'esercizio 2012 il Direttore Generale e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche hanno maturato il diritto alla remunerazione variabile, che verrà corrisposta entro il mese di giugno 2013 ed il cui importo, determinato sulla base del programma di remunerazione incentivante illustrato nella Relazione sulle politiche di remunerazione approvata dall'Assemblea del 20 aprile 2012, è riportato nella tabella n. 2 della successiva Parte Seconda della presente relazione.

Parte seconda

Vengono esposti i compensi riferibili all'esercizio 2012 agli Amministratori, ai Sindaci e al Direttore Generale nonché, in forma aggregata, ai 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.

Tabella 1

Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di amministrazione e controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity: bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
	Presidente	01/01/2012 31/12/2012	bilancio 2012							
Giorgio Costa				Compensi dalla Vittoria Assicurazioni	Riparto Consiglio Carica	20.000 60.000	Finanza Immobiliare	5.000 5.000		90.000
				Compensi da controllate e collegate		6.000				6.000
				totale		86.000	10.000			96.000
	Vice Presidente	01/01/2012 31/12/2012	bilancio 2012							
Andrea Acutis				Compensi dalla Vittoria Assicurazioni	Riparto Consiglio Carica Lavoro dipendente	20.000 30.000 190.000		45.000	8.749	293.749
				Compensi da controllate e collegate		7.000				7.000
				totale		247.000	45.000			300.749
	Vice Presidente	01/01/2012 31/12/2012	bilancio 2012							
Carlo Acutis				Compensi dalla Vittoria Assicurazioni	Riparto Consiglio Carica	20.000 30.000				50.000
				Compensi da controllate e collegate		50.000				50.000
				totale						
	Amministratore Delegato	01/01/2012 31/12/2012	bilancio 2012							
Roberto Guarena				Compensi dalla Vittoria Assicurazioni	Riparto Consiglio Carica	20.000 450.000		445.500		915.500
				Compensi da controllate e collegate		6.000				6.000
				totale		476.000	445.500			921.500

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity: bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
		Amministratore	01/01/2012 31/12/2012	bilancio 2012						
Adriana Acutis Biscaretti di Ruffia		Compensi dalla Vittoria Assicurazioni		Riparto Consiglio	20.000	Finanza	5.000			
				Speciale incarico	40.000	Immobiliare	5.000			70.000
		Compensi da controllate e collegate			117.750					117.750
		totale			177.750		10.000			187.750
Francesco Baggi Sisini	Amministratore	01/01/2012 31/12/2012	bilancio 2012							
	Compensi dalla Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio	20.000	Nomine-Remunerazioni Immobiliare	5.000 5.000			30.000
	Compensi da controllate e collegate									
	totale				20.000		10.000			30.000
Marco Brignone	Amministratore	01/01/2012 31/12/2012	bilancio 2012							
	Compensi dalla Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio	20.000	Operazioni parti correlate	2.069			22.069
	Compensi da controllate e collegate									
	totale				20.000		2.069			22.069
Fulvia Ferragamo Visconti	Amministratore	02/08/2012 31/12/2012	bilancio 2012							
	Compensi dalla Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio	8.274					8.274
	Compensi da controllate e collegate									
	totale				8.274					8.274
Bernd Gierl	Amministratore	16/02/2012 31/12/2012	bilancio 2012							
	Compensi dalla Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio	17.479					17.479
	Compensi da controllate e collegate									
	totale				17.479					17.479

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity: bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
		Amministratore	01/01/2012 11/05/2012							
Luciano Gobbi		Compensi dalla Vittoria Assicurazioni		Riparto Consiglio	7.178	Controllo e Rischi Finanza	3.589 1.795			12.562
		Compensi da controllate e collegate								
		totale			7.178		5.384			12.562
		Amministratore	01/01/2012 31/12/2012							
Arnaud Hellouin de Menibus		Compensi dalla Vittoria Assicurazioni		Riparto Consiglio	20.000	Immobiliare	5.000			25.000
		Compensi da controllate e collegate			6.000					6.000
		totale			26.000		5.000			31.000
		Amministratore	01/01/2012 31/12/2012	bilancio 2012						
Pietro Carlo Marsani		Compensi dalla Vittoria Assicurazioni		Riparto Consiglio	20.000	Controllo e Rischi Operazioni parti correlate	15.000 2.069			37.069
		Compensi da controllate e collegate								
		totale			20.000		17.069			37.069
		Amministratore	01/01/2012 31/12/2012	bilancio 2012						
Giorgio Marsiaj		Compensi dalla Vittoria Assicurazioni		Riparto Consiglio	20.000					20.000
		Compensi da controllate e collegate								
		totale			20.000					20.000
		Amministratore	01/01/2012 31/12/2012	bilancio 2012						
Lodovico Passerin d'Entréves		Compensi dalla Vittoria Assicurazioni		Riparto Consiglio	20.000	Nomine-Remunerazioni	5.000			25.000
		Compensi da controllate e collegate								0
		totale			20.000		5.000			25.000

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity: bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
		Amministratore	01/01/2012 31/12/2012	bilancio 2012						
Luca Paveri Fontana		Compensi dalla Vittoria Assicurazioni		Riparto Consiglio Speciale incarico	20.000 110.000	Controllo e Rischi Finanza Immobiliare Nomine-Remunerazioni	6.411 5.000 5.000 5.000			151.411
		Compensi da controllate e collegate			137.250					137.250
		totale			267.250		21.411			288.661
Robert Ricci		Amministratore	01/01/2012 24/04/2012							
		Compensi dalla Vittoria Assicurazioni		Riparto Consiglio	6.247					6.247
		Compensi da controllate e collegate			6.000					6.000
		totale			12.247					12.247
Giuseppe Spadafora		Amministratore	01/01/2012 31/12/2012	bilancio 2012						
		Compensi dalla Vittoria Assicurazioni		Riparto Consiglio	20.000	Controllo e Rischi Operazioni parti correlate	10.000 2.069			32.069
		Compensi da controllate e collegate								
		totale			20.000		12.069			32.069
Luigi Guatri		Presidente Onorario	01/01/2012 31/12/2012							
		Compensi dalla Vittoria Assicurazioni		Carica	40.000					40.000
		Compensi da controllate e collegate								
		totale			40.000					40.000
Cesare Caldarelli		Direttore Generale	01/01/2012 31/12/2012							
		Compensi dalla Vittoria Assicurazioni		Lavoro dipendente	350.000		267.300	9668		626.968
		Compensi da controllate e collegate			0			0		0
		totale			350.000		267.300	9.668		626.968

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity: bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2012 31/12/2012	bilancio 2012							
Alberto Giussani	Compensi dalla Vittoria Assicurazioni		Carica	52.007					52.007	
	Compensi da controllate e collegate			0					0	
	totale			52.007					52.007	
	Sindaco Effettivo	01/01/2012 31/12/2012	bilancio 2012							
Giovanni Maritano	Compensi dalla Vittoria Assicurazioni		Carica	38.525					38.525	
	Compensi da controllate e collegate			59.496					59.496	
	totale			98.021					98.021	
	Sindaco Effettivo	01/01/2012 31/12/2012	bilancio 2012							
Corrado Versino	Compensi dalla Vittoria Assicurazioni		Carica	38.385					38.385	
	Compensi da controllate e collegate			90.324					90.324	
	totale			128.710					128.710	
n. 5 dirigenti con responsabilità strategiche	Compensi dalla Vittoria Assicurazioni		Lavoro dipendente	1.031.417		376.200	42.957		1.450.574	
	Compensi da controllate e collegate			17.386					17.386	
	totale			1.048.803		376.200	42.957		1.467.960	

Tabella 2

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

Nome e cognome	Carica	Piano	(2)			(3)			(4)
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile nel 2013	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati	Ancora differiti	
Roberto Guarena	Amministratore Delegato								
Compensi Vittoria Assicurazioni		20 aprile 2012	445.500	148.500	Esercizio 2014				
				148.500	Esercizio 2015				
(III) Totale			445.500	297.000					
Andrea Acutis	Vice Presidente								
Compensi Vittoria Assicurazioni		20 aprile 2012	45.000						
(III) Totale			45.000						
Cesare Caldarelli	Direttore Generale								
Compensi Vittoria Assicurazioni		20 aprile 2012	267.300	89.100	Esercizio 2014				
				89.100	Esercizio 2015				
(III) Totale			267.300	178.200					
4 Dirigenti con responsabilità strategiche									
Compensi Vittoria Assicurazioni		20 aprile 2012	376.200	108.900	Esercizio 2014				
				59.400	Esercizio 2015				
(III) Totale			376.200	168.300					

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	42.000	6.000	0	48.000
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	0	0	4.000
Marsiaj Giorgio	Amministratore	direttamente	344.644	0	0	344.644
Paveri Fontana Luca	Amministratore	direttamente	62.000	0	0	62.000
Versino Corrado	Sindaco Effettivo	direttamente	9.014	0	0	9.014
Caldarelli Cesare	Amministratore	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	direttamente/tramite familiari	122.002	0	0	122.002

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

Premessa: normativa di riferimento

In data 13 marzo 2012 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 20 aprile 2012.

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 2006, come modificato nel marzo 2010 dal Comitato per la Corporate Governance;
- l'art. 123-ter del D. Lgs. 58/1998 (Testo Unico della Finanza – TUF).

In particolare il reg. 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 reg. 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 reg. 39/2011 prevede poi che il Consiglio di Amministrazione renda annualmente all'assemblea un'adeguata informativa sull'applicazione delle politiche di remunerazione.

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

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

- le linee generali delle politiche di remunerazione di cui ha inteso dotarsi;
- 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 di primo livello Vittoria 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 di primo livello l'ammontare del bonus è stabilito dai superiori gerarchici d'intesa con l'Amministratore Delegato;
- la parte variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato e dell'Alta Direzione viene maturata in base 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, prevedendo altresì la non erogazione della stessa a fronte dell'esistenza di particolari situazioni che intervengano nel rapporto di lavoro o in seguito ad un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria della Società.

Infine Vittoria ha individuato all'interno del personale dipendente due aree sensibili ai profili di rischio della società, l'area commerciale e l'area sinistri, 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 20 aprile 2012.

Le politiche di remunerazione approvate da Vittoria rispondono ai principi generali previsti dall'art. 4 del reg. 39/2011 e 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 reg. 39/2011 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 ha inoltre adottato una politica più severa dei principi previsti sia dal reg. 39/2011 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 all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e al Condirettore Generale compongono l'Alta Direzione;
- ai Dirigenti di primo livello, 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 deliberate è stato verificato congiuntamente dalle funzioni Internal Audit e Compliance quanto segue.

La parte variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato e dell'Alta Direzione viene maturata in base al raggiungimento del risultato tecnico ordinario previsto dal piano annuale di budget, approvato dal Consiglio di Amministrazione e pubblicato. L'individuazione del risultato tecnico ordinario previsto dal budget annuale, all'interno del piano di sviluppo quinquennale, al quale agganciare la maturazione della parte variabile della retribuzione consente, da un lato, una misurazione diretta ed immediata dell'operato del management nei confronti della società e degli azionisti e, dall'altro, di legare la parte variabile della remunerazione delle figure in posizione apicale all'effettivo conseguimento dei risultati conseguiti.

Questo consente di avere piena consapevolezza dell'importo massimo destinato dalla società alla remunerazione della componente non fissa della retribuzione delle figure sopra considerate.

Per l'anno 2012 la percentuale del montante del saldo tecnico destinata al pagamento della componente variabile è stata determinata sulla base della seguente tabella:

Budget anno (Risultato Tecnico Ordinario): Euro 55,0 milioni

Risultato effettivo conseguito: ≥ 50% (27,5 milioni)	Variabile = 3% del saldo tecnico
Risultato effettivo conseguito: ≥ 60% (33,0 milioni)	Variabile = 3,5% del saldo tecnico
Risultato effettivo conseguito: ≥ 70% (38,5 milioni)	Variabile = 4% del saldo tecnico
Risultato effettivo conseguito: ≥ 80% (44,0 milioni)	Variabile = 4,25% del saldo tecnico
Risultato effettivo conseguito: ≥ 90% (49,5 milioni)	Variabile = 4,5% del saldo tecnico

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, inferiore, indicato nel budget annuale, cioè il 4,5% di 55,00 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 2013.

Per quanto riguarda il Personale le verifiche condotte hanno accertato la corrispondenza di quanto verificato con quanto previsto dalla relazione sulle remunerazioni approvata dall'assemblea Vittoria nel 2012.

All'interno del personale sono state individuate due aree sensibili ai profili di rischio della società: l'area commerciale e l'area sinistri. Per gli Ispettori Liquidatori e i Responsabili degli Ispettorati Sinistri, cioè le risorse addette all'attività di liquidazione sinistri r.c.a. e rami elementari, nonché per gli Ispettori Commerciali e Tecnici, che operano a stretto contatto con la rete distributiva formata da agenzie in appalto, è stato formalizzato con lettere individuali un sistema di incentivazioni in linea con quanto indicato nella predetta relazione.

In particolare per quanto riguarda l'area sinistri i parametri presi a riferimento sono stati, a titolo esemplificativo:

- il numero di demolizioni;
- la velocità di eliminazione dei sinistri RCA relativi agli esercizi precedenti;
- la diminuzione del contenzioso RCa di 1° grado;
- il recupero delle franchigie contrattualmente pattuite.

A questi criteri si aggiunge poi il parametro qualitativo determinato dalla non erogazione di sanzioni dell'Autorità di Vigilanza (IVASS ex ISVAP) erogate a seguito di reclami rubricati nell'anno 2012 e comminate entro il 30 aprile 2013, relativi a tutte le generazioni di sinistri RCA gestiti dal liquidatore o dall'Ispettorato.

L'erogazione dell'incentivazione eventualmente maturata è prevista per il mese di maggio 2013, a condizione che non sia stato risolto il rapporto di lavoro con Vittoria.

Per quanto riguarda l'area commerciale i parametri presi a riferimento sono stati, tra gli altri, l'incremento percentuale del portafoglio rami elementari abbinato al mantenimento del rapporto sinistri/premi secondo percentuali predefinite e in linea con gli obiettivi di redditività aziendale.

Anche in questo caso l'erogazione dell'incentivazione eventualmente maturata è prevista per il mese di giugno 2013, a condizione che non sia stato risolto il rapporto di lavoro con Vittoria.

Le valutazioni relative all'effettivo pagamento della parte variabile, e al rispetto dei parametri previsti, potranno essere effettuate solo nella seconda metà del 2013.

Per quanto riguarda la remunerazione degli intermediari, più precisamente la rete distributiva costituita dalle agenzie in appalto, le verifiche effettuate hanno confermato che le politiche di remunerazione non si sono discostate da quanto indicato nella Relazione approvata nel 2012, cioè che eventuali rappel previsti da piani di incentivazione annuali sono stati 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.

Le valutazioni relative all'effettivo erogazione di eventuali rappel previsti da piani di incentivazione potranno essere effettuate solo nella seconda metà del 2013.

La Direzione Commerciale in data 22 maggio 2012 ha diffuso alla rete agenziale la circolare n. 12/2012 avente ad oggetto il piano rappel nazionale 2012 allegando l'apposito regolamento che in continuità con i criteri già seguiti nel 2011 valorizzava principalmente il criterio della redditività del portafoglio agenziale .

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 stata 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 39/2011.