

Politica di Remunerazione di Allianz S.p.A.

Approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2021

Signori Azionisti,

la presente informativa, redatta ai sensi dell'art. 40, comma 1, del Regolamento IVASS n. 38/2018 (per brevità, «*il Regolamento*»), mira ad illustrarVi - affinché possa essere successivamente sottoposta alla Vostra approvazione - la Politica di Remunerazione degli amministratori e del personale considerato strategico per la realizzazione della *mission* aziendale ed, al contempo, munito di prerogative tali da poter incidere sui profili di rischio di Allianz S.p.A.

1. Principi della Politica di Remunerazione

I sistemi di *compensation* della Compagnia sono coerenti e conformi alle prescrizioni poste dall'Istituto col Regolamento ed alle *best practices* individuate dall'Autorità di Vigilanza, sia sotto il profilo sostanziale che procedurale, e sono coerenti con gli *standards* e le *policies* del Gruppo Allianz SE.

Segnatamente:

- a) il Comitato Consultivo Remunerazioni, composto da amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti ai sensi dello Statuto sociale e muniti delle necessarie competenze, svolge funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione sulla Politica di Remunerazione di Allianz S.p.A. ed, in particolare, formula proposte in materia di compensi degli amministratori con incarichi esecutivi e la verifica della loro proporzionalità rispetto agli emolumenti del personale più rilevante;
- b) vengono coinvolte le funzioni fondamentali nella definizione e nell'applicazione della Politica di Remunerazione;
- c) i *targets* assegnati ai responsabili e al personale di livello più elevato delle funzioni fondamentali prevedono l'erogazione dei *bonuses* unicamente alla realizzazione di obiettivi connessi all'efficacia ed alla qualità dell'azione di controllo, non già ai risultati economico - finanziari conseguiti dalla Compagnia.
- d) lo Statuto sociale, prevede - ai sensi dell'art. 41 del Regolamento - la deliberazione assembleare di approvazione della Politica di Remunerazione, al fine di accrescere il grado di trasparenza ed il monitoraggio degli *stakeholders* in merito ai costi complessivi, alle finalità, ai benefici ed ai rischi connessi ai sistemi di

compensation prescelti, inclusi i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

- e) il sistema di *compensation* della Compagnia tiene conto delle strategie e degli obiettivi aziendali di lungo periodo, definiti e misurati in una prospettiva *risk adjusted*, oggettivi e di immediata valutazione, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese da Allianz ed, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva esposizione finanziaria della Compagnia e del sistema nel suo complesso, assicurando, al contempo, l'attrazione e la conservazione di risorse in possesso di elevate professionalità in un contesto di mercato assai contendibile e quale risultato di articolate operazioni di *benchmarking*.

2. Il processo decisionale della Politica di Remunerazione

Gli strumenti di *governance* applicati alla Politica di Remunerazione ne garantiscono il carattere prudenziale e favoriscono la sua coerenza interna, evitando il prodursi di situazioni di conflitto di interessi ed assicurando sufficienti livelli di trasparenza attraverso un'adeguata informativa.

L'Assemblea ordinaria:

- ✓ determina i compensi spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione;
- ✓ approva la Politica di Remunerazione a favore degli organi sociali e del personale più rilevante, inclusi i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Il Consiglio di Amministrazione:

- ✓ definisce e rivede periodicamente la Politica di Remunerazione ai fini dell'approvazione della stessa da parte dell'Assemblea ordinaria;
- ✓ è responsabile della corretta implementazione della Politica di Remunerazione, assicurando, a tal fine, il coinvolgimento delle funzioni fondamentali.

Il Comitato Consultivo Remunerazioni, comitato interno al Consiglio di Amministrazione, attualmente composto da tre membri nelle persone di tre amministratori, tutti privi di incarichi esecutivi e due dei quali indipendenti, svolge funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione sulle politiche di remunerazione di Allianz S.p.A. Segnatamente, tale Comitato:

- ✓ formula proposte in materia di compensi degli amministratori con incarichi esecutivi - e, in specie, dell'Amministratore Delegato - nonché dei Direttori Generali e degli altri esponenti del *top management* inquadrati nella nomenclatura

interna quali AGE (Allianz Global Executives)¹, e ne verifica la proporzionalità rispetto agli emolumenti del personale più rilevante;

- ✓ verifica la congruità del complessivo schema retributivo, nonché la proporzionalità delle remunerazioni dell'amministratore esecutivo rispetto al personale rilevante dell'impresa;
- ✓ sottopone a verifica le politiche di remunerazione al fine di garantirne l'adeguatezza in caso di modifiche all'operatività dell'impresa o del contesto di mercato in cui la stessa opera;
- ✓ individua i potenziali conflitti di interesse e le misure adottate per gestirli;
- ✓ accerta il verificarsi delle condizioni per il pagamento degli incentivi del personale più rilevante;
- ✓ fornisce adeguata informativa al consiglio di amministrazione sull'efficace funzionamento delle politiche di remunerazione.

I processi di elaborazione ed implementazione della Politica di Remunerazione che, rispettivamente, precedono e seguono all'*iter* approvativo sopra descritto sono chiari, documentati e trasparenti e prevedono il coinvolgimento di ulteriori organi e funzioni aziendali.

Fra questi, il Comitato Retributivo, comitato operativo cui sono affidati compiti per l'assunzione di decisioni sulle questioni maggiormente rilevanti in materia di remunerazione degli Allianz Senior Executives (ASE) nel rispetto dei principi di trasparenza, chiarezza ed equità manageriale, facendo propri gli *standards* internazionali di Allianz SE, e di determinazione delle relative remunerazioni, con esclusione dell'Amministratore Delegato, dei Direttori Generali e degli esponenti del *top management* inquadrati nella nomenclatura interna quali AGE (Allianz Global Executives), la cui remunerazione - come sopra detto - è di competenza del Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato Consultivo Remunerazioni.

In particolare, il predetto Comitato svolge funzioni di periodica analisi e di sviluppo dei sistemi di *compensation*, promuovendo il loro costante adeguamento alle linee strategiche aziendali coerentemente con i provvedimenti dell'Autorità di Vigilanza nonché con le linee guida stabilite dall'*AZ SE Group Compensation Committee* ed in applicazione delle normative comunitarie e nazionali.

Il Comitato Retributivo è composto dal Board Member di Allianz SE responsabile anche di Allianz S.p.A., dal Presidente del Consiglio di Amministrazione (membro non

¹ AGE indica il personale dell'alta direzione, in particolare per Allianz S.p.A., oltre all'Amministratore Delegato ed i Direttori Generali: il Chief Financial Officer (CFO), il Chief Investment Officer (CIO), il Chief Operating Officer (COO), il Responsabile Insurance Products P&C, il Responsabile Insurance Products Life e il Responsabile Sinistri

esecutivo ed indipendente, non essendo soggetto alle determinazioni del Comitato stesso) la cui partecipazione è volta a favorire un'applicazione omogenea delle Politiche di remunerazione, dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale Corporate Services e Partecipazioni, la cui remunerazione, come detto, è invece determinata dal Consiglio di Amministrazione con il supporto del Comitato Consultivo Remunerazioni. Il Comitato si riunisce almeno quattro volte l'anno; inoltre, può essere convocato dal Presidente ovvero dal Direttore Generale Corporate Services e Partecipazioni ogniqualvolta lo ritengano opportuno.

Il Comitato provvede, annualmente, alla redazione di una relazione nella quale si dà conto delle attività svolte (*Annual CC Effectiveness review*).

Additionalmente, le funzioni *Internal Audit di Gruppo*, *Compliance di Gruppo* e *Risk Management* provvedono allo svolgimento delle attività di verifica prescritte dall'art. 58 del Regolamento.

La funzione di Risorse Umane (della Direzione Generale Corporate Services e Partecipazioni), infine, provvede, grazie a metodologie ad hoc, a confrontare le retribuzioni di ciascuna figura aziendale con il mercato e definire i livelli retributivi di riferimento, nonché a predisporre un *budget* annuale di politica retributiva. La stessa funzione partecipa al processo di definizione del sistema incentivante del Gruppo, legato agli obiettivi di performance, definiti nel Piano Strategico Pluriennale (Strategic Dialogue), nonché del sistema "GARE" destinato principalmente alle aree Commerciale e Sinistri e finalizzato al raggiungimento di obiettivi specifici di produttività.

3. Ambito di applicazione soggettiva della Politica di Remunerazione

Alla stregua dei criteri identificati nel Regolamento e coerentemente con gli *standards* e le *policies* del Gruppo Allianz SE, sono soggetti alla Politica di Remunerazione di Allianz S.p.A. l'Amministratore Delegato nonché il personale più rilevante della Compagnia - ossia i dipendenti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'impresa (di mercato, reputazionale ed operativo), tenuto conto, in particolare, della funzione endoaziendale, del grado e della dipendenza gerarchica, dell'ammontare della remunerazione, dell'attribuzione di poteri di spesa e di incidere su poste contabili per importi rilevanti. In particolare, la Politica di Remunerazione si applica ai *risk takers* identificati alla stregua delle linee guida di Allianz SE (ossia all'Amministratore Delegato, ai Direttori Generali, al Responsabile *Insurance Product P&C*, al Responsabile Assunzione e Gestione Portafoglio Danni e Vita, al Responsabile *Sinistri*, al *Chief Operating Officer*, al *Chief Financial Officer*, al *Chief Risk Officer*, al *Chief Investment Officer*,

al Responsabile *Internal Audit* di Gruppo, al Responsabile *Mid Corporate e Riassicurazione*, al Responsabile *Network Agenti*, al Responsabile *Compliance di Gruppo*, ai Responsabili delle funzioni attuariali Vita e Danni, al Responsabile Risk Management, al Responsabile *Legale di Gruppo*, al Responsabile *Insurance Products Life*, al Responsabile *Bancassurance Danni e Vita*, al Responsabile *Contabilità e Bilanci*), al Responsabile *Fiscalità Internazionale e Italiana*, ai Responsabili *Attuariato Vita e Attuariato Danni*, ai Responsabili della Distribuzione Danni e Vita, al Responsabile *Antiriciclaggio* e al Responsabile *Health*.

4. Caratteristiche della Politica di Remunerazione

I sistemi di *remuneration* di Allianz S.p.A. sono imperniati su obiettivi aziendali di lungo periodo, definiti e misurati in una prospettiva *risk adjusted*.

Segnatamente, sia per l'Amministratore Delegato che per il personale più rilevante di cui al paragrafo 3. che precede, è prevista, oltre ad una componente fissa della remunerazione, una componente variabile, ossia condizionata e parametrata al raggiungimento di specifici risultati, che remunerano, quale fattore motivazionale, l'apporto dato dal singolo al conseguimento dei *targets* aziendali e gli consenta una partecipazione continuativa e sostenibile alle *performances* della Compagnia, in un orizzonte pluriennale ed in armonia con la regolamentazione rilevante sia comunitaria che nazionale.

Complessivamente, i sistemi di *remuneration* sono fondati sui seguenti principi:

- ✓ favorire la competitività e il governo della Compagnia;
- ✓ promuovere il rispetto della legge e disincentivarne qualsiasi violazione;
- ✓ ispirarsi alla cultura aziendale e al complessivo assetto di governo societario e di controlli interni;
- ✓ evitare il manifestarsi di situazioni di conflitto d'interesse;
- ✓ tenere in alta considerazione le politiche di contenimento del rischio;
- ✓ incentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo.

L'assegnazione dei parametri su cui misurare le *performances* viene effettuata:

- ✓ salvo che per i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni fondamentali, coerentemente con gli obiettivi economici e di risultato finanziario definiti nel processo di pianificazione strategica, utilizzando misure oggettivamente determinabili e riscontrabili;
- ✓ mantenendo una proporzione adeguata tra componente qualitativa e quantitativa degli obiettivi assegnati;

✓ enfatizzando, all'interno dei parametri qualitativi, il rispetto delle regole di *compliance* e tenendo in debita considerazione le politiche di controllo del rischio. Il processo di determinazione degli obiettivi di Gruppo dei singoli *risk takers* trae origine da e si riconcilia con gli obiettivi strategici definiti a livello di Gruppo Allianz S.p.A. tramite il processo di pianificazione strategica che si articola secondo le policy del Gruppo Allianz SE nei due momenti nel seguito declinati: “*Strategic Dialogue*” (giugno/luglio), ove vengono proposti e discussi, anche d'intesa con Allianz SE, gli obiettivi strategici di Gruppo Allianz S.p.A.; “*Planning Dialogue*” (ottobre/novembre) ove tali obiettivi sono declinati a livello di singola impresa assicurativa del Gruppo Allianz S.p.A..

Pertanto, la definizione degli obiettivi viene elaborata tenendo conto dei rischi, anche prospettici, collegati all'attività aziendale.

Inoltre, gli indicatori di misurazione delle *performances* vengono calibrati in concreto in maniera prudentiale, in linea con le *policies* del Gruppo, secondo obiettivi aziendali di lungo periodo, definiti e misurati in una prospettiva c.d. *risk adjusted*.

Ne discende pertanto che gli obiettivi specificamente assegnati a ciascun *risk taker* di fatto già incorporano una adeguata valutazione del rischio associato ai risultati da conseguire e correlati oneri.

Operativamente, nell'ambito del sistema di remunerazione applicato ai *risk takers* - e, più in generale, in relazione a tutti gli schemi di remunerazione applicati dalla Compagnia alle risorse menzionate al paragrafo 3. che precede - è prevista, per ciascun beneficiario:

- ✓ l'assegnazione, all'inizio dell'anno di riferimento, mediante una *target letter* (“*New Global Performance Management*”), dei parametri-obiettivo (*targets*), qualitativi e quantitativi, come sopra determinati, ad ognuno dei quali è associato un coefficiente che ne definisce il peso ai fini della determinazione della *performance* individuale nonché l'indicazione di un valore monetario (*target value*);
- ✓ la definizione per ciascun parametro-obiettivo di soglie che identifichino il livello minimo di raggiungimento per aver diritto ad una componente variabile, il livello *target* ed il livello massimo.

Più in dettaglio, ai fini della determinazione dell'*an* e del *quantum* dell'erogazione premiale, i parametri che concorrono alla definizione della *performance* della risorsa possono ricondursi a tre differenti tipologie: quelli quantitativi indicizzati all'andamento economico-finanziario aziendale; quelli quantitativi riferiti alla Funzione di appartenenza nonché relativi alla specifica attività svolta dalla risorsa; quelli qualitativi, *i.e.* non economici, che attengono a risultati non finanziari, il cui perseguimento contribuisce alla

creazione di valore per la Compagnia. È possibile che ad alcune risorse non vengano assegnati tutti i parametri riconducibili alle tre categorie sopra descritte: esemplificativamente - come già si è detto - nei confronti dei responsabili e del personale di livello più elevato delle funzioni fondamentali sono previsti unicamente parametri qualitativi.

Anche gli obiettivi dei *risk takers* delle imprese assicurative controllate distaccati da Allianz vengono declinati attraverso il processo di Gruppo sopra descritto, tenendo conto delle specifiche realtà aziendali, e dettagliati a livello di schede obiettivi personali. L'attività del singolo *risk taker* deve tendere al raggiungimento degli obiettivi della Compagnia presso la quale presta la sua funzione (obiettivi specifici), tenendo anche conto degli obiettivi di Gruppo.

* * *

A consuntivo annuale, con riferimento a ciascun parametro-obiettivo, si determina un punteggio ponderato in funzione del livello di raggiungimento del parametro stesso.

Successivamente, con specifico riferimento a tutti i *risk takers*, tale valore, combinato con quelli relativi agli altri parametri-obiettivo, concorre alla determinazione del punteggio totale (*performance* individuale), da applicare al *target value* ai fini della quantificazione del compenso variabile complessivamente conseguibile dalla risorsa, che, in ogni caso, non può mai essere superiore al 200% del *target value* (e comunque non può essere mai superiore ad un cap definito anche annualmente dal Global Compensation Committee della Capogruppo), con l'eccezione dei Responsabili delle funzioni attuariali Vita e Danni, del Responsabile *Contabilità e Bilanci*, del Responsabile Risk Management, dei Responsabili Attuariato Danni e Attuariato Vita e del Responsabile Antiriciclaggio, Responsabile della Distribuzione Vita, con riferimento ai quali tale limite è fissato al 120%

Una volta effettuato il predetto calcolo, il valore monetario così determinato viene ripartito tra differenti schemi di *payout* applicabili secondo le modalità qui di seguito descritte e da liquidarsi sempre al netto di tasse, imposte e oneri contributivi.

D) **L'ASPP a due componenti** – applicato, tra il resto, all'Amministratore Delegato, ai Direttori Generali, al *Chief Operating Officer*, al *Chief Financial Officer*, al *Chief Investment Officer*, al Responsabile *Insurance Products Life*, al Responsabile *Insurance Products P&C*, al Responsabile Assunzione e Gestione Portafoglio Danni e Vita, al Responsabile Sinistri, al *Chief Risk Officer*, al Responsabile Internal Audit di Gruppo, al Responsabile Midco e Riassicurazione e della Distribuzione Danni, al Responsabile Network Agenti, al Responsabile Compliance di Gruppo,

al Responsabile Legale di Gruppo, al Responsabile Bancassurance Danni e Vita, al Responsabile Fiscalità Internazionale e Italiana, al Responsabile Health, prevede la suddivisione, del valore monetario totalizzato a consuntivo della *performance* individuale tra due differenti poste: l'*Annual Bonus* e l'*Allianz Equity Incentive*.

L'*Annual Bonus* remunera il raggiungimento di obiettivi annuali, sia qualitativi che quantitativi, riferiti alla Compagnia, alla *Business Unit* di riferimento ed alla singola risorsa (c.d. *Up front*).

L'*Allianz Equity Incentive* (per brevità, «l'*AEI*») è un sistema di remunerazione a lungo termine basato su strumenti finanziari denominati *Restricted Stock Units*, le quali - decorso un certo termine e realizzatesi specifiche condizioni - divengono convertibili in azioni di Allianz SE, o equivalente somma di denaro, secondo le modalità qui di seguito indicate ed al netto di qualsivoglia imposta, tassa o contributo applicabili.

Siffatto schema di *payout* premia il raggiungimento di obiettivi annuali ponderati con le variazioni di prezzo delle azioni di Allianz SE in un periodo di quattro anni: si coniugano, in tal modo, l'incentivazione delle *performances* di breve periodo con la realizzazione degli interessi di lungo termine degli azionisti in termini di accrescimento del valore della partecipazione e sterilizzazione degli effetti di induzione al rischio.

Più in dettaglio, il sistema AEI prevede la determinazione, al termine dell'anno di riferimento, di una *stock grant* (ossia la quantità di *Restricted Stock Units* - brevemente, *RSU* - assegnabili). Essa si calcola dividendo una somma pari ad una percentuale predefinita della remunerazione variabile riconosciuta alla risorsa all'esito del consuntivo di *performance* individuale per l'*RSU Fair Value* (corrispondente al valore delle azioni di Allianz SE alla data del computo).

Come anticipato, la *stock grant* così determinata potrà essere convertita, al netto di qualsivoglia imposta, tassa o contributo applicabili, in un certo qual numero di azioni Allianz SE od in un'equivalente somma di denaro solo dopo che sia trascorso un quadriennio dalla data della sua assegnazione (c.d. «*vesting period*», finalizzato, in ottemperanza alla previsione dell'art. 14, comma 2, del Regolamento, a rendere graduale per le risorse cui si applica il conseguimento del vantaggio economico complessivo).

Precisamente, il valore finale della *stock grant* - suscettiva, come detto, di conversione in azioni o in *cash* al netto di qualsivoglia imposta, tassa o contributo

applicabili - è indicizzato alla variazione del prezzo delle azioni durante il *vesting period*, variazione, che, comunque, non può mai superare il 200% nei quattro anni di *vesting*. In altri termini, il corrispettivo pagabile al termine del quadriennio non può mai superare il doppio del valore della *stock grant* come determinato alla fine dell'anno di valutazione della *performance* individuale.

In definitiva, l'assegnatario dell'AEI può scegliere, al momento del pagamento - sempre al netto di qualsivoglia imposta, tassa o contributo applicabili - di ricevere azioni di Allianz SE corrispondenti alle RSU attribuitegli ovvero il pagamento dell'equivalente monetario, calcolato moltiplicando il numero di RSU per il prezzo medio di chiusura del titolo Allianz SE nel periodo compreso tra il nono giorno di negoziazione del titolo precedente il termine del *vesting period* e l'ultimo giorno del *vesting period*.

Tuttavia, la maturazione del diritto a percepire l'AEI è subordinata alla condizione per cui la media degli *Annual Bonuses* pagati nei quattro anni del *vesting period* sia pari o superiore al 75% dei rispettivi *targets*. In caso contrario, la Compagnia procede ad una riduzione discrezionale dell'AEI, tenendo conto della *low performance* e delle ragioni che l'hanno determinata, specie se connesse ad un'inappropriata gestione del rischio.

II) **Annual bonus**, applicato ai *risk takers* che non beneficiano del sistema ASPP e al personale di livello più elevato delle funzioni fondamentali, prevede, a consuntivo della *performance* individuale, l'eventuale riconoscimento di un *Annual Bonus*, che remunera il raggiungimento di obiettivi annuali, sia quantitativi sia qualitativi, riferiti alla Compagnia, alla *Business Unit* di riferimento ed alla singola risorsa.

In caso di Annual Bonus inferiore a 35.000 Euro, non è previsto alcun differimento tenuto conto di un principio di proporzionalità.

Con specifico riferimento alla remunerazione dei responsabili e al personale di livello più elevato delle funzioni fondamentali, si precisa che essa è adeguata alla rilevanza dell'incarico ed all'impegno richiesto per assolverlo ed è definita in maniera tale da scongiurare situazioni di conflitto di interesse nell'esercizio delle mansioni.

I responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni fondamentali sono inquadrati come dirigenti e percepiscono, per l'effetto, un compenso fisso adeguatamente elevato.

Possono altresì percepire una retribuzione variabile, secondo le modalità sopra descritte, con finalità di *retention* (trattenere le migliori professionalità in relazione ad incarichi di direzione di funzioni di importanza nevralgica quali quelle di controllo) nonché di incentivazione alla realizzazione di obiettivi qualitativi e di efficienza, esclusivamente connessi alle attività di controllo loro affidate, del tutto indipendenti dai risultati economici conseguiti dalle funzioni aziendali soggette alla loro verifica.

La predetta componente variabile, che può prevedere, altresì, l'attribuzione di strumenti finanziari (le sopra citate *Restricted Stock Units*) è coerente con una obiettiva ragione di prudente gestione aziendale, essendo condizionata nell'*an* e parametrata nel *quantum* al conseguimento di selettivi *targets* relativi alla realizzazione di periodiche e diffuse attività di controllo finalizzate, tra il resto, alla salvaguardia del patrimonio e della redditività della Compagnia nel medio-lungo termine.

I *targets* assegnati ai responsabili e al personale di livello più elevato delle funzioni fondamentali prevedono l'erogazione dei *bonuses* unicamente alla realizzazione di obiettivi connessi all'efficacia ed alla qualità dell'azione di controllo, non già ai risultati economico - finanziari conseguiti dalla Compagnia.

La remunerazione variabile dei responsabili e del personale di livello più elevato delle funzioni fondamentali è volta dunque ad assicurare alla Compagnia le professionalità e le competenze necessarie per garantire un elevato livello di salvaguardia e protezione da potenziali rischi legali, finanziari e reputazionali, risultando in definitiva coerente con i compiti assegnati alle funzioni medesime.

In definitiva:

- ✓ una parte significativa della remunerazione variabile è differita nel tempo e parzialmente erogata attraverso strumenti *equity* per connettere gli incentivi alla creazione di valore nel lungo termine e predisporre significativi elementi di stabilità;
- ✓ sono previsti specifici limiti alla remunerazione variabile;
- ✓ una parte rilevante della remunerazione variabile è sottoposta a schemi di pagamento differito; il periodo di differimento è stato fissato, per l'*Allianz Equity Incentive*, in quattro anni, in coerenza con il sistema di remunerazione di Gruppo;

- ✓ la componente differita è, altresì, assoggettata a meccanismi di correzione che consentono ad Allianz S.p.A. di non erogarla, in tutto o in parte, qualora i risultati prefissati non siano stati raggiunti ovvero qualora si sia verificato un significativo deterioramento della situazione finanziaria della Compagnia, così da riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti (c.d. «*clausole di malus*»).

La conformità della Politica di Remunerazione di Allianz S.p.A. alle previsioni regolamentari poste dall'Autorità di Vigilanza è, tra l'altro, attestata dalle seguenti circostanze:

- ✓ è prevista la facoltà della Compagnia di richiedere ai beneficiari la ripetizione, totale o parziale, delle somme e dei valori che siano stati loro erogati sulla base di risultati rivelatisi non effettivi in caso di inadempimento o per effetto di loro condotte dolose o colpose o in caso di violazioni di codici etici applicabili alla Compagnia (c.d. «*clausole di claw back*»);
- ✓ la componente variabile rispetto al totale della remunerazione dell'Amministratore Delegato nonché del personale più rilevante può rappresentare al massimo l'80%;
- ✓ in caso di recesso motivato di Allianz S.p.A. ovvero di recesso comunicato alla Compagnia dai soggetti che precedono, questi ultimi decadono da qualsivoglia diritto derivante dall'ASPP; d'altro canto, perché sorga il diritto al percepimento degli emolumenti calcolati ai sensi dell'ASPP è necessario che alla data di maturazione i potenziali beneficiari siano in servizio;
- ✓ la componente fissa della remunerazione è, per il personale più rilevante, maggiore del minimo tabellare stabilito dal contratto collettivo per i dirigenti delle imprese assicuratrici che, ai sensi e per gli effetti dell'art. 36 Cost., integra il parametro di sufficienza e proporzionalità della retribuzione stessa, sicché, anche nell'ipotesi di operatività dei meccanismi di *malus* e di *claw back*, è, in ogni caso, garantito a costoro un compenso congruo ed adeguato;
- ✓ per gli amministratori senza incarichi esecutivi non è previsto alcun compenso variabile, collegato ai risultati economico-finanziari di Allianz S.p.A., né l'attribuzione, quale corrispettivo, di strumenti finanziari;
- ✓ per gli amministratori non è previsto il pagamento di emolumenti per il caso di anticipata cessazione dell'incarico e, in specie, l'erogazione di un Trattamento di Fine Mandato;

- ✓ il compenso dei membri del Collegio sindacale è determinato dall'Assemblea e non prevede l'erogazione di una componente variabile né l'attribuzione, quale corrispettivo, di strumenti finanziari;
- ✓ sono note al personale rilevante le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici.

In un'ottica, più generale, di prudente gestione dei costi connessi alla remunerazione dei *risk takers* va, infine, precisato che la determinazione dell'ammontare complessivo della componente variabile prevista dall'ASPP avviene sulla base di valori tali da consentire alla Compagnia di preservare un livello adeguato di patrimonializzazione.

Ai sensi dell'art. 59 del Regolamento, il Consiglio provvede a fornire all'Assemblea un'adeguata informativa, corredata da informazioni quantitative, sull'applicazione della Politica di Remunerazione. Fornisce altresì un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci, fissa e variabile, che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione anticipata dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente.

5. Conclusioni

La politica di Remunerazione della Compagnia è conforme alle prescrizioni legali nonché a quelle regolamentari ed è allineata alle strategie di lungo periodo, agli obiettivi, ai valori aziendali nonché alle politiche di prudente gestione del rischio della Compagnia.

Sinteticamente, il Consiglio di Amministrazione ritiene che:

- la remunerazione variabile sia adeguatamente parametrata ad indicatori di *performance* annuali e pluriennali, sia quantitativi che qualitativi, tenuto conto dei rischi, del capitale necessario a fronteggiarli e del relativo costo;
- la remunerazione variabile sia indicizzata ai risultati effettivamente e stabilmente conseguiti, sino a neutralizzarsi nell'ipotesi di *performances* o situazioni economico-finanziarie negative;
- la remunerazione variabile presenti un'incidenza significativa degli emolumenti variabili suscettivi di maturazione pluriennale ed a liquidazione condizionata e differita.

Il Consiglio di Amministrazione renderà all'Assemblea ordinaria l'informativa annuale *ex art. 59 del Regolamento*.

Signori Azionisti,

tutto ciò premesso, Vi invitiamo ad approvare la seguente delibera:

«L'Assemblea ordinaria degli azionisti di Allianz, udita la proposta del Consiglio di Amministrazione ed esaminata la Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla Politica di Remunerazione,

DELIBERA

l'approvazione della Politica di Remunerazione come illustrata nella Relazione del Consiglio di Amministrazione;

Milano,

Il Consiglio di Amministrazione