

**Relazione del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea degli Azionisti
sul seguente punto
all'ordine del giorno**

**5. Politiche di remunerazione a favore degli organi sociali e del personale
(di seguito Politiche). Deliberazioni inerenti e conseguenti:**

- a. Informativa sull'applicazione delle Politiche nell'esercizio 2021;**
- b. Approvazione Politiche esercizio 2022.**

Roma, 23 marzo 2022

Signori Azionisti,

con riferimento al quinto punto all'ordine del giorno di parte ordinaria dell'Assemblea, Vi abbiamo convocato per sottoporre alla Vostra approvazione anche la seguente proposta di delibera:

"5. *Politiche di remunerazione a favore degli organi sociali e del personale (di seguito Politiche). Deliberazioni inerenti e conseguenti:*

- a. *Informativa sull'applicazione delle Politiche nell'esercizio 2021;*
- b. *Approvazione Politiche esercizio 2022."*

a. Informativa sull'applicazione delle Politiche nell'esercizio 2021

Si conferma l'adozione del Sistema di Performance Management quale strumento per l'applicazione concreta delle Politiche di Remunerazione 2021; tale sistema, ispirato ai principi del Regolamento Ivass n.38/2018, riconosce le responsabilità attribuite, i risultati conseguiti e la qualità dell'apporto professionale delle risorse umane delle Compagnie del Gruppo, oltre i principi di valorizzazione delle persone e delle pari opportunità da sempre presenti nella cultura organizzativa aziendale.

Le politiche di remunerazione, in particolare per la figura dell'Amministratore Delegato, per le prime Linee del Management Team e per i Dirigenti con responsabilità strategiche, sono stabilite tenendo conto dell'esigenza di potersi avvalere delle professionalità necessarie per una gestione profittevole e sostenibile.

In particolare, la retribuzione variabile risponde:

- ad un corretto bilanciamento della componente fissa con quella variabile, coerentemente con i livelli di performance attesi;
- a dei risultati da raggiungere oggettivi e misurabili.

Si ricorda che sono presenti clausole di malus e claw back che rendono il Sistema di Performance Management legato a criteri di creazione di valore nel lungo periodo ed a principi di prudenza.

Per l'esercizio 2021 si conferma il raggiungimento dei due cosiddetti "gate catastrofali" necessari per poter accedere all'erogazione del premio:

➤ **per la Prima Linea del Management Team**

- Gate n. 1: Solvency ratio gruppo $\geq 130\%$;
- Gate n. 2: Utile d'esercizio gruppo $> 40\%$ dell'utile normalizzato di budget;

➤ per il **Personale Dipendente e per i Dirigenti:**

- Gate n. 1: Solvency ratio gruppo $\geq 130\%$;
- Gate n. 2: Utile d'esercizio gruppo ≥ 0 .

Il Comitato Nomine e Remunerazioni nella seduta del 23 marzo 2021 ha rilasciato parere positivo in merito alla definizione degli obiettivi 2021 della prima Linea del Management Team e delle Funzioni Fondamentali i cui obiettivi sono legati ad indicatori target esclusivamente di tipo qualitativo.

Il Dirigente Preposto ha rappresentato al Consiglio di Amministrazione del 23 marzo 2021 la definizione degli obiettivi così come approvati dal Comitato Nomine e Remunerazioni.

Relativamente agli Obiettivi di Piano il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 23 marzo 2021, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni ha deliberato i seguenti pesi per un peso totale pari al 55%:

- Premi lordi contabilizzati di nuova produzione (17,5%): 140 milioni di euro con tolleranza 2,5%
- Costi (17,5%): pari a 21,9 milioni di euro
- Utile Normalizzato (20%): 10,3 milioni di euro con tolleranza 2%.

Il Consiglio di Amministrazione, preso atto del parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni, nella seduta del 23 marzo 2022 ha deliberato il raggiungimento dei Gate Catastrofali, degli obiettivi di Piano e in forma aggregata del peso degli obiettivi di Area e Individuali raggiunti di tutto il Personale.

Pertanto per quanto riguarda quindi il raggiungimento degli obiettivi 2021 si fa presente che:

- gli obiettivi di piano (55%) sono stati raggiunti al 100%
- gli obiettivi di area (30%): sono stati raggiunti in misura:

- pari al 88% per la Prima Linea di Management Team;
- pari al 100% per Dirigenti e Funzioni Fondamentali;
- pari al 88% per i Dipendenti.
- gli obiettivi Individuali (15%): sono stati raggiunti in misura:
 - pari al 100% per la Prima Linea di Management Team;
 - pari al 100% per Dirigenti e Funzioni Fondamentali;
 - pari al 69% per i Dipendenti.

Relativamente all'Amministratore Delegato il Consiglio di Amministrazione, preso atto del parere favorevole del Comitato Controllo Interno Rischi e Parti Correlate e del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato in data 07 Aprile 2021 i relativi obiettivi formalizzando in data 4 maggio 2021, a firma del Presidente del Consiglio di Amministrazione, la "lettera obiettivi", ai sensi dell'art. 46 e art. 48 comma 2 - Reg. Ivass 28/2018.

Come noto l'eventuale riconoscimento del valore superiore al 40% del Payout spettante all'Amministratore deve essere deliberato dal Consiglio di Amministrazione e data giusta informativa all'Assemblea degli azionisti prima di procedere alla corresponsione del Premio di Performance Management.

Il Consiglio di Amministrazione, preso atto del parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni, nella seduta del 23 marzo 2022 ha deliberato il raggiungimento dei Gate Catastrofali, degli obiettivi Aziendali e degli Obiettivi Strategici/Individuali dell'Amministratore Delegato.

L'Amministratore Delegato nel complesso ha raggiunto il 47,92% del payout.

In virtù di quanto sopra, Vi proponiamo di assumere la seguente deliberazione:

"Signori Azionisti,

l'assemblea ordinaria della Società:

- ai sensi del Regolamento IVASS n. 38/2018

- vista la Relazione del Consiglio di Amministrazione elaborata su questo punto dell'ordine del giorno

delibera

di approvare l'Informativa sull'applicazione delle Politiche di remunerazione a favore degli organi sociali e del personale nell'esercizio 2021, ivi compreso il riconoscimento all'Amministratore Delegato del payout pari al 47,92%".

b. Approvazione Politiche esercizio 2022

Si fa presente che le Politiche di Remunerazione 2022 rispetto alle Politiche di Remunerazione 2021 risultano confermate in quanto non necessitano di modifiche in considerazione dell'assenza di variazioni nel sistema di governo societario, nel modello di organizzazione aziendale adottato e nell'impianto normativo di riferimento che le Politiche Esercizio 2022, in continuità con l'esercizio precedente, sono dirette a premiare risultati effettivi e duraturi, tenuto conto dei rischi ad essi associati, nonché delle dimensioni e delle caratteristiche operative dell'impresa (secondo il principio di proporzionalità).

La politica di remunerazione della Compagnia e del Gruppo Net Insurance, disciplinata dal Regolamento denominato Sistema di Performance Management, ha l'obiettivo di attrarre e mantenere risorse in possesso di elevate professionalità - in particolare per le posizioni e i ruoli chiave identificati come tali dal Gruppo Net Insurance - adeguate alla complessità e specializzazione del settore assicurativo, in una logica di prudente gestione, di sostenibilità di costi e di mantenimento dei risultati nel tempo, assicurando contestualmente la valorizzazione e il perfezionamento delle competenze in loro possesso.

Per quanto sopra i principi ispiratori confermano le seguenti finalità:

1. allineamento alle strategie di business della Compagnia;
2. attrazione, motivazione e retention di risorse professionalmente qualificate;
3. riconoscimento del merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo personale delle risorse;
4. effettiva creazione di valore ed orientamento delle performance di tutto il personale verso obiettivi non solo di breve, ma anche di medio e lungo periodo, nell'ambito di un quadro di regole di riferimento indirizzate ad un corretto controllo dei rischi aziendali, attuali e prospettici ed al mantenimento di un adeguato livello di liquidità e di patrimonializzazione.

La Politica è inoltre allineata con la Politica aziendale di gestione dei rischi e del Risk Appetite Framework, tenendo così conto degli obiettivi strategici, della redditività e dell'equilibrio del Gruppo nel lungo termine.

In tutte le ipotesi in cui è previsto il riconoscimento di componenti variabili della remunerazione, viene assicurato il bilanciamento tra le stesse e le componenti fisse nonché le ulteriori condizioni, i limiti, le tempistiche e le modalità di pagamento.

Risultano confermati i seguenti "gate catastrofali" necessari per poter accedere all'erogazione del premio nell'ambito del "Sistema di Performance Management":

➤ per il **Management Team**

- Gate n. 1: Solvency ratio gruppo $\geq 130\%$;
- Gate n. 2: Utile d'esercizio gruppo $> 40\%$ dell'utile normalizzato di budget;

➤ per il **Personale Dipendente e per i Dirigenti:**

- Gate n. 1: Solvency ratio gruppo $\geq 130\%$;
- Gate n. 2: Utile d'esercizio gruppo ≥ 0 .

➤ per l'**Amministratore Delegato:**

- Gate n. 1: Solvency ratio gruppo $\geq 130\%$;
- Gate n. 2: Utile d'esercizio gruppo $\geq 50\%$ dell'utile normalizzato di budget.

In virtù di quanto sopra, Vi proponiamo di assumere la seguente deliberazione:

"Signori Azionisti,

l'assemblea ordinaria della Società:

- ai sensi del Regolamento IVASS n. 38/2018

- vista la Relazione del Consiglio di Amministrazione elaborata su questo punto dell'ordine del giorno

delibera

Di approvare le Politiche di remunerazione a favore degli organi sociali e del personale per l'esercizio 2022"