



**Informativa sulle
Politiche di Remunerazione 2021**

Regolamento Ivass n.38/2018

Roma, 23 marzo 2022

INDICE

1. PREMESSA.....	3
2. LINEE GUIDA GENERALI.....	3
3. POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2021.....	4
3.1 SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT	4
3.2. ACCESSO AL SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT	4
3.3. OBIETTIVI DI PERFORMANCE	5
3.4. VALORE DEL PREMIO.....	5
3.5 CONDIZIONI DI EROGAZIONE	5
4. APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2021	6
4.1.1 DETERMINAZIONE DEGLI OBIETTIVI 2021 DELLA PRIMA LINEA DEL MANAGEMENT TEAM E DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI.....	6
4.1.2 VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI 2021 DELLA PRIMA LINEA DEL MANAGEMENT TEAM E DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI	6
4.1.3. DETERMINAZIONE DEGLI OBIETTIVI 2021 DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO.....	6
5. RISULTATI DEL SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT.....	7
6. COMPENSI AI DISTRIBUTORI E AI FORNITORI DI SERVIZI ESERCIZIO 2021.....	8
7. COMPENSI AI CONSIGLIERI E SINDACI ESERCIZIO 2021	8
8. FLUSSI INFORMATIVI.....	8
9. POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2022.....	8
10. VERIFICHE DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI	9
FUNZIONE COMPLIANCE	9
FUNZIONE RISK MANAGEMENT.....	10
FUNZIONE INTERNAL AUDIT.....	10
11. INFORMAZIONE SULLE REMUNERAZIONI DA TRASMETTERE ALL'IVASS RELAZIONE RSR	11
Allegato n. 1	12

1. PREMESSA

Il sistema di remunerazione, 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.

Il sistema di remunerazione accompagna la crescita aziendale ed i suoi risultati economici, contribuendo ad allineare l'azione manageriale agli interessi degli stakeholders e agli obiettivi strategici, promuovendo la creazione di valore.

Come disposto dal Regolamento Ivass n. 38/2018, le politiche di remunerazione delle Compagnie del Gruppo vengono approvate dal Consiglio di Amministrazione (CdA), sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni.

Il CdA definisce e rivede periodicamente le politiche di remunerazione ai fini dell'approvazione dell'Assemblea ordinaria ed è responsabile della loro corretta applicazione.

Tutti i processi decisionali sono formalizzati, chiari e trasparenti, e sono strutturati per evitare potenziali conflitti di interesse tra le Compagnie del Gruppo ed i soggetti destinatari delle politiche di remunerazione.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni riveste un ruolo di particolare rilievo nel processo decisionale che porta alla definizione delle politiche di remunerazione delle figure apicali delle Compagnie del Gruppo, figure che hanno la responsabilità ultima dei processi che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future delle stesse e sulla gestione dei rischi legali e reputazionali.

Ai sensi del Regolamento Ivass n.38/2018, l'obbligo di informativa sull'applicazione delle Politiche di Remunerazione è stato previsto nello Statuto delle Compagnie del Gruppo.

2. LINEE GUIDA GENERALI

In conformità con le disposizioni in materia di retribuzione variabile e nel rispetto del Regolamento Ivass n. 38/2018, tutti coloro che svolgono un ruolo importante nella gestione aziendale ovvero nel controllo dell'impresa, devono essere remunerati coerentemente con la sana e prudente gestione del rischio ed in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine.

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, devono essere quindi stabilite, tenendo conto dell'esigenza di potersi avvalere delle professionalità necessarie per una gestione profittevole e sostenibile.

In particolare, la retribuzione variabile deve rispondere:

- 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.

3. POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2021

Il processo di attuazione delle Politiche di Remunerazione 2021, ai fini dell'assegnazione, valutazione e riconoscimento di una componente variabile alla retribuzione, ha visto la conferma del Sistema di Performance Management come elemento chiave di strategia del Gruppo, che coinvolge l'intera popolazione aziendale (Prima Linea del Management Team, Dirigenti con Responsabilità Strategiche, Funzioni Fondamentali e Personale Amministrativo).

3.1 SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT

Il Sistema di Performance Management rappresenta lo strumento necessario per consentire un pieno coinvolgimento di tutte le risorse aziendali al conseguimento dei risultati aziendali attesi e allo stesso tempo valorizza opportunamente i contributi di valore forniti da ogni risorsa nel raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Per l'anno 2021 il Sistema di Performance Management ha confermato i principi ispiratori:

- allineamento alle strategie di business del Gruppo;
- attrazione, motivazione e retention di risorse professionalmente qualificate;
- riconoscimento del merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo personale delle risorse;
- 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.

3.2. ACCESSO AL SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT

Il Sistema di Performance Management ha confermato i seguenti "Gate Catastrofali" necessari per poter accedere all'erogazione del premio in:

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 .

Il raggiungimento o superamento di entrambi i "Gate Catastrofali" sopra riportati consente di accedere alla possibilità di ottenere il 100% del premio complessivo maturabile all'interno del Sistema.

Se la Solvibilità del Gruppo è compresa tra 130% e 100% si può ottenere solo ed esclusivamente il 50% del complessivo premio maturabile;

Se la solvibilità del gruppo è $< 100\%$ o Utile < 0 non scatterà nessun incentivo collegato al Sistema.

3.3. OBIETTIVI DI PERFORMANCE

Nel Sistema sono previste tre tipologie di obiettivi.

A ciascuna tipologia di obiettivo è attribuito uno specifico peso espresso in termini percentuali:

- Obiettivi di Piano: 55%
- Obiettivi di Area: 30%
- Obiettivi Individuali: 15%

Per ognuna delle tre tipologie di obiettivi è definita una corrispondente percentuale che incrementa o diminuisce il valore teorico della retribuzione di risultato, secondo la seguente modalità:

- Il 55% dell'Obiettivo di Piano:
 - a) Premi lordi contabilizzati: che rappresenta il 17,5%
 - b) Utile normalizzato: che rappresenta il 20 %
 - c) Costi: che rappresenta il 17,5%
- Il 30% dell'Obiettivo di Area è suddiviso al massimo in tre sotto-obiettivi con differenti pesi percentuali (peso minimo del 5%).
- Il 15% dell'Obiettivo Individuale è suddiviso al massimo in due competenze, con diverso peso % (peso minimo del 5%).

Per le sole Funzioni Fondamentali, gli obiettivi assegnati sono legati ad indicatori target esclusivamente di tipo qualitativo, in ossequio al Regolamento Ivass n. 38/2018.

3.4. VALORE DEL PREMIO

Il valore del Premio è Il seguente:

- per i Dipendenti inquadrati tra Terzo e Quinto Livello (personale amministrativo) ed Addetti al Call Center (disciplina speciale, Parte terza CCNL):
 - ✓ 8% del valore teorico della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) individuale prevista;
- per i Dipendenti inquadrati al Sesto Livello (Area Professionale B e Area Quadri) e Settimo Livello (Area Quadri- Funzionario Business e Senior):
 - ✓ 12% del valore teorico della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) individuale prevista;
- per i Dirigenti:
 - ✓ 25% del valore teorico della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) individuale prevista;
- per la Prima Linea del Management Team:
 - ✓ da un minimo di 25% ad un massimo di 40% del valore teorico della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) individuale prevista.

3.5 CONDIZIONI DI EROGAZIONE

L'erogazione del premio verrà effettuata - di norma - entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di competenza e sarà subordinato alle seguenti condizioni:

- Assenza, per il dipendente, di sanzioni disciplinari;
- Dipendente ancora in servizio al momento dell'erogazione del premio.

I dipendenti assunti in corso d'anno accedono al sistema se maturano almeno sei mesi di servizio e, in tal caso, il premio maturato sarà proporzionato al periodo di servizio maturato.

I dipendenti assunti a tempo determinato possono accedere al Sistema solo se il rapporto di lavoro venga trasformato a tempo indeterminato per un periodo pari ad almeno sei mesi nell'anno di competenza.

Spetterà al dipendente la scelta sulla tipologia di erogazione del premio raggiunto tra le seguenti opzioni:

- 100% in denaro
- 100% in welfare (nei limiti previsti dalla normativa fiscale vigente)
- 50% in denaro e 50% in welfare (nei limiti previsti dalla normativa fiscale vigente)

4. APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2021

Con riferimento ai gate catastrofali che permettono di accedere al Sistema di Performance Management è stato confermato il raggiungimento degli stessi:

- per il Personale dipendente ed i Dirigenti:
 - Utile d'esercizio Gruppo ≥ 0 ;
 - Solvency Ratio Gruppo pari al 130%;
- per il Management Team:
 - Utile d'esercizio Gruppo $\geq 40\%$ dell'utile normalizzato di budget
L'utile normalizzato da Budget è pari a euro 10,3 mln.
 - Solvency Ratio Gruppo pari al 130%.

4.1.1 DETERMINAZIONE DEGLI OBIETTIVI 2021 DELLA PRIMA LINEA DEL MANAGEMENT TEAM E DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI

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.

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.

4.1.2 VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI 2021 DELLA PRIMA LINEA DEL MANAGEMENT TEAM E DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI

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 con riferimento agli Obiettivi di Piano:

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

Il raggiungimento di tali obiettivi è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 marzo 2022 previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni.

4.1.3. DETERMINAZIONE DEGLI OBIETTIVI 2021 DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

Il Comitato Nomine e Remunerazioni nella seduta del 7 aprile 2021 ha rilasciato parere favorevole sulla definizione degli Obiettivi 2021 dell'Amministratore delegato, che in sintesi possono essere così rappresentati:

Obiettivo Aziendali:

- Utile: Utile Normalizzato: valore del peso pari al 30%
- Redditività: RORAC: valore del peso pari al 20%
- Ricavi: Totale Raccolta Premi: valore del peso pari al 20%

per un peso totale pari al 70%;

Obiettivi Strategici Individuali:

- Bancassurance: Stima premi 2021: valore del peso pari al 15%
- Efficienza operativa: Costi/Totale Raccolta Premi: valore del peso pari al 8%
- Progetti Strategici: Data Governance (Prophet fase 2 – SAP fase 2): valore del peso pari al 7%

per un peso totale pari al 30%.

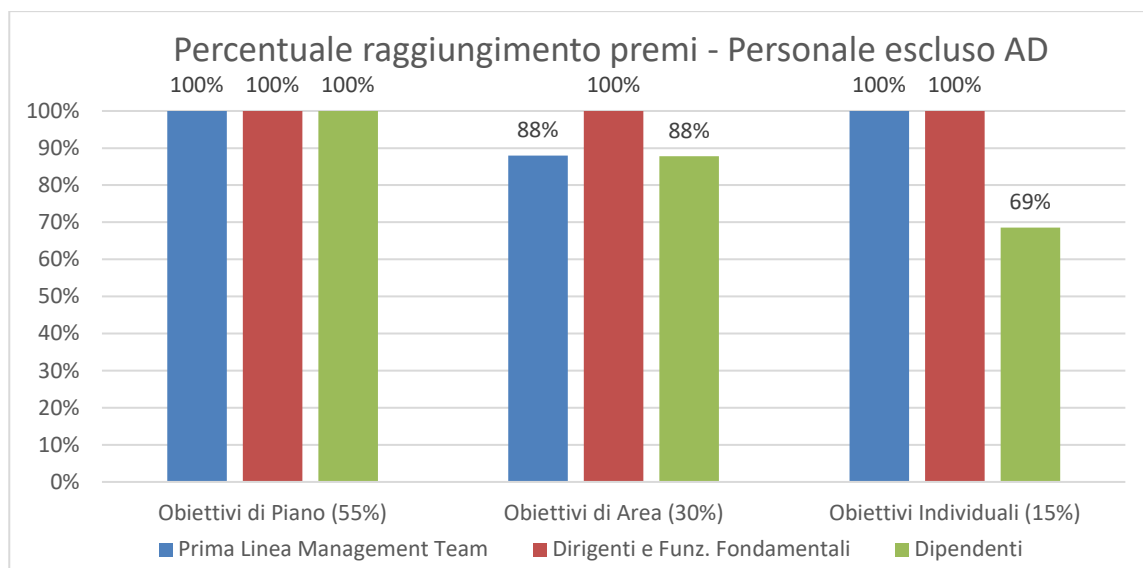
Il Consiglio di Amministrazione, preso atto del parere favorevole del Comitato Controllo Interno Rischi e Parti Correlate e del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato in data 07 Aprile 2021 di approvare gli obiettivi dell'Amministratore Delegato.

Si rammenta che per l'Amministratore Delegato, l'eventuale riconoscimento del valore superiore al 40% del valore teorico del Compenso annuo spettante 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 raggiungimento dei gate catastrofali che permettono di accedere al Sistema di Performance Management per l'Amministratore e relativi obiettivi sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 marzo 2022, previo parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazioni (pay out pari al 47,92%).

5. RISULTATI DEL SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT

Nel grafico seguente si rappresentano i valori percentuali per ciascuna tipologia di obiettivo raggiunto (Piano – Area – Individuale), secondo le diverse categorie di soggetti coinvolti, ai fini dell'assegnazione del premio.



6. COMPENSI AI DISTRIBUTORI E AI FORNITORI DI SERVIZI ESERCIZIO 2021

Non sono previsti compensi variabili in funzione dei risultati per i Distributori e per i Fornitori di servizi.

7. COMPENSI AI CONSIGLIERI E SINDACI ESERCIZIO 2021

Non sono previsti compensi variabili per i Consiglieri e Sindaci.

8. FLUSSI INFORMATIVI

Gli esiti di tale Informativa, predisposti da HR Amministrazione & Sviluppo, sono stati portati all'attenzione del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 marzo 2022 a cura del Comitato Nomine e Remunerazioni; il Consiglio provvederà a darne opportuna informativa all'Assemblea Ordinaria.

9. POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2022

Le Politiche di Remunerazione 2022 si pongono in sostanziale continuità con quelle approvate nel 2021 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; Le politiche 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).

Le Politiche di Remunerazione 2022 sono disciplinate dal Regolamento denominato Sistema di Performance Management che si pone 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.

Le Politiche 2022 sono inoltre allineate con la Politica aziendale di gestione dei rischi e il 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.

In particolare risultano confermati i seguenti "gate catastrofali" necessari per poter accedere all'erogazione del premio:

➤ 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.

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 marzo 2022, sentito il parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, ha deliberato le Politiche di Remunerazione 2022.

10. VERIFICHE DELLE FUNZIONI FONDAMENTALI

Il Regolamento IVASS n. 38/2018 dispone che l'attuazione delle politiche di remunerazione adottate dall'impresa sia soggetta, con cadenza almeno annuale, a una verifica da parte delle Funzioni Fondamentali secondo l'ambito di rispettiva competenza.

FUNZIONE COMPLIANCE

La Funzione Compliance a seguito dei presidi analizzati con riferimento alle Politiche di Remunerazione 2022, ritiene che la Compagnia presenta, nel suo complesso, un sufficiente grado di consapevolezza in relazione al recepimento degli adempimenti normativi, rilevanti in materia, che alla stessa fanno capo.

FUNZIONE RISK MANAGEMENT

Con riferimento alle Politiche di Remunerazione 2021, dalle conclusioni esposte dalla Funzione Risk Management emerge che:

- la componente variabile viene riconosciuta sulla base di risultati predeterminati, oggettivi ed agevolmente misurabili, che tengono conto dei rischi e dei risultati complessivamente conseguiti (abbinamento utile – solvibilità). Risulta pertanto evidente che le performance sono misurate sulla base di indicatori che tengono conto dei rischi complessivi e della capacità delle Compagnie del Gruppo di farvi fronte con adeguati mezzi patrimoniali;
- la presenza di clausole di malus e claw back avvicina ancora di più il sistema delle retribuzioni variabili ai criteri legati alla creazione di valore nel lungo periodo ed a principi di prudenza;
- lo Short Term Incentive Plan:
 - tiene conto anche di obiettivi non economici;
 - risulta congiuntamente formato da un indicatore economico e da un indicatore legato alla solvibilità.
- Il Long Term Incentivation Plan:
 - è riservato esclusivamente al Management Team;
 - prevede una misurazione dei risultati pluriennale, statuendo altresì il fatto che una parte importante della componente variabile è erogata al termine di un congruo periodo di differimento;

è possibile procedere al riconoscimento della componente variabile della retribuzione secondo quanto previsto nel Regolamento “Sistema di Performance Management 2021”.

- relativamente all’Amministratore Delegato, conferma e ritiene efficiente la compresenza di indicatori quali/quantitativi negli obiettivi dello stesso, così come approvati nella seduta Consiliare del 7 aprile 2021, sia tra gli Obiettivi Aziendali, sia tra gli Obiettivi strategici individuali, in linea con le aspettative del Piano Strategico. Nell’ambito degli indicatori quantitativi, si sottolinea il riferimento ad indicatori di redditività risk adjusted che permettono una visione “risk based”.

Le considerazioni sopra esposte portano la Funzione di Risk Management a formulare un giudizio positivo in ordine alla compatibilità del sistema delle remunerazioni variabili con il Risk Appetite Framework vigente nel corso dell’esercizio 2021.

Relativamente alle Politiche di Remunerazione 2022 la Funzione di Risk Management ha formulato un giudizio positivo in ordine alla compatibilità del sistema delle remunerazioni variabili con il sistema di gestione dei rischi vigente all’interno delle Compagnie.

FUNZIONE INTERNAL AUDIT

La Funzione Internal Audit verifica la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione, integrando quelle già svolte dalle altre Funzioni Fondamentali, sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio d’impresa (dell’art. 58 comma 1 lettera a) del Regolamento Ivass n. 38/2018).

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 marzo 2022 ha analizzato e approvato la Relazione Annuale sulle Politiche di Remunerazione già sottoposta a verifica da parte del Comitato Nomine e Remunerazioni.

Le risultanze di tale relazione vengono portate a conoscenza dell'Assemblea nell'ambito dell'informativa fornita alla stessa dal Consiglio di Amministrazione (Art. 59 - Informativa All'Assemblea).

La Funzione Internal Audit ha articolato la verifica del processo di attuazione delle Politiche di Remunerazione attraverso l'analisi dei seguenti aspetti: corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione 2021, corretta liquidazione e corresponsione delle componenti fisse e variabili attribuite ai destinatari sulla base delle politiche di remunerazione 2020 pagate nel corso dell'esercizio 2021 ed è stata coinvolta nell'aggiornamento delle Politiche 2022.

Dalle conclusioni esposte dalla Funzione Internal Audit emerge che:

- non sono presenti elementi di attenzione rispetto alla sana e prudente gestione;
- il processo adottato per la corretta applicazione delle Politiche di Remunerazione 2021 è strutturato, condiviso con la popolazione aziendale e tracciato;
- le Politiche di Remunerazione 2022 rimangono coerenti nel loro complesso rispetto a quanto definito nel corso dell'esercizio 2021 così come il Regolamento di Performance Management 2022 e che le stesse sono in linea con gli obiettivi strategici dell'impresa nel lungo periodo;
- non sono emerse criticità degne di nota come si evince anche dalla lettura delle Relazioni predisposte dalla Funzione di Risk Management e dalla Funzione Compliance.

La Funzione pertanto conferma la corretta applicazione delle politiche di remunerazione sulla base degli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione e che il processo adottato dal Gruppo è in prevalenza adeguato in quanto presidia in modo equo i processi, i rischi e gli obiettivi di controllo posti in essere e non fa emergere eccezioni degne di nota da fornire all'Assemblea degli Azionisti.

11. INFORMAZIONE SULLE REMUNERAZIONI DA TRASMETTERE ALL'IVASS RELAZIONE RSR

Informazioni sulle remunerazioni da trasmettere all'IVASS, ai sensi degli articoli 59, comma 2, e 93, comma 6, del Regolamento n. 38 del 3 luglio 2018 al Regolamento Ivass n. 38/2018 - Allegato 3.

Allegato n. 1



Allegato n. 3

Informazioni sulle remunerazioni da trasmettere all'IVASS, ai sensi degli articoli 59, comma 2, e 93, comma 6, del Regolamento n. 38 del 3 luglio 2018

Per i soggetti per cui è richiesto il dato nominativo^{1(A)}

Nome e cognome	Carica	Periodo in cui la carica è stata ricoperta e relativa scadenza	Remunerazione Fissa	Compenso per eventuale partecipazione a comitati	Remunerazione variabile					Altri compensi e benefici non monetari ^(B)	Indennità di fine carica/cessazione rapporto di lavoro	Totale
					Importo in contanti (Lordo)	Importo in azioni/strumenti finanziari/altri strumenti	Periodo di retention/mantenimento	Importo differito (Lordo)	Periodo di differimento			
Luisa Todini	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Presidente CdA e del Comitato Nomine e Remunerazioni	2021	Net Insurance SpA: € 74.667 Net Insurance Life SpA: € 32.000	Incluso nella Remunerazione fissa	0					0	0	€ 106.667
Andrea Battista	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Amministratore Delegato	2021	Net Insurance SpA: € 245.000 Net Insurance Life SpA:	Incluso nella Remunerazione fissa	Net Insurance SpA: € 117.404					Benefici non monetari: Net Insurance SpA:	(solo in caso di fine rapporto) Net Insurance SpA:	€ 596.201

	Consigliere e Presidente del Comitato Investimenti		€ 105.000		Net Insurance Life SpA: € 50.316					€ 36.807	€ 18.130	
										Net Insurance Life SpA: € 15.774	Net Insurance Life SpA: € 7.770	
Matteo Carbone	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Consigliere e Presidente del Innovation Advisory Board	2021	Net Insurance SpA: € 29.507 Net Insurance Life SpA: € 15.282	Incluso nella Remunerazione fissa	0					0	0	€ 44.789
Mayer Nahum	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Consigliere e Membro del Comitato Controllo Interno Rischi e Parti Correlate	2021	Net Insurance SpA: € 29.167 Net Insurance Life SpA: € 12.500	Incluso nella Remunerazione fissa	0					0	0	€ 41.667
Roberto Romanin Jacur	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Consigliere e Membro del Comitato Investimenti e del Comitato Controllo Interno Rischi e Parti Correlate	2021	Net Insurance SpA: € 33.365 Net Insurance Life SpA: € 14.299	Incluso nella Remunerazione fissa	0					0	0	€ 47.664

Laura Santori	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Consigliere e Presidente del Comitato Controllo Interno Rischi e Parti Correlate. Titolare interno della Funzione Attuariale. Coordinamento Funzioni Fondamentali	Fino al 18.6.2021	Net Insurance SpA: € 19.638 Net Insurance Life SpA: € 8.416	Incluso nella Remunerazione fissa	0					0	0	€ 28.055
Andrea Maralla	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Consigliere e (dal 25.6.2021) Presidente del Comitato Controllo Interno Rischi e Parti Correlate. Titolare interno della Funzione Attuariale (fino al 30.9.2021). Coordinamento Funzioni Fondamentali	2021	Net Insurance SpA: € 46.110 Net Insurance Life SpA: € 18.850	Incluso nella Remunerazione fissa	0					0	0	€ 64.960
Anna Doro	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA (in Life fino al 21.1.2021):	2021	Net Insurance SpA: € 47.480	Incluso nella Remunerazione fissa	0					0	0	€ 48.282

	Consigliere e Membro del Comitato Nomine e Remunerazioni, e Collegamento tra Consiglio di Amministrazione e Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001		Net Insurance Life SpA: € 802									
Monica Regazzi	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Consigliere e Membro del Innovation Advisory Board e del Comitato Investimenti	Dal 23.2.2021	Net Insurance SpA: € 24.869 Net Insurance Life SpA: € 10.658	Incluso nella Remunerazione fissa								€ 35.527
Simonetta Giordani	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Consigliere e Membro Comitato Nomine e Remunerazioni	Dal 25.6.2021	Net Insurance SpA: € 14.575 Net Insurance Life SpA: € 6.247	Incluso nella Remunerazione fissa								€ 20.822
Antonio Blandini	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Presidente Collegio Sindacale e OdV	2021	Net Insurance SpA: € 54.933 Net Insurance Life SpA: € 11.160	Incluso nella Remunerazione fissa	0					0	0	€ 66.093

Marco Gulotta	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Sindaco effettivo Membro OdV	2021	Net Insurance SpA: € 37.520 Net Insurance Life SpA: € 7.260	Incluso nella Remunerazione fissa	0					0	0	€ 44.779
Vincenzo Sanguigni	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Sindaco effettivo Membro OdV	2021	Net Insurance SpA: € 36.964 Net Insurance Life SpA: € 7.260	Incluso nella Remunerazione fissa	0					0	0	€ 44.224
Floriana Rauco	Net Insurance SpA (Funzionario) e Net Insurance Life SpA: Responsabile Internal Audit	2021	Net Insurance SpA: € 53.200 Net Insurance Life SpA: € 22.800	0	Net Insurance SpA: € 10.640 Net Insurance Life SpA: € 4.560					Benefici non monetari: Net Insurance SpA: 6.479 Net Insurance Life SpA: € 2.777	0	€ 100.456
Antonio Carlucci	Net Insurance SpA (Funzionario) e Net Insurance Life SpA: Responsabile Compliance	2021	Net Insurance SpA: € 38.500 Net Insurance Life SpA: € 16.500	0	Net Insurance SpA: € 5.775 Net Insurance Life SpA: € 2.475					Benefici non monetari: Net Insurance SpA: € 3.146 Net Insurance Life SpA: € 1.348	0	€ 67.744

Marco Scolaro	Net Insurance SpA (Dirigente) Net Insurance Life SpA: Responsabile Risk Management	2021	Net Insurance SpA: € 70.000 Net Insurance Life SpA: € 30.000	0	Net Insurance SpA: € 17.500 Net Insurance Life SpA: € 7.500					Benefici non monetari: Net Insurance SpA: € 8.712 Net Insurance Life SpA: € 3.734	0	€ 137.446
Tommaso Viola	Net Insurance SpA e Net Insurance Life SpA: Responsabile Funzione Attuariale	Fino al 30.9.2021	Net Insurance SpA: € 22.936 Net Insurance Life SpA: € 18.666	0	0					0	0	€ 37.332
Ilaria Giacinti	Net Insurance SpA (Impiegata) e Net Insurance Life SpA: Responsabile Funzione Attuariale	Dal 1.10.2021	Net Insurance SpA: € 24.500 (Base annua) Net Insurance Life SpA: € 10.500 (Base annua)		Net Insurance SpA: € 2.940 Net Insurance Life SpA: € 1.260					Benefici non monetari: Net Insurance SpA: € 2.846 (Base annua) Net Insurance Life SpA: € 1.220 (Base annua)		€ 43.266

Per i soggetti per cui è richiesto il **dato aggregato**^{2(A)}

Numero dei soggetti interessati	Categoria (membri dell'Alta Direzione e	Remunerazione fissa	Remunerazione variabile				Altri compensi e benefici non	Indennità di fine carica/cessazione e rapporto di	Totale
			importo in	Importo in azioni/strumenti finanziari/altri	Periodo di retention/	Importo differito			
4	Dirigenti (Prima Linea Management Team)	Net Insurance SpA: € 469.000 Net Insurance Life SpA € 201.000	Net Insurance SpA: € 171.045 Net Insurance Life SpA € 73.305				Benefici non monetari: Net Insurance SpA: € 54.385 Net Insurance Life SpA € 23.308	€ 992.043	

(A) Indicazione del compenso in euro (importo della remunerazione di competenza maturato nell'esercizio di riferimento, ancorché non corrisposto), con evidenza altresì dei compensi percepiti da società controllate;

(B) La voce "altri compensi" reca evidenza di eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite; la voce "benefici non monetari" reca evidenza del valore anche di eventuali coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.

¹ Membri dell'organo amministrativo, di controllo, figure apicali dell'Alta Direzione (Direttore Generale o altro soggetto con funzioni analoghe) e titolari delle funzioni fondamentali. Il dato nominativo deve essere comunicato ad IVASS anche per i dirigenti con responsabilità strategiche/altri risk taker per cui è ordinariamente previsto il dato aggregato, laddove l'importo della remunerazione complessiva percepita nell'esercizio di riferimento da uno di essi sia superiore rispetto al compenso più elevato riconosciuto ad uno dei soggetti per cui è prevista la comunicazione del dato nominativo.

² Ulteriore personale rilevante: membri dell'Alta Direzione (diversi dal Direttore Generale o da figura analoga e dai titolari delle Funzioni Fondamentali) e altri risk taker (ad es. personale di livello più elevato delle funzioni fondamentali e altri soggetti individuati dall'impresa nel documento di cui all'articolo 5, comma 2, lettera i, punto i) del Regolamento, in quanto in grado di incidere in maniera significativa sul profilo di rischio dell'impresa, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, lettera m) del Regolamento). Deve essere comunicato ad IVASS nominativamente e, pertanto, non deve essere inserito nella tabella il dato relativo ai dirigenti con responsabilità strategiche/altri risk taker, laddove l'importo della remunerazione complessiva percepita nell'esercizio di riferimento da uno di essi sia superiore rispetto al compenso più elevato riconosciuto a uno dei soggetti per cui è prevista la comunicazione del dato nominativo.