

# Assemblea ordinaria

20 aprile 2012 prima convocazione

21 aprile 2012 seconda convocazione

**Punto 3 dell'ordine del giorno:  
Politiche di remunerazione; Relazione del Consiglio di Amministrazione;  
deliberazioni relative.**

## Relazione del Consiglio di Amministrazione

Signori Azionisti,

ai sensi del combinato disposto dell'art. 123-ter del D.Lgs 58/1998 (TUF) e del Regolamento ISVAP 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 ISVAP 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 compiti strategici e del personale, nell'accezione prevista dal Regolamento ISVAP 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 corrisposti nell'esercizio 2011 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate o collegate, con le eventuali segnalazioni delle componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti.

Il Consiglio di Amministrazione

Milano, 13 marzo 2012

# Relazione sulle remunerazioni

## Sezione Prima

### Premessa: normativa di riferimento

Le politiche di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche (Alta Direzione) sono state oggetto negli ultimi anni di diversi interventi normativi sia a livello comunitario che a livello di autorità di vigilanza nazionali.

Nel marzo del 2010 il Comitato per la Corporate Governance aveva approvato il nuovo testo dell'articolo 7 del Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana nel 2006, in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, invitando le società quotate ad applicare la nuova autoregolamentazione entro la fine dell'esercizio 2011.

Vittoria Assicurazioni, che aderisce al citato Codice di Autodisciplina anche per quanto riguarda il nuovo articolo 7, per l'applicazione di alcuni principi enunciati nell'articolo stesso ha ritenuto opportuno attendere anche l'emanazione della relativa disciplina dell'ISVAP di settore per le imprese di assicurazione.

Nel giugno 2011, l'ISVAP, recependo anche i principi dettati dalla Direttiva Solvency II, ha emanato il Regolamento ISVAP n. 39/2011, disciplinando i principi generali a cui le politiche di remunerazione delle imprese di assicurazione devono attenersi nel determinare le remunerazioni degli amministratori e del personale la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa.

In sede di prima applicazione, come previsto dall'art. 27 del citato Regolamento ISVAP n. 39, il Consiglio di Amministrazione, supportato dal Comitato Nomine e Remunerazioni, ha effettuato una valutazione del livello di rispondenza dei sistemi di remunerazione in essere alle nuove disposizioni regolamentari, individuando le eventuali misure per l'adeguamento e la relativa tempistica.

Di seguito richiamiamo i principi e le regole dettate dal Regolamento ISVAP n. 39 a cui si attiene la politica di remunerazione che viene sottoposta alla Vostra approvazione.

Nel determinare le politiche di remunerazione, si deve tenere conto della natura, delle dimensioni e delle caratteristiche operative dell'impresa. 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, comprensiva di bonus, premi e altre forme incentivanti.

Con riferimento agli Amministratori, la componente variabile è prevista per gli amministratori esecutivi, mentre per gli amministratori non esecutivi il riconoscimento di componenti variabili di remunerazione è previsto solo in casi eccezionali, adeguatamente motivati, e deve rappresentare comunque una parte non significativa della remunerazione.

Nel caso sia prevista una componente variabile è necessario che:

- sia assicurato un corretto bilanciamento tra la componente variabile e la componente fissa;
- siano previsti limiti massimi per la componente variabile;

- la ripartizione tra le due componenti sia tale da consentire all'impresa di perseguire una politica flessibile in materia di riconoscimento di componenti variabili con particolare riferimento alla possibilità di adottare opportune disposizioni contrattuali che consentano di:
  - a) non erogare in tutto o in parte i compensi variabili qualora i risultati prefissati non siano stati raggiunti o qualora si sia verificato un significativo deterioramento della situazione patrimoniale della società;
  - b) chiedere la restituzione dei compensi erogati sulla base di risultati che si siano rivelati non duraturi o effettivi per effetto di condotte dolose o gravemente colpose.
- il riconoscimento della componente variabile sia subordinato al raggiungimento di risultati predeterminati, oggettivi e agevolmente misurabili in un arco temporale preferibilmente pluriennale. A tal fine nella fissazione dei risultati da raggiungere la politica di remunerazione deve:
  - a) prevedere l'adozione di indicatori di performance;
  - b) tenere conto anche di criteri non finanziari che contribuiscono alla creazione di valore per l'impresa, quali la conformità alla normativa esterna ed interna e l'efficienza della gestione del servizio alla clientela;
  - c) assicurare che l'importo complessivo della componente variabile sia basato su una adeguata combinazione dei risultati ottenuti dal singolo e dei risultati complessivi dell'impresa o del gruppo di appartenenza;
- in funzione del peso della componente variabile rispetto a quella fissa, una parte rilevante della componente variabile sia erogata solo al termine di un periodo di differimento minimo e tenendo conto dei rischi attuali o futuri connessi ai risultati prefissati;
- le somme dovute in caso di anticipata cessazione dell'incarico siano soggette ad adeguati limiti quantitativi e determini i casi in cui tali forme non debbano essere corrisposte.

Infine, nel caso in cui vengano approvati piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, gli stessi devono prevedere periodi temporali che rendano graduale il conseguimento dei vantaggi economici.

Anche per il personale, nel rispetto della vigente disciplina che regola i rapporti di lavoro, la politica di remunerazione può prevedere componenti variabili, procedendo, in questo caso, all'applicazione dei principi già esposti per gli amministratori relativamente al bilanciamento delle componenti fisse e variabili, alla fissazione e misurazione dei risultati e al pagamento della componente variabile.

La società ha l'onere, oltre che di assicurare che l'importo complessivo della componente variabile sia basato su un'adeguata combinazione dei risultati del singolo soggetto e di risultati complessivi ottenuti dall'impresa o del gruppo, anche, ove appropriato, di tenere in considerazione i risultati conseguiti dall'unità produttiva di appartenenza.

Per i componenti del Collegio Sindacale non è previsto un piano di remunerazione variabile.

Anche per la remunerazione degli intermediari assicurativi e riassicurativi nonché per i fornitori di servizi esternalizzati relativi ad attività essenziali od importanti, la politica di remunerazione deve rispettare i principi di sana e prudente gestione e non deve essere basata in modo esclusivo e prevalente sui risultati di breve termine.

Le normative soprarichiamate attribuiscono ai diversi organi sociali (Consiglio di Amministrazione, Assemblea, Comitato remunerazioni, ove nominato) compiti differenti in ordine alla definizione ed attuazione delle politiche di remunerazione.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione:

- definisce e rivede periodicamente le politiche di remunerazione;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni di controllo interno e della funzione risorse umane nella definizione delle politiche di remunerazione;
- rende annualmente all'assemblea un'adeguata informativa, corredata da informazioni quantitative, sulla applicazione delle politiche di remunerazione.

Nelle proprie funzioni, il Consiglio di Amministrazione è supportato dal Comitato Remunerazioni, il quale:

- svolge funzioni di consulenza e di proposta nella definizione delle politiche di remunerazione;
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- verifica la proporzionalità delle remunerazioni degli amministratori esecutivi tra loro e rispetto al personale dell'impresa;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche (avvalendosi per questi ultimi delle informazioni fornite dall'amministratore delegato), formulando proposte al riguardo;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione;
- verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

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 all'adozione di eventuali misure correttive.

In particolare:

- la Funzione Revisione Interna 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.
- la Funzione Risk Management verifica la coerenza dei parametri quantitativi previsti dal piano pluriennale per la parte variabile della remunerazione, con i rischi operativi.

Il Codice di Autodisciplina dispone inoltre che, nell'ambito del parere da esprimere in sede di delibera sui compensi degli amministratori investiti di particolari cariche, il Collegio sindacale verifichi la coerenza delle proposte con la politica generale sulle remunerazioni.

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

### **1. Linee guida generali**

Nella parte che precede si sono volute richiamare principalmente le indicazioni del Regolamento ISVAP n. 39/2011 nonché i principi delle normative alle quali la Società deve ottemperare in quanto impresa di assicurazione quotata alla Borsa titoli e aderente al Codice di Autodisciplina.

In questa parte verranno invece esplicitate:

- 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 sovraintenderanno alla determinazione della remunerazione degli amministratori esecutivi e delle altre figure in posizione apicale della Società;
- per alcune categorie di soggetti, anche i parametri atti alla determinazione della parte variabile della retribuzione, laddove prevista.

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.

In quanto società quotata alla Borsa Valori di Milano, Segmento Star, Vittoria si è da tempo dotata di un Comitato nomine e remunerazioni al quale sono demandati sostanzialmente gli stessi compiti e funzioni oggi individuati dal Regolamento ISVAP n. 39.

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 esecutivi e dell'Alta Direzione che prevedano incentivazioni o retribuzioni utilizzando titoli azionari della società o altri strumenti finanziari.

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.

## 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 (individuabili anche come Alta Dirigenza).

**Componente variabile:** la componente della retribuzione concessa sulla base dei risultati conseguiti o prefissati. Per l'Amministratore Delegato e l'Alta Direzione è stabilita in una percentuale della componente fissa, con percentuali differenziate in relazione al ruolo e alle responsabilità ricoperte e con la fissazione del massimo conseguibile al raggiungimento degli obiettivi predeterminati.

**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.

**Bonus:** laddove previsto indica la parte della retribuzione conseguibile a fronte del raggiungimento di obiettivi legati allo specifico ruolo ricoperto o alla funzione. Per i Dirigenti è stabilito in una percentuale della componente fissa.

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

## 3. Informazioni relative al processo decisionale utilizzato per definire la politica retributiva, comprese quelle sui soggetti coinvolti.

A decorrere dall'esercizio in corso, come disposto dal Regolamento ISVAP n. 39/2011, 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, 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 così definita è verificata con cadenza annuale e sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la politica, la sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti.

Tutti i processi decisionali dovranno essere formalizzati, chiari e trasparenti, e conterranno la previsione di valutazioni 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 da Vittoria Assicurazioni S.p.A. in quanto società quotata appartenente al Segmento STAR di Borsa Italiana.

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 di quelle figure apicali che detengono il potere o la responsabilità della pianificazione e del controllo delle attività della

Società o il potere di adottare decisioni che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future della stessa.

Nel seguito si descrivono i processi decisionali che vengono seguiti per la definizione delle retribuzioni da un lato degli Amministratori e dell'Alta Direzione, dall'altro del resto della popolazione aziendale.

#### **4. Remunerazione degli Amministratori e dell'Alta Direzione.**

Il Comitato Nomine e Remunerazioni, composto da amministratori in maggioranza indipendenti, ha funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione ed in particolare, per quanto riguarda le remunerazioni, le seguenti attribuzioni:

- formulare proposte per la remunerazione del Consiglio di Amministrazione;
- formulare proposte al Consiglio per la remunerazione del Presidente, dei Vice Presidenti, dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori che ricoprono particolari cariche;
- formulare proposte al Consiglio, su indicazione dell'Amministratore Delegato, per determinare la remunerazione dell'Alta Direzione della società in modo tale da attrarre e motivare persone di livello e la remunerazione dei soggetti preposti al controllo interno.
- formulare proposte per attivare criteri di remunerazione variabile, legati ai risultati della società, inclusi eventuali piani di stock option, per l'Amministratore Delegato e per l'Alta Direzione della società da sottoporre all'approvazione del Consiglio.
- assistere l'Amministratore Delegato della Capogruppo nel formulare proposte per determinare la remunerazione degli Amministratori, del Presidente, dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale delle società controllate.

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, determinato sulla base dell'impegno previsto per lo svolgimento dell'incarico stesso.

Agli Amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio del loro ufficio e non sono previsti gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni.

Per gli Amministratori non esecutivi non è prevista alcuna remunerazione legata ai risultati economici della società.

Contrariamente a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina 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.

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.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e dell'Alta Direzione, 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.

Fino all'esercizio 2011, tale remunerazione variabile è stata stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, sulla base delle proposte formulate dall'Amministratore Delegato.

A seguito dell'emanazione del Regolamento ISVAP n. 39, nella riunione consiliare del 10 novembre 2011 il Consiglio di Amministrazione, coadiuvato dal Comitato Nomine e Remunerazioni, ha effettuato una ricognizione della politica di remunerazione applicata dalla società, riscontrandone la sostanziale rispondenza con i principi declinati dal medesimo Regolamento ISVAP n. 39. Dall'analisi svolta, peraltro, è emersa l'opportunità di ridefinire i criteri utilizzati per la fissazione degli obiettivi sulla base dei quali determinare la remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato e della Dirigenza con responsabilità strategiche, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 12, comma 2, del Regolamento ISVAP n. 39, che stabilisce:

*“La politica di remunerazione, nella fissazione dei risultati da raggiungere:*

- a) prevede l'adozione di indicatori di performance che tengano conto dei rischi attuali o futuri connessi ai risultati prefissati e dei correlati oneri in termini di costo del capitale impiegato e di liquidità necessaria;*
- b) tiene conto, ove appropriato, anche di criteri non finanziari che contribuiscono alla creazione di valore per l'impresa, quali la conformità alla normativa esterna ed interna e l'efficienza della gestione del servizio alla clientela;*
- c) assicura che l'importo complessivo della componente variabile sia basato su un'adeguata combinazione dei risultati ottenuti dal singolo e dei risultati complessivi dell'impresa o del gruppo di appartenenza.”*

Tenuto conto delle indicazioni normative sopra richiamate, il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 13 marzo 2012, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha stabilito i principi della politica di remunerazione e i criteri per la determinazione ed erogazione dei compensi variabili all'Amministratore Delegato, all'Alta Direzione nonché dei bonus ai Dirigenti di primo livello, che di seguito vengono esposte.

## 5. Struttura della remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che una corretta politica di remunerazione relativa agli Amministratori muniti di cariche esecutive e all'Alta Direzione 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;
- prevedere che parte della retribuzione dell'Alta Direzione sia variabile e calcolata su parametri predeterminati, oggettivi e legati a criteri non solo economici;
- garantire un corretto bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile della remunerazione del management;
- continuare ad escludere, con riguardo ai benefici non monetari, il ricorso a piani di incentivazione su base azionaria (stock option) o altri strumenti finanziari;
- considerata la peculiarità dell'attività assicurativa, che deve coniugare stabilità e sviluppo in un arco temporale di medio/lungo termine, gli obiettivi e i parametri non devono attribuire particolare enfasi ai risultati conseguiti nel breve periodo.

La remunerazione variabile deve essere 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 singoli funzioni.

La componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato e dell'Alta Direzione, predefinita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, nonché il bonus previsto per i Dirigenti, servono, nell'ambito di un piano a medio termine, a remunerare la performance dei beneficiari su base annua.

Ne consegue che la remunerazione dell'Amministratore Delegato, dell'Alta Direzione e dei Dirigenti di primo livello 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 predefinita della componente fissa, con valori crescenti in relazione al ruolo e alla responsabilità ricoperti.

Per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e il Condirettore Generale la componente variabile è pari ad una percentuale prestabilita del compenso fisso, in misura non superiore al 200% della componente fissa.

Per i Direttori Centrali la componente variabile è pari ad una percentuale prestabilita del compenso fisso, in misura non superiore al 60% della componente fissa.

Per i Dirigenti di primo livello il bonus è pari ad una percentuale prestabilita del compenso fisso, in misura non superiore al 40% della componente fissa.

Per l'Alta Dirigenza la percentuale della componente variabile è determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, secondo i criteri stabiliti dal regolamento interno.

Per i Dirigenti di primo livello l'ammontare del bonus è stabilito dai superiori gerarchici d'intesa con l'Amministratore Delegato tenendo conto anche degli obiettivi di performance quantitativi e qualitativi assegnati alla singola funzione.

Criteri personali o di funzione possono essere di anno in anno stabiliti tra l'Amministratore Delegato e le altre figure dell'Alta Direzione e sono legati alla pianificazione annuale dei budget delle singole funzioni.

Il regolamento interno determinerà la ripartizione del montante indicato nel budget di bilancio tra le figure dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e del Condirettore Generale, da un lato, e dell'Alta Dirigenza e dei Dirigenti di primo livello dall'altro.

## 6. Parametri di riferimento della componente variabile

Nell'ambito del piano industriale di sviluppo e programmazione quinquennale della società 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 determinata sulla base della seguente tabella:

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

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

## 7. 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.

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 viene 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.

Resta inteso che per gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni (è il caso dell'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 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.

## **8. Remunerazione dei Dirigenti.**

I Dirigenti non rientranti nell'Alta Direzione sono dipendenti della società la cui remunerazione è costituita da una componente fissa, comprensiva quindi di assegni ad personam, benefits legati alla posizione dirigenziale dagli stessi ricoperta e /o previsti dal CCNL e dalla contrattazione integrativa aziendale.

Non vi sono altre forme incentivanti collegate al conseguimento di risultati individuali e aziendali, al di fuori di quelle previste dalla contrattazione collettiva aziendale, valida per tutti i dipendenti.

La percentuale del bonus erogato, stabilito dai superiori gerarchici d'intesa con l'Amministratore Delegato, non tiene conto di parametri quantitativi comuni alle figure apicali (risultato tecnico ordinario) ma solo di obiettivi di natura qualitativa/quantitativa legati a specifici parametri di performance individuale o assegnati alla singola funzione.

## **9. Remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo.**

Essendo dirigenti della società anche per la remunerazione dei responsabili delle tre funzioni di controllo (Internal Audit, Risk Management e Compliance) vale quanto sopra detto, cioè che non vi sono altre forme incentivanti collegate al conseguimento di risultati individuali e aziendali, al di fuori di quelle previste dal CCNL e dalla contrattazione integrativa aziendale, valida per tutti i dipendenti.

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 ISVAP n. 39/2011, per i responsabili di queste funzioni, fermo restando il principio di una maggiore incidenza della componente fissa sulla componente variabile della retribuzione, si ritiene corretto ed opportuno prevedere che i suddetti responsabili 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 per il Controllo Interno, formato da Amministratori indipendenti.

Infatti il Comitato per il Controllo Interno 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. Tale valutazione è possibile in quanto i responsabili delle funzioni di controllo assistono alla riunioni del Comitato per il Controllo Interno, al cui esame ed

approvazione sottopongono i piani di lavoro annuali delle rispettive funzioni, le relazioni periodiche sull'attività svolta e una relazione periodica sull'efficacia ed efficienza del sistema di controllo interno.

Il compenso fisso del responsabile della funzione Revisione Interna (Internal Audit) è determinato dal Consiglio di Amministrazione.

## **10. 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 2011 da oltre 340 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 che 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.

## **11. Remunerazione del personale.**

Alla data del 31 dicembre 2011 in Vittoria Assicurazioni lavoravano n. 469 dipendenti divisi tra la sede legale di Milano, la sede di Roma e le altre unità operative sparse sul territorio nazionale.

La composizione del personale è così strutturata:

- n. 312 impiegati fino al 6° livello CCNL;
- n. 134 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 un sistema di valutazione, gestito 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 lo 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.

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 sono esclusivamente:

- provvedimenti ad personam una tantum, che sono comunque parametrati al livello contrattuale della risorsa 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.

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

Conseguentemente per gli Ispettori Liquidatori, addetti cioè all'attività di liquidazione sinistri r.c.a a rami elementari nelle unità lavorative (Ispettorati Sinistri) sparse sul territorio nazionale (circa n. 90 risorse) e agli Ispettori Commerciali e Tecnici (Danni e Vita) (circa n. 30 risorse) che operano a stretto contatto con la rete distributiva formata dalle agenzie in appalto, è previsto un sistema di incentivazioni, che vengono formalizzate e accettate 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.

I criteri/parametri tecnico/qualitativi utilizzati vengono formalizzati per ogni risorsa e per ogni unità operativa (Ispettorato Sinistri) 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, costituito da una parte spettante in base agli obiettivi raggiunti dalla singola risorsa e da una parte legata agli obiettivi raggiunti dall'Ispettorato Sinistri nel quale opera l'ispettore liquidatore, viene riconosciuto nell'anno solare successivo a quello preso a riferimento.

Anche i criteri/parametri tecnico/qualitativi utilizzati nel 2011 per gli ispettori commerciali vengono formalizzati per ogni risorsa 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. Anche per gli ispettori commerciali la parte variabile viene riconosciuta nell'anno solare successivo a quello preso a riferimento.

E' significativo sottolineare l'incidenza che, dal punto di vista economico, hanno le incentivazioni e le politiche di valutazione/remunerazione del personale dipendente rispetto al totale del monte stipendi.

In particolare dai dati relativi all'anno 2011 risulta che:

- il Premio Aziendale di Produttività variabile, previsto dal CIA, rappresenta circa il 2,35 % del totale del monte stipendi;
- le incentivazioni erogate per le due categorie sopra richiamate (liquidatori sinistri e ispettori commerciali) rappresentano circa l'1,80 % del totale del monte stipendi e l'8,85 % del monte stipendi delle due categorie considerate;
- la media delle una tantum/aumenti annui erogati rappresenta:
  - o il 0,80 % del totale del monte stipendi dei livelli impiegatizi;
  - o il 22,76 % del totale dei monti stipendi del livello dirigenti, dato comprensivo dei compensi erogati all'Alta Dirigenza e ai responsabili di funzione strategiche.

## **12. Società del Gruppo Vittoria Assicurazioni.**

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

## **13. Verifica delle politiche di remunerazione.**

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, sentito il parere del Comitato per il Controllo Interno, stabilisce che 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 dovrà verificare la corretta applicazione delle politiche stabilite dal Consiglio e la corrispondenza agli indirizzi definiti dal Consiglio;
- la funzione Compliance dovrà verificare che le politiche siano conformi alle norme applicabili alla Società (richiamate all'inizio della relazione) segnalando all'Alta Direzione gli eventuali rischi legali e reputazionali derivanti da una non corretta implementazione delle normative;

- la funzione di Risk Management dovrà verificare la coerenza dei parametri quantitativi previsti dal piano pluriennale per la parte variabile della remunerazione, con i rischi operativi e con particolare riferimento ai parametri previsti dalla normativa Solvency II.

Le funzioni di controllo esplicano i suddetti 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.

## Sezione Seconda

### Parte prima

Nella presente sezione vengono dettagliati i compensi corrisposti 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) 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.

Secondo quanto previsto dalla normativa vigente si precisa che, con riferimento agli Amministratori, ai Sindaci, al Direttore Generale e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche:

- non vi sono accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto né la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;
- non vi sono inoltre accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari dopo la cessazione dell'incarico o compensi per impegni di non concorrenza;
- la società non ha approvato piani di stock-option;
- non sono previsti sistemi di partecipazioni agli utili.

#### Amministratori

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. Tale importo non ricomprende i compensi per gli amministratori investiti di particolari cariche.

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 15 dello Statuto Sociale, 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 per il Controllo Interno 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 stabilito dall'Assemblea residuano 15.000 euro a disposizione del Consiglio per eventuali future attribuzioni.

Inoltre, 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

Ai sensi dell'art. 15 dello Statuto sociale, 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.

Agli Amministratori non sono stati attribuiti fringe benefits.

Con eccezione dell'Amministratore Delegato, al quale nell'esercizio 2011 è stato riconosciuto un compenso variabile 420.000 euro in funzione dei risultati raggiunti nel 2010, per gli altri Amministratori non è prevista alcuna remunerazione incentivante.

Il compenso variabile di euro 40.000 corrisposto nell'esercizio al Vice Presidente Signor Andrea Acutis è riferibile al rapporto di lavoro dipendente con la società e non alla carica di Amministratore ed è stato erogato alle medesime condizioni applicate agli altri dirigenti. In virtù di tale rapporto di lavoro dipendente, al Vice Presidente Signor Andrea Acutis sono attribuiti i medesimi *fringe benefits* riconosciuti alla generalità dei dirigenti.

## 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.

I Sindaci effettivi Signori 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 altri dirigenti con responsabilità strategiche**

I Dirigenti rientranti nell'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 /o previsti dal CCNL e dalla contrattazione integrativa aziendale.

In particolare, i fringe-benefits ricomprendono auto aziendale, previdenza complementare e polizze assicurative, indicati secondo il criterio di imponibilità fiscale.

La remunerazione corrisposta al Direttore Generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche nell'esercizio 2011, è stata costituita anche da una parte variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla Società nell'esercizio 2010, tenuto conto della loro posizione e del loro ruolo. Tale parte variabile della remunerazione è stata corrisposta sulla base del raggiungimento di obiettivi misurati, secondo l'area di responsabilità, sulla base dei seguenti parametri: premi emessi, operating ratio e utile prima delle imposte.

## **Parte seconda**

Vengono esposti i compensi riferibili all'esercizio 2011 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 erogati nell'esercizio, in quanto non sino ad oggi non sono stati erogati bonus sulla base di appositi piani definiti ex-ante.

**Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al direttore generale ed 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
<b>Giorgio COSTA</b>	Presidente	01/01/2011 31/12/2011	bilancio 2012							
	Compensi nella Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio 20.000	Finanza 5.000				90.000	
				Carica 60.000	Immobiliare 5.000					
	Compensi da controllate e collegate			5.726					5.726	
Totale				<b>85.726</b>	<b>10.000</b>				<b>95.726</b>	
<b>Andrea ACUTIS</b>	Vice Presidente	01/01/2011 31/12/2011	bilancio 2012							
	Compensi nella Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio 20.000		40.000	7.468		272.468	
				Carica VP 30.000						
				Lavoro Dipendente 175.000						
	Compensi da controllate e collegate			6.226					6.226	
Totale				<b>231.226</b>		<b>40.000</b>	<b>7.468</b>		<b>278.694</b>	
<b>Carlo ACUTIS</b>	Vice Presidente	01/01/2011 31/12/2011	bilancio 2012							
	Compensi nella Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio 20.000					50.000	
				Carica VP 30.000						
	Compensi da controllate e collegate									
Totale				<b>50.000</b>					<b>50.000</b>	

**Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al direttore generale ed 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
<b>Roberto GUARENA</b>	Amministratore Delegato	01/01/2011 31/12/2011	bilancio 2012							
	Compensi nella Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio 20.000	420.000				890.000	
				Carica 450.000						
	Compensi da controllate e collegate			5.726					5.726	
Totale				<b>475.726</b>			<b>420.000</b>			<b>895.726</b>
<b>Adriana ACUTIS BISCARETTI DI RUFFIA</b>	Amministratore	01/01/2011 31/12/2011	bilancio 2012							
	Compensi nella Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio 20.000	Finanza 5.000	5.000			70.000	
				Speciale incarico 40.000	Immobiliare 5.000					
	Compensi da controllate e collegate			115.726					115.726	
Totale				<b>175.726</b>	<b>10.000</b>				<b>185.726</b>	
<b>Massimo ANTONARELLI (*)</b>	Amministratore	29/04/2011 28/11/2011								
	Compensi nella Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio 11.667					11.667	
	Compensi da controllate e collegate									
	Totale			<b>11.667</b>					<b>11.667</b>	

(\*) Compenso versato alla società di appartenenza

**Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al direttore generale ed 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
<b>Francesco BAGGI SISINI</b>	Amministratore	01/01/2011 31/12/2011	bilancio 2012							
	Compensi nella Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio	20.000	Nomine e Remunerazioni Immobiliare	5.000 5.000			30.000
	Compensi da controllate e collegate									
	Totale				20.000		10.000			30.000
<b>Marco BRIGNONE</b>	Amministratore	01/01/2011 31/12/2011	bilancio 2012							
	Compensi nella Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio	20.000					20.000
	Compensi da controllate e collegate									
	Totale				20.000					20.000
<b>Luciano GOBBI</b>	Amministratore	01/01/2011 31/12/2011	bilancio 2012							
	Compensi nella Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio	20.000	Controllo Interno Immobiliare	10.000 5.000			35.000
	Compensi da controllate e collegate									
	Totale				20.000		15.000			35.000

**Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al direttore generale ed 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
<b>Arnaud HELLOUIN de MENIBUS</b>	Amministratore	01/01/2011	31/12/2011	bilancio 2012						
	Compensi nella Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio	20.000	Immobiliare	5.000		25.000	
	Compensi da controllate e collegate				5.726				5.726	
	Totale				<b>25.726</b>	<b>5.000</b>			<b>30.726</b>	
<b>Pietro Carlo MARSANI</b>	Amministratore	01/01/2011	31/12/2011	bilancio 2012						
	Compensi nella Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio	20.000	Controllo Interno	15.000		35.000	
	Compensi da controllate e collegate									
	Totale				<b>20.000</b>	<b>15.000</b>			<b>35.000</b>	
<b>Giorgio MARSIAJ</b>	Amministratore	01/01/2011	31/12/2011	bilancio 2012						
	Compensi nella Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio	20.000				20.000	
	Compensi da controllate e collegate									
	Totale				<b>20.000</b>				<b>20.000</b>	

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al direttore generale ed 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
Edgar MÜLLER-GOTTHARD	Amministratore	01/01/2011 28/04/2011								
	Compensi nella Vittoria Assicurazioni	Riparto Consiglio	6.667						6.667	
	Compensi da controllate e collegate									
	Totale		6.667						6.667	
Lodovico PASSERIN d'ENTREVES	Amministratore	01/01/2011 31/12/2011	bilancio 2012							
	Compensi nella Vittoria Assicurazioni	Riparto Consiglio	20.000	Nomine e Remunerazioni	5.000				25.000	
	Compensi da controllate e collegate									
	Totale		20.000	5.000					25.000	
Luca PAVERI FONTANA	Amministratore	01/01/2011 31/12/2011	bilancio 2012							
	Compensi nella Vittoria Assicurazioni			Riparto Consiglio	20.000	Nomine e Remunerazioni	5.000			
				Speciale Incarico	110.000	Finanza	5.000			145.000
						Immobiliare	5.000			
	Compensi da controllate e collegate		136.726						136.726	
	Totale		266.726	15.000					281.726	

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al direttore generale ed 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
Robert RICCI	Amministratore	01/01/2011 31/12/2011	bilancio 2012							
	Compensi nella Vittoria Assicurazioni		Riparto Consiglio	20.000					20.000	
	Compensi da controllate e collegate			5.726					5.726	
	Totale			25.726					25.726	
Giuseppe SPADAFORA	Amministratore	01/01/2011 31/12/2011	bilancio 2012							
	Compensi nella Vittoria Assicurazioni		Riparto Consiglio	20.000	Controllo Interno 10.000				30.000	
	Compensi da controllate e collegate									
	Totale			20.000	10.000				30.000	
Luigi GUATRI	Presidente Onorario	01/01/2011 31/12/2011								
	Compensi nella Vittoria Assicurazioni		Carica	40.000					40.000	
	Compensi da controllate e collegate									
	Totale			40.000					40.000	

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al direttore generale ed 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
Cesare CALDARELLI	Direttore Generale	01/01/2011 31/12/2011								
	Compensi nella Vittoria Assicurazioni	Lavoro dipendente	330.000			160.000	8.887		498.887	
	Compensi da controllate e collegate									
	Totale			330.000		160.000	8.887		498.887	
Angelo CASO'	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2011 20/05/2011								
	Compensi nella Vittoria Assicurazioni	Carica	47.514						47.514	
	Compensi da controllate e collegate									
	Totale			47.514					47.514	
Sergio VASCONI	Presidente Collegio Sindacale	20/05/2011 30/09/2011								
	Compensi nella Vittoria Assicurazioni	Carica	1.549						1.549	
	Compensi da controllate e collegate									
	Totale			1.549					1.549	

**Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al direttore generale ed 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
<b>Alberto GIUSSANI</b>	Presidente Collegio Sindacale	30/09/2011 31/12/2011	bilancio 2012							
	Compensi nella Vittoria Assicurazioni			Carica	1.963				1.963	
	Compensi da controllate e collegate									
	Totale				1.963				1.963	
<b>Giovanni MARITANO</b>	Sindaco Effettivo	01/01/2011 31/12/2011	bilancio 2012							
	Compensi nella Vittoria Assicurazioni			Carica	36.319				36.319	
	Compensi da controllate e collegate				70.416				70.416	
	Totale				106.735				106.735	
<b>Corrado VERSINO</b>	Sindaco Effettivo	01/01/2011 31/12/2011	bilancio 2012							
	Compensi nella Vittoria Assicurazioni			Carica	36.179				36.179	
	Compensi da controllate e collegate				88.250				88.250	
	Totale				124.429				124.429	

**Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al direttore generale ed 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
<b>5 dirigenti con responsabilità strategiche</b>	Compensi nella Vittoria Assicurazioni			Lavoro dipendente 987.446		355.000	39.817		1.382.263	
	Compensi da controllate e collegate			7.968					7.968	
	Totale			995.414		355.000	39.817		1.390.231	

**Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori, del Direttore Generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Cognome e Nome	Carica	Bonus
Guarena Roberto	Amministratore Delegato	
(I) Compensi nella Vittoria Assicurazioni		420.000
(II) Compensi da controllate e collegate		0
(III) Totale		<b>420.000</b>
Acutis Andrea	Vice Presidente (*)	
(I) Compensi nella Vittoria Assicurazioni (*)		40.000
(II) Compensi da controllate e collegate		0
(III) Totale		<b>40.000</b>
Cesare Caldarelli	Direttore Generale	
(I) Compensi nella Vittoria Assicurazioni		160.000
(II) Compensi da controllate e collegate		0
(III) Totale		<b>160.000</b>
n. 5 Dirigenti con responsabilità strategiche		
(I) Compensi nella Vittoria Assicurazioni		355.000
(II) Compensi da controllate e collegate		0
(III) Totale		<b>355.000</b>

(\*) Il bonus non compete per la carica di Vice Presidente, ma rientra nel sistema di remunerazione incentivante a favore dei dirigenti

## Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e Nome	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate o sottoscritte	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio
	<b>Vittoria Assicurazioni S.p.A.</b>				
Marco Brignone	direttamente	20.000			20.000
Costa Giorgio	direttamente	37.398	4.602		42.000
Acutis Carlo	tramite società controllate	38.664.400			38.664.400
Acutis Andrea	direttamente	117.730			117.730
Guarena Roberto	direttamente / tramite familiare	26.950			26.950
Acutis Biscaretti di Ruffia Adriana	direttamente	64.750			64.750
Baggi Sisini Francesco	tramite società controllate	3.719.170	129.830		3.849.000
Marsani Pietro Carlo	direttamente/tramite familiare	4.000			4.000
Marsaj Giorgio	direttamente	344.644			344.644
Paveri Fontana Luca	direttamente	62.000			62.000
Versino Corrado	direttamente	9.014			9.014
Caldarelli Cesare <sup>(1)</sup>	tramite coniuge	5.000	6.500		11.500

1) Il Sig. Cesare Caldarelli, già Condirettore Generale, ricopre la carica di Direttore Generale dal 1° gennaio 2011.

## Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Numero dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate o sottoscritte	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio
5	Vittoria Assicurazioni S.p.A.	104.004	20.000		124.004