

Politica di Remunerazione di Allianz S.p.A.
Testo approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2019

La presente informativa, redatta ai sensi dell'art. 40, comma 1, del Regolamento IVASS n. 38/2018 (per brevità, «*il Regolamento*»), mira ad illustrare 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 del Documento di Governo Societario 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. e nell'interesse anche delle altre società del Gruppo Assicurativo Allianz 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 valutazione 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 del Presidente del Consiglio stesso e da due amministratori, tutti privi di incarichi esecutivi e due dei quali indipendenti ai sensi del Documento di Governo Societario, svolge funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione sulle politiche di remunerazione di Allianz S.p.A. e nell'interesse anche delle altre società del Gruppo Assicurativo Allianz. 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.
- ✓ 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 Presidente del Consiglio di Amministrazione (membro non esecutivo ed indipendente, non essendo soggetto alle determinazioni del

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 e il Responsabile Insurance Products Life

Comitato stesso) - la cui partecipazione è volta a favorire un'applicazione omogenea delle Politiche di remunerazione da parte dei due Comitati - dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale Corporate Services, 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 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*).

Addizionalmente, 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 Sviluppo e Gestione risorse umane e Amministrazione (della Direzione Generale Corporate Services), 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, coinvolgendo la funzione di Risk Management per le verifiche di propria competenza, partecipa al processo di definizione del sistema incentivante del Gruppo, legato agli obiettivi di performance, basato sulla *Balanced Score Card*, uno strumento di gestione aziendale che prevede siano definiti gli obiettivi aziendali, vengano individuate le azioni necessarie per raggiungerli e siano monitorati gli indicatori (*Key Performance Indicators*) che misurano il livello di raggiungimento degli stessi, nonché sul 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 *Deputy Insurance Products P&C*, 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 *Central Functions e Affari Legali*, , al Responsabile *Insurance Products Life*, al Responsabile *Area Tecnica Auto*, al Responsabile *Bancassurance Danni e Vita*, al Responsabile *Contabilità e Bilanci (e Responsabile Accounting & Reporting)* ,al Responsabile *Fiscalità Internazionale e Italiana*, ai Responsabili *Attuariato Vita e Attuariato Danni*).

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 remunererà, 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 quali, ad esempio, l'*Operating Profit* ed il *Net Income* sulla base di un determinato *Cost of Capital Return*;

- ✓ 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 nel 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*, con l'eccezione dei Responsabili delle funzioni attuariali Vita e Danni, del Responsabile *Contabilità e Bilanci*, del Responsabile Risk Management e dei Responsabili Attuariato Danni e Attuariato 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 tre componenti** - applicato all'Amministratore Delegato, ai Direttori Generali, al *Chief Operating Officer*, al *Chief Financial Officer*, al *Chief Investment Officer* ed al Responsabile *Insurance Products Life* - prevede la suddivisione, in parti uguali, del valore monetario totalizzato a consuntivo della

performance individuale tra tre differenti poste: l'*Annual Bonus*, il *Mid-Term 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*).

Il *Mid-Term Bonus* compensa l'apporto dato dalla risorsa, su base triennale, al conseguimento di obiettivi di incremento dei premi incassati e delle masse gestite nonché di aumento dell'*Operating Profit*, tenuto conto degli obiettivi di Gruppo, della natura degli affari in portafoglio e del complessivo contesto di mercato e finanziario. Al termine del primo e del secondo anno del periodo di maturazione la risorsa riceve una comunicazione contenente una valutazione prognostica della *performance* triennale. Alla fine del terzo anno, si effettua un consuntivo dei risultati conseguiti e si procede all'eventuale corresponsione del *payout*. Tale pagamento sterilizza il credito maturato ed inizia, quindi, a decorrere un nuovo periodo di *accrual*.

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 al terzo del valore monetario del compenso variabile riconosciuto 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) L'**ASPP a due componenti** - applicato, tra il resto, al *Chief Risk Officer*, al Responsabile *Insurance Products P&C*, al *Deputy Insurance Products P&C*, al Responsabile *Mid Corporate e Riassicurazione*, al Responsabile *Network Agenti*, al Responsabile *Internal Audit* di Gruppo, al Responsabile *Compliance di Gruppo*, al Responsabile *Sinistri*, , al Responsabile *Central Functions e Affari Legali*, al Responsabile *Area Tecnica Auto*, al Responsabile *Fiscalità Internazionale e Italiana* ed al Responsabile *Bancassurance Danni e Vita*, prevede la suddivisione, in parti uguali, del valore monetario totalizzato a consuntivo della *performance*

individuale tra le due differenti poste dell'*Annual Bonus* (c.d. *Up front*) e dell'AEI, come sopra definiti.

Per tali soggetti il diritto al 50% dell'AEI matura soltanto se la media degli *Annual Bonus* pagati nei quattro anni del *vesting period* risulti 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.

III) **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.

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 il *Mid-Term Bonus*, in tre anni, per l'*Allianz Equity Incentive*, in quattro anni;
- ✓ 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.