

Verbale

dell'assemblea ordinaria dei Soci dell'Assicuratrice Val Piave S.p.A. tenutasi in prima convocazione il 27 aprile 2012 alle ore 11,00 presso la sede sociale in Belluno Via Medaglie d'Oro 60.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione Renato Gislimberti, a norma dell'art. 9 dello statuto sociale, assume la Presidenza dell'odierna Assemblea. Sempre ai sensi dell'art. 9 dello statuto, con il consenso unanime dell'assemblea, chiama a svolgere le funzioni di Segretario il Direttore Luciano Rova.

Il Presidente rivolge un cenno di saluto a tutti i presenti ricorda il dott. Edo Benedetti recentemente scomparso tracciandone i tratti salienti della figura professionale. Il dott. Benedetti è stato importante per lo sviluppo della Società approvando il piano di trasformazione e di rilancio e partecipando attivamente a tutte le assemblee quale rappresentante del socio di maggioranza.

Il Presidente comunica quindi che:

- nel rispetto delle disposizioni vigenti l'avviso di convocazione dell'assemblea è stato inserito nel sito internet della Società www.valpiave.it e sul quotidiano nazionale "Il Gazzettino" del 29 marzo 2012;
- l'ordine del giorno è il seguente:
 1. deliberazioni sul bilancio 2011 ai sensi dell'art. 2364 codice civile;
 2. proposta acquisto azioni proprie e modalità di disposizione delle stesse;
 3. politiche di remunerazione;
 4. stipula di una copertura assicurativa a favore di amministratori, sindaci e dirigenti;
 5. conferimento dell'incarico di revisione legale dei conti per gli esercizi 2012-2020.

Il Presidente quindi informa che:

- sono presenti, oltre ad esso Presidente, i Consiglieri: ing. Ugo De Lorenzo Smit (Vice Presidente) - avv. Giulio de Abbondi - cav. Roberto De Prà - dott. Luciano Rova. Hanno giustificato l'assenza il dott. Ermanno Grassi e il dott. Fabrizio Lorenz.
- il Collegio Sindacale è rappresentato da: dott. Giannantonio Guazzotti (Presidente) e dott. Alessandro Trevisan. Ha giustificato l'assenza il dott. Stefano Angheben.

- il capitale sociale è di € 7.000.000 interamente versato e suddiviso in n. 7.000.000 azioni ordinarie da nominali 1 euro ciascuna.
- i documenti qui di seguito elencati sono stati resi disponibili al pubblico entro il termine di legge presso la sede legale della società in Belluno Via Medaglie d'Oro 60 e sul sito internet istituzionale www.valpiave.it nonché a disposizione presso l'ufficio di presidenza all'ingresso della presente sala:

- 1 il progetto di bilancio al 31 dicembre 2011, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 marzo 2012;
- 2 le relazioni del Collegio Sindacale e della società di revisione BDO S.p.A. alla quale è stato conferito l'incarico di revisione del bilancio con delibera del 26 aprile 2006;
- 3 le relazioni sulle materie all'ordine del giorno.

Il Presidente, visto l'articolo 12 dello statuto "validità delle deliberazioni dell'Assemblea", accertata l'identità personale dei soggetti intervenuti e la legittimazione dei presenti, dà atto che sono intervenuti attualmente, in proprio o per deleghe che restano acquisite agli atti, n. 5 azionisti rappresentanti complessivamente n. 6.054.554 azioni per una percentuale rappresentativa pari al 86,49% sulle n. 7.000.000 azioni costituenti l'intero capitale sociale, con il rispetto del quorum previsto dall'art. 2368 c.c..

L'elenco nominativo dei partecipanti in proprio e per delega, con l'indicazione del delegante è il seguente:

n.ord.	n.certif	Socio	in persona di	Az.in proprio	Az.per delega	delegato
1		ITAS MUTUA	GUIDO BORRELLI	4.332.889		
2		ITAS VITA SPA			1.687.093	GUIDO BORRELLI
3		DAL BORGO RITA		15.492		
4		LAVINA GIORDANO		7.844		
5		DE LORENZO SMIT UGO		11.236		
				4.367.461	1.687.093	
				6.054.554		

Tutti gli azionisti intervenuti hanno presentato il certificato di partecipazione comprovante il diritto ad intervenire all'assemblea e l'avvenuto deposito delle azioni, come previsto dalla legge e dall'avviso di convocazione.

Il Presidente dichiara pertanto che l'assemblea ordinaria è validamente costituita in prima convocazione e idonea a deliberare sugli argomenti iscritti all'ordine del giorno.

Il Presidente quindi informa che:

- i dati personali dei partecipanti all'assemblea sono trattati nel rispetto del D.Lgs 30 giugno 2003 n. 196, nelle forme e per le finalità strettamente connesse all'attività istituzionalmente svolta dalla Compagnia.

Il Presidente prosegue nelle formalità preliminari e dichiara che:

- alla data del 27 aprile 2012 la società non è titolare di azioni proprie;
- la società non è a conoscenza dell'esistenza di patti parasociali.

Il Presidente ricorda ai presenti i contenuti dell'art. 74 del D.Lgs. 209/2005 - Codice delle assicurazioni - circa la necessità della preventiva autorizzazione dell'ISVAP per detenere, direttamente o indirettamente, partecipazioni in società assicurative nella misura superiore al 10%.

Dall'indagine effettuata sul libro dei soci e dalle altre evidenze della Società nessun socio risulta possedere sia direttamente che indirettamente, per il tramite di società controllate, fiduciarie o di interposte persone, partecipazioni superiori al 10% del capitale sociale della Compagnia ad eccezione del gruppo ITAS (ITAS Mutua e ITAS Vita S.p.A.), peraltro debitamente autorizzato. Tuttavia, ottemperando alle funzioni di accertamento e di controllo del regolare svolgimento dei lavori dell'Assemblea e prima di dar corso alle votazioni, i presenti vengono invitati a segnalare eventuali situazioni che comportino l'esclusione del diritto di voto o l'esistenza di eventuali patti parasociali.

Comunica inoltre, ai sensi delle vigenti disposizioni CONSOB che l'elenco degli azionisti che possiedono azioni con diritto di voto superiore al 2% del capitale sociale con indicazione del numero di azioni e della percentuale di possesso è il seguente:

Azionista	Numero azioni	percentuale
ITAS MUTUA	6.019.982	85,9997%

Direttamente e indirettamente tramite sue società controllate		
DE PRA F.LLI SPA	214.904	3,0701%

Il Presidente prende atto che nessuno dei presenti effettua segnalazioni al riguardo e dichiara aperti i lavori.

Si passa al primo punto all'ordine del giorno che riguarda le *deliberazioni sul bilancio 2011 ai sensi dell'art. 2364 codice civile*.

Richiamandosi alla documentazione in possesso di tutti i presenti e al fine di dare maggior spazio alla discussione e agli interventi, il Presidente, con dispensa unanime da parte dell'Assemblea della lettura integrale, illustra le parti più significative della relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione e del bilancio.

Il dott. Guazzotti rende quindi comunicazione della relazione del Collegio Sindacale sul bilancio.

Con il consenso unanime dei presenti la lettura della relazione rilasciata dalla BDO S.p.A. a certificazione del bilancio ai sensi degli artt. 14 e 16 del decreto legislativo 27/01/2010 n. 39 e dell'art. 102 del decreto legislativo 209/05 corredata dalla relazione dell'attuario incaricato viene limitata al giudizio conclusivo (punto 3.).

Il Presidente dà quindi lettura della seguente proposta di deliberazione:

“L'Assemblea, udite le comunicazioni del Presidente del Consiglio di Amministrazione, la lettura e l'illustrazione dei documenti contabili, preso atto della relazione del Consiglio di Amministrazione, della relazione del Collegio Sindacale e della relazione della società di Revisione

delibera

di approvare il bilancio per l'esercizio 2011 e la relazione del Consiglio di Amministrazione che presenta un risultato finale negativo e di riportare la perdita di esercizio pari ad euro 281.504,09 all'esercizio successivo”.

Viene aperta la discussione.

Il dott. Guido Borrelli, Vice Presidente vicario ITAS Vita, rivolge un franco apprezzamento al Presidente dott. Gislimberti e al Consiglio tutto, agli Agenti e ai collaboratori per la positiva ed efficace gestione della Società che pur registrando un risultato negativo ha migliorato gli indicatori tecnici (sinistri a premi e *combined ratio*).
Richiama alcuni aspetti positivi del bilancio ed in particolare lo sviluppo premi, la riduzione della frequenza sinistri e un risultato finanziario ottenuto senza applicazione della facoltà prevista dal DL 185/2008 ma con una

valutazione prudentiale dei titoli ed infine il miglioramento del risultato tecnico. Il dott. Borrelli esprime quindi la propria approvazione per i risultati.

Terminati gli interventi, non essendo richiesta alcuna altra risposta e non avendo nessun altro chiesto la parola, viene dichiarata chiusa la discussione.

Il Presidente rinnova agli azionisti l'invito a far constatare l'eventuale carenza di legittimazione al voto.

Non viene riscontrata alcuna limitazione per cui il Presidente, dichiarato che il numero degli intervenuti è invariato e pari a n. 5 azionisti, portatori di n. 6.054.554 azioni e invita l'assemblea a procedere alla votazione sulla proposta di deliberazione sul bilancio dell'esercizio 2011.

L'assemblea approva all'unanimità senza astensione alcuna.

Il secondo punto all'ordine del giorno prevede la ***proposta di acquisto di azioni proprie e modalità di disposizione delle stesse.***

Con la fine del corrente esercizio, verrà a scadere il termine di diciotto mesi fissato dall'Assemblea del 27 aprile 2011 per l'acquisto di azioni proprie.

Tenuto conto del breve arco temporale ancora residuo e considerato l'obiettivo di favorire eventuali richieste di smobilizzo di piccoli azionisti, conseguendo comunque positivi differenziali economici da negoziazioni, il Presidente illustra la seguente proposta di deliberazione:

“L'Assemblea dei soci della Assicuratrice Val Piave S.p.A., udite le comunicazioni del Presidente e preso atto che l'acquisto di azioni proprie proposto rientra nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato

delibera

- *revoca della delibera dell'Assemblea del 27 aprile 2011 per l'acquisto di azioni proprie, per la parte non utilizzata che risulterà alla data dell'assemblea, con storno alla riserva facoltativa della riserva acquisto azioni proprie;*
- *autorizzazione all'acquisto di azioni proprie con le seguenti modalità:*
 - *numero massimo di azioni da acquistare: n. 40.000 pari al 0,6% del capitale sociale;*

- validità dell'autorizzazione accordata dall'Assemblea degli Azionisti: mesi diciotto;
- prezzo al quale procedere all'acquisto: 1,20 euro;
- prezzo di riferimento al quale procedere alla vendita: 2,40 euro;
- le azioni proprie, iscritte nell'attivo circolante, potranno essere alienate ad un prezzo inferiore o superiore fino al 10% a quello di riferimento;
- l'alienazione delle azioni ad un prezzo diverso da quello di riferimento di euro 2,40 dovrà essere segnalata al Comitato degli Amministratori Indipendenti;
- il Consiglio di Amministrazione provvederà ad ogni eventuale opportuna regolamentazione;
- dalla riserva facoltativa, sino all'acquisto delle azioni ai fini di una completa informativa, verrà prelevato l'importo del corrispettivo massimo autorizzato e pari ad euro 50.000 per la costituzione della riserva disponibile "riserva per acquisto azioni proprie".

Viene aperta la discussione.

Nessuno chiede la parola o interviene per cui viene dichiarata chiusa la discussione.

Il Presidente rinnova agli azionisti l'invito a far constatare l'eventuale carenza di legittimazione al voto.

Non viene riscontrata alcuna limitazione per cui il Presidente, dichiarato che il numero degli intervenuti è invariato e pari a n. 5 azionisti, portatori di n. 6.054.554 azioni invita l'assemblea a procedere alla votazione.

All'unanimità, senza astensione alcuna, l'Assemblea dei soci approva.

Il Presidente passa alla trattazione del terzo punto all'ordine del giorno: **politiche di remunerazione.**

Il Presidente illustra il documento delle politiche di remunerazione predisposto in conformità alle prescrizioni del Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011 e dall'art. 10 dello Statuto.

Il documento è articolato in due sezioni, una relativa ai profili applicativi del Gruppo ITAS, l'altra relativa alle politiche adottate dalla Società.

Nella prima parte si definisce, nell'intento di garantire un valido presidio della tematica nell'ambito del Gruppo, il contesto di riferimento, le finalità del documento, i profili applicativi delle società ITAS, i soggetti rientranti

nel perimetro del sistema retributivo, la struttura del sistema, la componente variabile ed il sistema di governance delle scelte inerenti le politiche retributive.

Nella seconda parte del documento, con specifico riferimento alla società Assicuratrice Val Piave, viene verificata la presenza del cd “personale sensibile” e viene individuato il sistema retributivo per ruolo aziendale.

L’analisi ai fini dell’individuazione del risk taker staff è avvenuta sulla base di una serie di criteri, quali la posizione rivestita, il grado di responsabilità, il livello gerarchico, l’attività svolta, le deleghe conferite, l’ammontare complessivo della remunerazione, la possibilità di assumere posizioni di rischio rilevanti.

I risultati dell’analisi hanno evidenziato che la risorsa a cui attualmente è possibile ricondurre la facoltà di compiere scelte e valutazioni che influiscono sulle caratteristiche dei rischi assunti dall’impresa, è essenzialmente il Direttore Generale in quanto unico interlocutore del board aziendale.

Ciò premesso, si evidenzia che attualmente la carica di Direttore Generale è ricoperta dal Vice Direttore Generale di ITAS MUTUA il quale, per tale incarico, non percepisce alcun compenso e quindi non può dirsi rientrante nel perimetro del risk taker staff.

Il documento, in ultimo, propone una ricognizione del sistema delle remunerazioni relativamente a tutto il personale dipendente ed alle relative modalità di erogazione dei compensi.

Viene pertanto sottoposto all’esame e all’approvazione dell’Assemblea l’apposito documento **“Politiche di Remunerazione”**, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 26 marzo 2012 e redatto secondo il testo accluso alla presente Relazione come **Allegato A**.

Il Presidente dà quindi lettura della seguente proposta di deliberazione:

“L’Assemblea dei soci della Assicuratrice Val Piave S.p.A., udite le comunicazioni del Presidente e preso atto della Relazione illustrativa delle informative e proposte del Consiglio di Amministrazione, distribuita agli intervenuti e allegata al verbale assembleare sotto la lettera A

delibera

l'approvazione del documento "Politiche di Remunerazione", che definisce i principi, gli standard e le procedure che la Società applica nel delineare, implementare e monitorare le pratiche, i piani ed i programmi remunerativi, secondo lo schema proposto dalla Capogruppo ITAS Mutua come da Allegato ."

Viene aperta la discussione.

Nessuno chiede la parola o interviene per cui viene dichiarata chiusa la discussione.

Il Presidente rinnova agli azionisti l'invito a far constatare l'eventuale carenza di legittimazione al voto.

Non viene riscontrata alcuna limitazione per cui il Presidente, dichiarato che il numero degli intervenuti è invariato e pari a n. 5 azionisti, portatori di n. 6.054.554 azioni invita l'assemblea a procedere alla votazione.

All'unanimità, senza astensione alcuna, l'Assemblea dei soci approva.

Il Presidente passa quindi alla trattazione del quarto punto all'ordine del giorno: ***stipula di una copertura assicurativa a favore di amministratori, sindaci e dirigenti;***

Il Presidente segnala che la complessità della gestione della Società è fortemente cresciuta nel corso del tempo, sia per lo sviluppo dimensionale, sia per l'evoluzione del mercato, sia, infine, per l'accumulo della normativa regolamentare.

In questo difficile quadro di riferimento deve muoversi l'azione degli Amministratori, dei Sindaci, della Direzione Generale e del *management* per perseguire gli obiettivi di sviluppo delle Società del Gruppo ITAS.

Occorre perciò che le decisioni e i comportamenti dei soggetti che, ai vari livelli, gestiscono la Società (e quelle del Gruppo) siano scevri da preoccupazioni per aspetti non strettamente attinenti il *business*, ma derivanti da rischi ad esso estrinseci.

Appare quindi opportuno che il processo decisionale degli Amministratori, dei *top manager* nonché dei *manager* in genere che abbiano poteri decisionali/discrezionali, sia sgombro da preoccupazioni e timori circa possibili responsabilità patrimoniali a loro carico derivanti dalle loro scelte o decisioni, mediante una copertura assicurativa che li tenga indenni dal suddetto rischio, con esclusione delle responsabilità derivanti da azioni o comportamenti dolosi nonché delle sanzioni irrogate dagli Organi di Vigilanza.

Il mercato assicurativo, a questo proposito, offre una apposita polizza assicurativa, a copertura della

responsabilità civile degli Amministratori, dei Sindaci, dei Dirigenti (ed in genere di chi ha poteri decisionali) delle Società appartenenti ad uno stesso Gruppo (*Directors' and Officers Liability Insurance - D&O*). Essa tiene indenni tali soggetti dalle perdite patrimoniali per danni e spese in conseguenza di richieste di risarcimento avanzate da terzi nei loro confronti per qualsiasi atto o fatto illecito (reale o presunto).

Il Presidente, considerata l'espressa indicazione pervenuta dalla Capogruppo ITAS Mutua, propone di partecipare alla stipula di una adeguata copertura assicurativa con l'approvazione della seguente proposta di deliberazione:

“L'Assemblea dei soci, - tenuto conto dell' accresciuta complessità del business gestito e ravvisata l'opportunità di offrire agli esponenti delle Società le coperture previste dalla Capogruppo ITAS Mutua per le persone preposte, ai vari livelli, all' amministrazione e alla gestione aziendale

delibera

1) di autorizzare la Capogruppo alla stipula di una polizza assicurativa, a copertura della responsabilità civile degli Amministratori, dei Sindaci, dei Dirigenti (ed in genere di chi ha poteri discrezionali/decisionali) - Directors' and Officers' Liability Insurance - D&O - delle Società del Gruppo ITAS avente le seguenti principali caratteristiche:

- oggetto della garanzia: perdite patrimoniali per danni e spese in conseguenza di richieste di risarcimento avanzate da terzi nei confronti dei soggetti assicurati per qualsiasi atto o fatto illecito (reale o presunto) da costoro posto in essere, con esclusione delle azioni dolose e delle eventuali sanzioni irrogate dagli Organi di Vigilanza;*
- limite di indennizzo (massimale annuo): € 10.000.000;*
- onere massimo lordo annuo: € 30.000;*
- durata: 1 anno a decorrere dal 1 maggio 2012, con previsione di rinnovo per l'anno successivo;*

2) di conferire ai membri della Direzione Generale della Capogruppo il più ampio mandato al fine di dare esecuzione alla presente deliberazione, provvedendo a tutto quanto sia ulteriormente richiesto per la completa attuazione della stessa, alle migliori condizioni di mercato, nonché di definire il rinnovo purché il premio annuo

non sia superiore, in conseguenza di rivalutazioni e adeguamenti, di più del 30% rispetto alla precedente annualità, il tutto con ogni potere a tal fine necessario, utile ed opportuno, nessuno escluso ed eccettuato.”

Viene aperta la discussione.

Nessuno chiede la parola o interviene per cui viene dichiarata chiusa la discussione.

Il Presidente rinnova agli azionisti l'invito a far constatare l'eventuale carenza di legittimazione al voto.

Non viene riscontrata alcuna limitazione per cui il Presidente, dichiarato che il numero degli intervenuti è invariato e pari a n. 5 azionisti, portatori di n. 6.054.554 azioni invita l'assemblea a procedere alla votazione.

All'unanimità, senza astensione alcuna, l'Assemblea dei soci approva.

Il presidente passa infine alla trattazione del quinto punto all'ordine del giorno: **conferimento dell'incarico di revisione legale dei conti per gli esercizi 2012-2020.**

Il Presidente ricorda che in conformità al disposto dell'art. 102 del Decreto Legislativo 209/2005, le società di assicurazione sono assoggettate agli adempimenti di revisione contabile previsti nell'art 155 e seguenti del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58.

Ai sensi delle vigenti disposizioni l'incarico affidato alla società Sala Scelsi Farina BDO, essendo scaduto con l'approvazione del bilancio 2011 ed oggetto già di proroghe, non è ulteriormente rinnovabile. Il Collegio sindacale ha svolto le attività necessarie per addivenire alla formulazione della proposta motivata, ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 39/2010, prendendo in esame i preventivi per gli adempimenti previsti dalla normativa (artt. 116 e 155 del D.Lgs. 58/98) per la durata di nove esercizi così come previsto dall'art. 17 del D.Lgs. 39/2010 e formulati anche per altre società del gruppo ITAS. Il preventivo considera i costi per tutti gli adempimenti previsti dalle richiamate normative. La proposta è riportata nella relazione degli amministratori.

Il Presidente formula quindi la seguente proposta di deliberazione:

l'Assemblea dei soci della Assicuratrice Val Piave S.p.A.,

udite le comunicazioni del Presidente

preso atto che l'incarico di revisione conferito a Sala Scelsi farina BDO è arrivato a naturale scadenza

vista la proposta motivata del Collegio sindacale per l'affidamento dell'incarico a Reconta Ernst & Young per il novennio 2012-2020

delibera

di conferire - per gli esercizi compresi nel novennio 2012-2020 - l'incarico della revisione legale dei conti alla società Reconta Ernst & Young. L'incarico prevede la revisione del bilancio di esercizio, la verifica nel corso dell'esercizio della regolare tenuta della contabilità sociale e della corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili e la revisione contabile limitata della relazione semestrale;

di determinare in euro 18.750 il costo (valore al 30 giugno 2010 aggiornabile sulla base dell'indice ISTAT) per n. 250 ore complessive e determinato in conformità ai criteri di cui alla comunicazione CONSOB n. DAC/RM/96003556) oltre a spese vive, di segreteria nella misura del 5% con il limite di euro 3.500 (valore comprensivo delle spese vive), al contributo CONSOB, ad IVA ed al costo dell'attuario (euro 2.000) e potrà essere adeguato al verificarsi di circostanze eccezionali ed imprevedibili.

Viene aperta la discussione.

Nessuno chiede la parola o interviene per cui viene dichiarata chiusa la discussione.

Il Presidente rinnova agli azionisti l'invito a far constatare l'eventuale carenza di legittimazione al voto.

Non viene riscontrata alcuna limitazione per cui il Presidente, dichiarato che il numero degli intervenuti è invariato e pari a n. 5 azionisti, portatori di n. 6.054.554 azioni invita l'assemblea a procedere alla votazione.

All'unanimità, senza astensione alcuna, l'Assemblea approva.

Null'altro essendo da deliberare la riunione in sede ordinaria viene sciolta alle ore 12,35.

Il Presidente (Renato Gislimberti)

Il Segretario (Luciano Rova)

ALLEGATO A

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Il contesto di riferimento

Il Regolamento ISVAP n. 39 del 9 giugno 2011 detta principi in materia di politiche di remunerazione delle imprese di assicurazione con l'obiettivo di assicurare l'adozione di sistemi retributivi coerenti con i principi affermatasi a livello internazionale in risposta alla crisi finanziaria.

Premesso che le politiche retributive rivestono un ruolo importante nel consentire, in un contesto concorrenziale, di attrarre e mantenere professionalità adeguate, l'ISVAP ha ritenuto necessario assicurare che anche le imprese assicurative adottino sistemi di remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione dei rischi, evitando incentivi che possano incoraggiare eccessive assunzioni di rischi.

L'allineamento delle politiche retributive agli interessi di lungo termine dell'impresa contribuisce al rafforzamento della tutela degli interessi degli stakeholders, inclusi gli assicurati, e alla stabilità del mercato.

Il Regolamento ISVAP n. 39 definisce quindi un sistema complesso relativamente alle politiche retributive adottabili dalle compagnie, attribuendo, in primis, all'Assemblea il compito di approvare le politiche stesse – competenza che dovrà avere rilevanza statutaria – e prevedendo un sistema di controlli sulla corretta applicazione delle metodologie incentivanti adottate.

Il Regolamento, tuttavia, non si limita a definire i soggetti – organi e funzioni – competenti nella definizione delle politiche, le “procedure” e quindi i destinatari (il c.d. risk taking staff¹, in primis) delle metodologie incentivanti, ma entra nel merito del contenuto delle scelte plausibili andando a prescrivere una disciplina inderogabile, con particolare riferimento alla c.d. parte variabile della retribuzione².

Così, è previsto che la parte variabile³ della retribuzione degli amministratori con deleghe⁴ e del risk taking staff venga legata al raggiungimento di risultati che siano duraturi nel tempo, prevedendo che parte dell'erogazione

¹ Risorse interne che possano influire tramite la propria posizione sui risultati e sugli obiettivi economico finanziari.

² Incentivi legati al raggiungimento di obiettivi tendenzialmente di carattere economico finanziario.

³ Parte variabile conferibile anche in *stock option*, che dovrà comunque sempre essere bilanciata rispetto alla componente fissa.

⁴ Per gli amministratori non esecutivi il riconoscimento di componenti variabili di remunerazione è previsto solo in casi eccezionali, adeguatamente motivati, e comunque deve rappresentare una parte non significativa della remunerazione.

sia differita, e che questa possa non venir erogata in ipotesi di deterioramento finanziario della società, o restituita in caso di effetti non duraturi o non effettivi.

I componenti degli organi di controllo, come il collegio sindacale, non potranno ricevere compensi basati sui risultati.

Nel perimetro normativo, per quanto concerne poi il personale dipendente, non rientrano solo i soggetti particolarmente influenti sulla gestione del business, ma anche coloro che ricoprono funzioni di controllo e di attuario incaricato: per costoro la parte variabile, se prevista, dovrà essere legata al conseguimento di obiettivi non operativi, bensì di controllo e di qualità.

Il Regolamento prescrive poi che i compensi e gli incentivi destinati agli intermediari assicurativi e riassicurativi, nonché ai fornitori di servizi esternalizzati, siano coerenti con i principi di sana e prudente gestione.

Il Gruppo ITAS

Nella determinazione della strategia retributiva e nella definizione delle politiche retributive fondamentale è stato l'allineamento con:

- la nostra mission, che discende dalla stessa natura mutualistica della capogruppo, e che si concretizza sia nella volontà di soddisfare i Soci-assicurati e gli Assicurati nelle loro esigenze assicurative, previdenziali e di investimento, con un servizio accurato e trasparente, sia di perseguire un equilibrato sviluppo per la creazione di valore economico-sociale nel lungo termine valorizzando anche il capitale umano e promuovendo la competenza e l'etica di tutti i collaboratori;

- i nostri valori, e più specificatamente la responsabilità, l'affidabilità e l'impegno nei confronti della comunità, sui quali deve essere improntata l'azione sia del top management che dei nostri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi loro assegnati;

- il nostro modello di governance, quale struttura societaria, organizzazione ed insieme di regole, che indirizza l'operatività sia verso una conformità allo scenario normativo, sia verso il rispetto delle modalità relazionali intercorrenti tra, organi di governo, strutture aziendali, processi e sistemi di controllo e gestione dei rischi;

- la nostra strategia in tema di sostenibilità, tra le cui priorità vi è quella di perseguire una crescita sostenibile nel

tempo e di valorizzare le persone che lavorano nel Gruppo, riconoscendo, anche attraverso un'adeguata remunerazione, nell'apporto individuale una leva strategica dell'organizzazione.

La politica delle remunerazioni così definita a sua volta supporta mission, valori, governance e sostenibilità, dando vita quindi ad una loro continua interazione che consente, da una parte, un costante miglioramento delle prassi retributive adottate e, dall'altra, il consolidamento degli elementi sopra considerati, rispondendo al contempo in modo più soddisfacente alle istanze dei nostri stakeholder.

Le finalità del documento

Con riferimento a quanto appena descritto, il presente documento delinea ed illustra le politiche di remunerazione che il Gruppo ITAS e la società Assicuratrice Val Piave Spa intendono adottare, al fine anche di garantire un adeguato livello di trasparenza su rilevanti aspetti di governance societaria e di informativa relativamente alle politiche di remunerazione.

Il presente documento è articolato in due sezioni:

- profili applicativi di Gruppo
- politiche adottate dalla società Assicuratrice Val Piave Spa

SEZIONE I - Profili applicativi di Gruppo

I principi di seguito elencati sono declinati dalle singole società del Gruppo in specifiche modalità applicative nel rispetto delle proprie peculiarità e quindi del principio di proporzionalità.

Gli organi societari sono in particolare chiamati a garantire che il dettaglio del sistema adottato dalle singole società rispetti i seguenti principi:

- presidio del sistema retributivo affinché questo non contribuisca all'assunzione indiscriminata di rischi che rechino pregiudizio alla stabilità delle società;
- monitoraggio nel continuo, anche attraverso uno specifico processo di valutazione, del personale rientrante nel perimetro dei cd risk takers staff;
- accessibilità e verificabilità, da parte dei soggetti interessati, delle scelte effettuate nel sistema retributivo;
- coinvolgimento costante delle funzioni di controllo della definizione delle politiche stesse;

- monitoraggio e presidio anche del sistema di remunerazione della rete distributiva e degli outsourcer;
- completezza dell'informazione nei confronti Assemblea al fine di consentire all'organo societario le opportune valutazioni;
- aggiornamento periodico delle politiche di remunerazione.

I soggetti rientranti nel perimetro del sistema retributivo

I soggetti che rientrano nel sistema retributivo aziendale sono:

- i consiglieri di amministrazione
- i sindaci
- i dipendenti
 - dirigenti - direttori
 - dirigenti
 - funzionari
 - impiegati
 - addetti alle funzioni di controllo⁵
 - attuari⁶
- altri soggetti
 - intermediari
 - outsourcer

Il perimetro “core” delle politiche riguarda tuttavia i soggetti che in azienda possono attuare particolari scelte strategiche comportando significative conseguenze in ordine all'assunzione dei rischi.

Per quanto concerne i dipendenti, le singole società del Gruppo effettuano le opportune valutazioni volte ad individuare il “personale sensibile”, ovvero le risorse la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa.

Tali scelte e valutazioni sono formalizzate e motivate individuando le categorie di soggetti la cui attività può avere tale impatto, tenendo conto, tra l'altro, della posizione rivestita, del grado di responsabilità, del livello gerarchico, dell'attività svolta, delle deleghe conferite, dell'ammontare della remunerazione corrisposta, della

⁵ Tale tipologia di “dipendente” non rappresenta una specifica “categoria contrattuale”, ma si riferisce esplicitamente alla funzione ricoperta.

⁶ Tale tipologia di “dipendente” non rappresenta una specifica “categoria contrattuale”, ma si riferisce esplicitamente alla funzione ricoperta.

possibilità di assumere posizioni di rischio, di generare profitti o di incidere su altre poste contabili per importi rilevanti.

Le società individuano in sostanza, un “perimetro di rischiosità”, definendo, all’interno di un percorso logico vincolato, quelle caratteristiche che “marcano” una risorsa aziendale facendola rientrare, appunto, nel cd risk taker staff.

Appartengono, dunque, a questa categoria coloro che:

- 1) hanno la possibilità di disporre l’assunzione di **rischi significativi**, per quantità e qualità, impattanti sulla gestione economico – finanziaria dell’impresa;
- 2) gestendo ed acquisendo – in senso strategico – questi rischi, possono mirare al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali prestabiliti;
- 3) raggiungendo obiettivi aziendali prefissati, beneficiano dell’erogazione di benefits e bonus, ovvero di una componente variabile significativa.

L’interruzione di uno di questi step logici comporta la non appartenenza della risorsa alla categoria del risk taker staff.

Tutte le imprese del Gruppo effettuano tale valutazione di rischio.

La struttura del sistema retributivo

ITAS MUTUA, in qualità di società capogruppo dell’omonimo gruppo, ritiene che adeguati meccanismi di remunerazione degli Amministratori, del management e, più in generale, del personale possono favorire la competitività e il governo delle società, tenuto conto che un corretto sistema di retribuzione, con particolare riguardo a coloro che rivestono ruoli chiave all’interno dell’organizzazione aziendale, attrae professionalità e capacità di cui l’azienda necessita.

Il Gruppo ITAS adotta sistemi retributivi che non sono in contrasto con la sana e prudente gestione del rischio o con strategie di business di lungo periodo.

I sistemi retributivi sono coerenti con le finalità e i valori mutualistici cui il Gruppo si ispira in linea con la tradizione delle società mutue assicuratrici cui la capogruppo appartiene.

Le società del Gruppo fanno sì che anche i sistemi retributivi adottati possano rappresentare uno strumento per il raggiungimento di obiettivi quali la crescita sostenibile nel lungo periodo, la creazione di opportunità occupazionali, lo sviluppo economico e sociale dei territori di insediamento, la valorizzazione ed il rafforzamento dei rapporti con i soci, i clienti e, in generale, con gli stakeholders.

Per il perseguimento armonico ed efficiente di tali obiettivi, dunque, l'efficace gestione delle risorse umane, anche tramite l'applicazione di politiche retributive appropriate, assume una peculiare rilevanza dovendo mirare non solo ad attrarre, a far crescere e mantenere in azienda le persone dotate di capacità e professionalità adeguate alle esigenze di crescita nel lungo termine, ma anche a creare un contesto lavorativo idoneo alla condivisione, sviluppo e diffusione della cultura aziendale improntata ai valori mutualistici e di responsabilità sociale.

Data questa complessa e articolata *mission* di Gruppo, l'assunto fondamentale da cui muove la politica di gestione delle risorse umane è quello secondo cui ciascun collaboratore riveste un ruolo significativo per l'azienda, in quanto ognuno è in grado di fornire un contributo rilevante per il perseguimento dei suddetti obiettivi dell'impresa, e che la valorizzazione e il premio dei singoli deve comunque tenere conto che le potenzialità individuali possono estrinsecarsi al meglio solo in un contesto idoneo a stimolare il senso di appartenenza all'azienda e ottimali relazioni personali e professionali tra tutti i collaboratori.

La trasposizione pratica di quanto precede sul versante delle politiche di remunerazioni applicate nel Gruppo si può sintetizzare come segue:

- le società del Gruppo ITAS non hanno mai fatto ricorso a forme retributive incentivanti basate su strumenti finanziari;
- il sistema retributivo delle singole società è incentrato sulla componente fissa; la componente variabile risulta infatti essere tendenzialmente complementare e di proporzionata entità, a livello sia complessivo sia delle diverse figure professionali;
- la componente variabile viene, in termini generali, prevista e corrisposta secondo un sistema "premiante", tendenzialmente legato a risultati aziendali "complessivi" o al raggiungimento di eventuali specifici obiettivi;

questa componente della retribuzione viene comunque determinata con criteri di valutazione coerenti con i risultati della società e con modalità che ne consentono un costante allineamento alla profittabilità della società;

- la remunerazione degli intermediari assicurativi è sempre stata impostata su un sistema di compensi ed incentivi coerenti con la sana e prudente gestione;
- l'esternalizzazione di attività essenziali avviene, dopo un'attenta valutazione del rapporto qualità-prezzo del servizio prestato, prevedendo un corrispettivo delle prestazioni in linea con la prassi di mercato.

La componente variabile della struttura remunerativa per ruolo aziendale

In relazione ai soggetti che entrano all'interno del perimetro delle politiche retributive aziendali, e fatta salva l'individuazione del "personale sensibile" (destinatario ultimo della normativa di vigilanza), le società dovranno attenersi alle seguenti direttive di Gruppo, qualitative e quantitative, relativamente alla componente variabile della struttura retributiva.

In particolare:

- i consiglieri di amministrazione: per questi soggetti può essere prevista una parte variabile dei compensi legata all'ottenimento di obiettivi economici prefissati (individuati sulla base di criteri oggettivi e misurabili) che non potrà superare il 30% del totale.
- i sindaci: per questi soggetti non è prevista una parte variabile della retribuzione.
- i dipendenti.
- Componenti Direzione Generale (dirigenti): per questi soggetti potrà essere prevista una parte variabile della retribuzione legata all'ottenimento di risultati prefissati che non potrà superare il 30% della retribuzione totale.
- Dirigenti: per questi soggetti potrà essere prevista una parte variabile della retribuzione legata all'ottenimento di obiettivi prefissati che non potrà superare il 30% della retribuzione totale.
- Funzionari: per questi soggetti potrà essere prevista una parte variabile della retribuzione legata all'ottenimento di obiettivi prefissati, anche secondo piani specifici di incentivazione.

- Impiegati per questi soggetti potrà essere prevista una parte variabile della retribuzione legata all'ottenimento di obiettivi prefissati, anche secondo piani specifici di incentivazione.

Addetti alle funzioni di controllo: per questi soggetti non potrà essere prevista una parte variabile della retribuzione legata all'ottenimento di risultati business. Potrà essere prevista una parte variabile, che non potrà superare il 30% legata al raggiungimento di specifici piani legati al rispetto delle attività pianificate, di obiettivi di conformità, di presidio dei rischi, etc.

Per questa categoria di addetti, qualora le risorse appartengano alla categoria contrattuale dei dirigenti, può essere riconosciuta una parte variabile non legata all'ottenimento di risultati bensì all'andamento aziendale in conformità a quanto previsto da contratti (di lavoro).

Attuario incaricato: per questi soggetti potrà essere prevista una parte variabile della retribuzione – che non potrà superare il 30% del totale – legata all'ottenimento di risultati esclusivamente non economici o, latu sensu, patrimoniali e finanziari dell'impresa.

Le percentuali massime indicate relative alla componente variabile della retribuzione, che potranno essere superate solo in casi eccezionali e giustificati, appaiono in linea con i benchmark del mercato e del settore, e sono ben lontane dagli eccessi che hanno giustificato l'intervento dei *Regulators*: in particolare, tale sistema, lungi dal supportare comportamenti spregiudicati ed aggressivi, sembra poter rappresentare un elemento a garanzia sia della stabilità gestionale, sia del necessario dinamismo.

Inoltre, come già anticipato, la componente variabile essendo pensata e corrisposta secondo un sistema “premiante”, avente come obiettivo anche la specifica finalità di rafforzare il carattere stimolante del contesto lavorativo, rimane pur sempre logicamente connessa con i risultati ottenuti nel periodo di osservazione.

Il sistema retributivo nel suo complesso è poi adottato in conformità ai contratti collettivi esistenti.

Per queste ragioni le componenti – fissa e variabile – della retribuzione, come definite nelle politiche, appaiono “bilanciate”; e ciò per tutte le funzioni e i ruoli oggetto della presente disciplina.

Altri soggetti: Intermediari e outsourcer: la remunerazione degli intermediari assicurativi è sempre stata impostata su un sistema di compensi ed incentivi coerenti con la sana e prudente gestione.

Il sistema di governance del sistema retributivo

In relazione ai ruoli ed alle responsabilità dei sistemi di governance sono di seguito riportati le attività distintamente per organo o funzione relative all'iter di definizione ed aggiornamento delle politiche; il tutto restando fermi gli obblighi retributivi derivanti dalla contrattazione collettiva di lavoro.

Assemblea dei soci

L'assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva le politiche di remunerazione a favore degli organi sociali e del personale.

Consiglio di amministrazione

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

Il consiglio di amministrazione assicura il coinvolgimento delle funzioni di controllo interno, nonché della funzione risorse umane nella definizione delle politiche di remunerazione.

Assicura poi che processi decisionali relativi alle politiche di remunerazione siano chiari, documentati e trasparenti e includano, se necessario, misure atte ad evitare conflitti di interesse.

All'interno del consiglio, i membri del board⁷ che abbiano l'incarico di formulare proposte per la definizione delle politiche di remunerazione dispongono delle necessarie competenze ed agiscono con indipendenza di giudizio al fine di formulare valutazioni sulla adeguatezza delle politiche e sulle loro implicazioni sulla assunzione e gestione dei rischi.

Il consiglio di amministrazione nomina e delega propri "rappresentanti" per le trattative inerenti i contratti collettivi aziendali e gli accordi individuali relativi alle posizioni di vertice.

Comitato Remunerazione

Le valutazioni effettuate in termini di singole società appartenenti al gruppo hanno evidenziato l'opportunità di non costituire un apposito comitato remunerazione all'interno del Consiglio/i.

Amministratore delegato

⁷ Per i requisiti professionali dei membri del consiglio di amministrazione si rimanda al D.M. 11 novembre 2011 n. 220.

Nell'ambito del Consiglio, l'Amministratore Delegato, se presente, ha poteri di proposta in merito alle politiche retributive e di definizione degli adeguamenti e delle implementazioni necessarie al fine di garantire la coerenza del sistema nel suo complesso.

Direttore Generale

Nell'ambito delle deleghe conferite, il Direttore Generale ha poteri, oltre che di proposta e di predisposizione degli adeguamenti necessari al fine di garantire la coerenza del sistema nel suo complesso, anche di definire il dettaglio degli accordi aziendali – inclusi gli aspetti applicativi – all'interno del quadro normativo delimitato dalle politiche stesse.

Risorse Umane

La funzione Risorse Umane, anche se esternalizzata, partecipa alla definizione delle politiche di remunerazione.

Internal Auditing

La funzione dell'Internal Auditing, anche se esternalizzata, partecipa alla definizione delle politiche di remunerazione tramite un opportuno coinvolgimento.

La funzione di revisione interna verifica poi la corretta applicazione delle politiche di remunerazione sulla base degli indirizzi definiti dal consiglio di amministrazione in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio dell'impresa. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea.

La funzione riferisce sui risultati delle verifiche compiute agli organi competenti all'adozione di eventuali misure correttive.

Compliance

La funzione Compliance, anche se esternalizzata, partecipa alla definizione delle politiche di remunerazione tramite un opportuno coinvolgimento.

La funzione di compliance verifica che le politiche di remunerazione siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme del presente Regolamento, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili all'impresa, in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea.

La funzione riferisce sui risultati delle verifiche compiute agli organi competenti all'adozione di eventuali misure correttive.

Risk Management

La funzione Risk Management, anche se esternalizzata, partecipa alla definizione delle politiche di remunerazione tramite un opportuno coinvolgimento.

La funzione verifica in particolare la corretta applicazione, anche in chiave evolutiva, delle politiche di remunerazione sulla base degli indirizzi definiti dal consiglio di amministrazione in un'ottica di presidio e monitoraggio dei rischi sottostanti.

Gli esiti delle verifiche condotte possono essere portati, periodicamente e quando risulti opportuno o necessario, a conoscenza dell'assemblea.

Affari Legali e societari

La funzione Affari legali e Societari, anche se esternalizzata, partecipa alla definizione delle politiche di remunerazione.

SEZIONE II – Politiche adottate dalla società Assicuratrice Val Piave Spa

Il sistema retributivo come definito dalla normativa di settore deve essere calato nella realtà delle singole società tenendo conto delle specificità gestionali delle stesse secondo un **principio di proporzionalità** tenendo conto della natura, delle dimensioni e delle caratteristiche operative dell'impresa, rilevando, a tale fine, la natura e il numero dei rami esercitati, l'ammontare dei premi e delle riserve tecniche, l'assetto proprietario, l'appartenenza ad un gruppo, nonché l'eventuale quotazione su mercati regolamentati.

A tal riguardo, è possibile effettuare le seguenti valutazioni.

In particolare:

1) **assetto proprietario.** ASSICURATRICE VAL PIAVE Spa è una società per azioni partecipata, le cui quote del capitale sociale risultano così ripartite:

- 61,90% ITAS MUTUA;
- 24,10% ITAS VITA Spa;

- 2,93% DE PRA F.LLI Spa;
- rimanente 11,07% di proprietà di n. 14.356 soci nessuno dei quali possiede una quota maggiore del 2% del totale.

2) Il Gruppo ITAS. Assicuratrice Val Piave Spa appartiene al Gruppo ITAS ed è sottoposta all'attività di direzione e coordinamento di ITAS MUTUA. Essendo tale società una mutua, è svincolata da rigide logiche di profitto, risultando ispirata al principio mutualistico volto al mantenimento, come obiettivo finale, dell'equa ripartizione ai soci dei benefici derivanti dalla gestione cooperativa dell'impresa.

Tale impostazione mutualistica si riflette inevitabilmente anche sulle controllate di ITAS MUTUA, diventando quindi una caratteristica di gruppo.

3) Le dimensioni dell'impresa: dipendenti e quota di mercato. Assicuratrice Val Piave Spa ha attualmente 20 dipendenti. La "compattezza" dell'organizzazione fa sì che le decisioni che incidono sulla gestione aziendale competano ad un numero ristretto di soggetti riconducibili esclusivamente ai componenti dell'Alta Direzione (per quanto concerne il personale dipendente).

La vigilanza assicurativa è intervenuta regolando i sistemi incentivanti anche al fine di garantire la stabilità del mercato: oggi Assicuratrice Val Piave non ha la possibilità di influenzare o alterare le dinamiche del mercato stante le limitate dimensioni della Società.

4) Assicuratrice Val Piave Spa: società non quotata. La società non è quotata e quindi non è soggetta a quelle tipiche dinamiche "di tutela" del titolo - finalizzate al soddisfacimento delle esigenze di rendita degli investitori - che possono portare all'attuazione di politiche, anche retributive, particolarmente aggressive.

Individuazione del “personale sensibile”

Assicuratrice Val Piave Spa ha effettuato un’apposita analisi al fine di individuare il c.d. risk taker staff, vale a dire personale che svolge un’attività che può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell’impresa.

Tale valutazione è avvenuta sulla base di una serie di criteri, quali la posizione rivestita, il grado di responsabilità, il livello gerarchico, l’attività svolta, le deleghe conferite, l’ammontare della remunerazione, la possibilità di assumere posizioni di rischio rilevanti.

Tale valutazione ha evidenziato che:

1) il soggetto a cui attualmente è possibile ricondurre la facoltà di compiere scelte e valutazioni che influiscono sulle caratteristiche (quantità e qualità) dei rischi assumibili dall’impresa è essenzialmente il Direttore Generale.

Tale ultima considerazione tiene conto del fatto che l’Alta Direzione è l’unico interlocutore del board aziendale (quantomeno per la gestione del *business*) e ha il compito di tradurre in specifiche politiche strategiche le scelte gestionali.

Esiste poi, a livello di gruppo, un’influenza ed un controllo, in termini di direzione e coordinamento, da parte della società capogruppo.

Ciò premesso, si evidenzia che attualmente la carica di Direttore Generale di Assicuratrice Val Piave Spa è ricoperta dal Vicedirettore Generale di ITAS MUTUA il quale, per tale incarico, non percepisce alcun compenso.

In questi termini, dunque, il Direttore Generale, non percependo alcuna retribuzione né fissa né variabile, non può dirsi rientrante nel perimetro del *risk taker staff*.

2) I dirigenti. Attualmente non sono presenti dirigenti.

3) I funzionari, e a fortiori i dipendenti, alla luce degli incarichi affidati, del livello gerarchico, delle responsabilità attribuite, e della parte variabile riconosciuta non rientrano nel “personale sensibile”.

4) Per quanto concerne gli organi societari, si rileva che ai consiglieri di amministrazione (anche se componenti del Comitato esecutivo) ed ai sindaci non è riconosciuta alcuna componente variabile. Non fanno dunque parte

del "personale sensibile."

L'analisi svolta può essere graficamente rappresentata, in sintesi, come segue:

Perimetro soggettivo		Gestione strategica rischi rilevanti	Piano incentivante	Rilevanza parte variabile	RISK TAKERS STAFF
Consiglieri di amministrazione		SI	NO	NO	NO
Sindaci		NO	NO	NO	NO
Dipendenti	Direttore	SI	NO	NO	NO
	(Dirigenti)				
	Funzionari	NO	SI	NO	NO
	Impiegati	NO	SI	NO	NO

Discorso a parte meritano le risorse impegnate in **funzioni di controllo o attuariale** che rientrano per esplicita previsione regolamentare nel perimetro del personale sensibile (benché le ragioni sottostanti siano diverse).

Il sistema retributivo per ruolo aziendale

Alla luce dunque del sistema retributivo come delineato a livello di gruppo, nonché della valutazioni effettuate in ordine al *risk taker staff* è possibile di seguito descrivere la metodologia retributiva adottata per le risorse aziendali rientranti nel perimetro delle politiche retributive.

A) Amministratori

I componenti del Consiglio di Amministrazione, compresi Presidente e Vicepresidenti, non sono destinatari di remunerazioni variabili correlate al raggiungimento di indici di redditività, di utili o al conseguimento di altri risultati aziendali.

Gli Amministratori ricevono un compenso fisso e un gettone di presenza (in relazione alle presenze in CdA).

Per gli incarichi che comportano uno specifico impegno e responsabilità (Presidente, Vice Presidente, Amministratore Delegato, membro del Comitato Esecutivo e altri eventuali incarichi a Consiglieri per particolari compiti) viene attribuito uno specifico onorario ed è previsto il rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni.

I compensi corrisposti agli amministratori sono deliberati dall'Assemblea e le informazioni sono riportate nella nota integrativa al bilancio di esercizio. Il Consiglio di Amministrazione determina la remunerazione per Amministratori investiti di particolari cariche in relazione alle responsabilità assunte.

B) Sindaci

I componenti il Collegio Sindacale non sono destinatari di remunerazioni variabili o correlate al conseguimento di risultati aziendali.

I Sindaci ricevono un compenso fisso stabilito dall'Assemblea e un gettone di presenza.

C) Personale

C.1) Direttore Generale.

La carica di Direttore Generale di Assicuratrice Val Piave Spa è ricoperta dal Vicedirettore Generale di ITAS MUTUA il quale, per tale incarico, non percepisce alcun compenso.

C.2) Dirigenti. Attualmente non sono presenti dirigenti.

C.3) Funzionari e altre Aree Professionali.

Le retribuzioni corrisposte al personale cui l'Impresa abbia attribuita la qualifica di Funzionario o al personale delle altre Aree Professionali sono determinate dalle norme del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Personale Dipendente non Dirigente delle Imprese di Assicurazioni, sottoscritto il 17 settembre 2007.

Il trattamento economico riconosciuto a tali figure è costituito da una componente fissa e una di carattere

variabile.

Componente fissa:

- erogazioni previste dalla vigente normativa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sopra indicato;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse alla prestazione lavorativa e previsti dalla contrattazione di lavoro;
- eventuali retribuzioni derivanti da pattuizioni individuali o da riconoscimenti aziendali per particolari impegni e crescita professionale, quali ad esempio assegni ad personam;
- sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale nonché altri benefits, sempre di natura contrattuale.

Componente variabile:

- erogazione prevista dall'articolo 85 del CCNL la cui determinazione è demandata alla contrattazione aziendale e definita dall'articolo 30 punto 2), denominata Premio di Produttività Variabile. Tale premio è determinato in funzione di obiettivi di produttività e redditività raggiunti dall'Impresa, in relazione ai risultati conseguiti dagli indici previsti e verificabili negli allegati al bilancio di esercizio. La corresponsione avviene nell'anno solare successivo a quello dell'eventuale maturazione;
- erogazione variabile legata al raggiungimento di obiettivi stabiliti dall'Alta Direzione, derivati dal piano di sviluppo aziendale e rivolti a particolari figure di Personale che nell'esercizio sono coinvolte con un impegno straordinario per il raggiungimento di obiettivi aziendali particolarmente sfidanti e finalizzati allo sviluppo del business e dei processi operativi. Il loro raggiungimento viene verificato dal Comitato di Direzione, sono di importo predefinito e sono erogati nell'anno solare successivo a quello di maturazione.
- erogazione consistente in un importo di natura discrezionale e non continuativa (c.d. una tantum), riconosciuta in un'unica soluzione e connessa a particolari prestazioni meritevoli in termine di efficacia e di efficienza, di particolare impegno nell'espletamento dell'attività lavorativa, spirito di servizio e valorizzazione della crescita professionale.

Le erogazioni indicate che non derivano da previsioni contrattuali ma sono di natura discrezionale o connesse al

raggiungimento di obiettivi sono determinate dall'Alta Direzione con uno specifico budget e vengono conferite in presenza di un andamento economico dell'Impresa positivo.

D) Responsabili funzioni di controllo

Le funzioni di controllo sono attualmente esternalizzate presso la capogruppo ITAS MUTUA.

E) Attuario incaricato

La funzione attuariale è attualmente esternalizzata presso la capogruppo ITAS MUTUA.

F) Remunerazione degli Intermediari assicurativi e riassicurativi

Le politiche attualmente adottate per la remunerazione degli intermediari assicurativi garantiscono un sistema di compensi ed incentivi coerenti con la sana e prudente gestione.

Tale sistema risulta monitorato garantendo un equilibrato rapporto tra premi emessi-provvigioni e premi emessi-incentivi.

Per quanto concerne l'intermediazione riassicurativa, questa rimane un fenomeno assolutamente residuale, comunque ponderato per quanto di interesse.

G) Eventuali servizi esternalizzati

Il ricorso all'esternalizzazione di attività essenziali ed importanti comporta sempre una valutazione del corrispettivo; corrispettivo che rimane in linea con la prassi di mercato e la cui pattuizione segue un'attenta valutazione del rapporto qualità-prezzo del servizio prestato.

Inoltre, presidi contrattuali di "uscita" dal rapporto (recesso), adottati anche in ottemperanza alle disposizioni di vigilanza, garantiscono una gestione equilibrata dei rapporti in outsourcing.

Bilanciamento delle componenti della retribuzione

Per quanto concerne le componenti variabili e fisse, il bilanciamento di queste è assicurato dall'esistenza di un tetto massimo della componente variabile come definito nelle politiche di Gruppo (Sezione I), da un rapporto percentuale in linea con i benchmark di mercato, e da un costante allineamento della profittabilità della società rispetto alla parte premiante.

Accessibilità delle informazioni

Le modalità di remunerazione del personale sono accessibili a tutte le risorse a cui si applica, nel rispetto del diritto di riservatezza di ciascun soggetto, risultando altresì il personale interessato informato in anticipo sui criteri utilizzati per determinarne la remunerazione e sulla valutazione dei risultati cui è collegata la componente variabile.

Dati aggregati relativi alle retribuzioni

In ottemperanza alla normativa di settore verranno fornite all'organo assembleare (anno 2013) le informazioni quantitative (aggregate) sull'applicazione delle politiche di remunerazione societaria e di gruppo relative all'anno 2012 come da rappresentazione grafica di seguito riportata.

Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni

		Componente fissa	Componente variabile
Presidente			
Vicepresidente			
Consiglieri di amministrazione			
Sindaci			
Dipendenti	Direttore		
	Dirigenti		
	Funzionari		
	Impiegati		
	Addetti funz. Controllo		
	Attuari		