

PRIMO PIANO

Axa, ecco i nuovi vertici

Grandi manovre per il gruppo Axa. Tra ieri e oggi il colosso francese ha completato una serie di operazioni che ridisegnano il suo posizionamento. In primis, oggi, Thomas Buberl, il group ceo che dal primo di settembre sostituirà Henri de Castries, ha annunciato il nuovo management committee che sarà pienamente operativo dal primo di luglio.

Il team è costituito da dieci membri, tra cui Jacques de Perretti che è stato nominato ad di Axa France dopo l'uscita di Nicolas Moreau, annunciata la scorsa settimana, e Gaëlle Olivier che assume l'incarico di capo di Axa Global P&C, dopo che ieri Jean-Laurent Granier, in Axa da più di 25 anni, ha lasciato la compagnia (e di conseguenza la posizione).

Ma non basta. Buberl ha nominato Amanda Blanc a capo di Axa Uk, Nick Lane nuovo ceo in Giappone, mentre Wilm Langenbach sarà il ceo della nuova divisione creata apposta per i mercati emergenti (Emeala) in Europa, Medio Oriente Europe, Africa e America Latina. La nuova organizzazione, spiega Axa in una nota, sarà focalizzata su "customer and transformation" e si declinerà attraverso quattro linee di business che guideranno le imprese del gruppo: asset management, health, life & savings, property & casualty. [Clicca qui](#) per leggere un approfondimento della notizia.

Fabrizio Aurilia

RICERCHE

Premi più alti per i vertici aziendali

Crescono gli incentivi a breve termine erogati agli amministratori delegati delle società Ftse Mib e aumenta il ricorso ai piani di incentivazione a lungo termine e agli strumenti finanziari. In crescita anche le quote rose nei board, anche se non sono esecutive. Queste le principali evidenze emerse dallo studio annuale di Mercer

I premi percepiti dagli amministratori delegati per le performance 2015 risultano in netta crescita rispetto a quelli del 2014. A dirlo, la quarta edizione dello studio annuale Mercer sui compensi dei consigli di amministrazione delle principali società quotate sul mercato italiano (indice Ftse Mib), che ha l'obiettivo di analizzare le retribuzioni fisse e variabili dei vertici delle principali società quotate italiane.

Lo studio, che presenta le evidenze riscontrate su 371 aziende facenti parte dell'indice, rileva l'andamento degli indicatori finanziari di contesto: mentre nel 2013 l'indice Ftse Mib aveva registrato un incremento di circa il 14% rispetto al 2012, e nel corso del 2014 era stato stabile, nel 2015 è cresciuto dell'11%. Inoltre, l'utile lordo cumulato dalle aziende dell'indice ha registrato un incremento del 22% rispetto all'anno precedente.

"Nel 2015 - spiega **Marco Valerio Morelli**, amministratore delegato **Mercer Italia** - le principali società italiane pagano maggiormente sui risultati ottenuti i loro ad. La crescita dei premi a breve periodo (+87% rispetto all'anno precedente) è supportata dai risultati positivi in termini di performance economica, finanziarie e patrimoniale delle aziende, come dimostrato dall'andamento dell'indice borsistico di cui fanno parte, così come dalla somma degli utili lordi prodotti che cresce complessivamente del 22% rispetto al 2014. Va posta un'attenzione critica al fatto che il campione mostra questo trend anche con riferimento alle società finanziarie".

SI RIEQUILIBRA IL COMPENSO FISSO

Per quanto riguarda la remunerazione fissa assegnata agli amministratori delegati, questa ha evidenziato, nel corso del 2015, una crescita moderata rispetto all'anno precedente con riferimento alla fascia centrale del mercato (mediana: + 4%). "Bisogna aggiungere - sottolinea Morelli - che le evidenze rilevate suggeriscono una diminuzione delle differenze retributive tra gli stipendi degli ad, nell'ambito del campione analizzato poiché, a fronte di una crescita contenuta nei valori medi, abbiamo rilevato un incremento più importante tra le aziende che prima pagavano meno gli ad.

(continua a pag. 2)



INSURANCE REVIEW su FACEBOOK

Seguici sulla pagina cliccando qui



(continua da pag. 1)

Una sorta di processo di allineamento del fisso che riconosca le responsabilità dell'ad a prescindere dalla complessità e sfida assegnata". Un dato di rilievo, nel corso del 2015, è stato il rinnovo di quasi un consiglio di amministrazione su tre: in questi casi, l'offerta, in termini di retribuzione fissa per l'amministratore delegato, è stata mantenuta allo stesso livello, o accresciuta rispetto all'anno precedente.

PREMIATA LA PERFORMANCE

Altro fenomeno emerso nel 2015 riguarda la ripresa, da parte delle aziende, dell'erogazione di premi variabili di breve termine, rilevanti sia per quantità che per importi. In particolare, con riferimento alla fascia centrale del mercato (mediana), i premi erogati sono quasi raddoppiati rispetto all'anno precedente.

Le aziende che nel 2015 hanno effettivamente pagato un incentivo *Sti* (short term incentive) sono state più dell'80% del campione analizzato, rispetto al 75% dell'anno scorso; un trend ancora crescente rispetto ai livelli del 2013 (60%). Nel 2015, l'indagine aveva riferito sei casi di amministratori delegati con incentivo variabile pari a zero euro, mentre quest'anno sono solo due le società in questa situazione.

IN CRESCITA IL PREMIO A LUNGO TERMINE E L'EQUITY

La ricerca evidenzia, poi, due linee evolutive positive rispetto all'adozione dell'incentivazione variabile nelle società italiane a maggiore capitalizzazione borsistica nel 2015. In primis, cresce in modo costante l'utilizzo dei piani di incentivazione a lungo termine: il numero delle aziende che hanno dichiarato l'intenzione di non voler ricorrere, nel 2016, a questo strumento è pari a 10, rispetto alle 12 del 2015 e alle 17 del 2014.

La seconda riguarda l'aumento dell'adozione di strumenti equity, rispetto ai piani monetari. In linea con quanto richiesto dagli investitori istituzionali, le aziende della Ftse Mib adottano sistemi di incentivazione che prevedono una misurazione delle performance tipicamente triennale, nella maggior parte dei casi, in collegamento con il piano industriale.

PRESIDENTI E INCENTIVI

Per quanto riguarda le composizioni dei consigli di amministrazione, con riferimento al campione analizzato, ed escludendo le società a governance duale, il 56% delle realtà prevede una figura di presidente non esecutivo, contro il 32% che ricorre al presidente esecutivo. I compensi dei primi registrano una crescita del 17%.

Oltre il 50% delle aziende che ha un presidente esecutivo, che non ricopre anche il ruolo di amministratore delegato, prevede per la figura anche un variabile; in particolare, un'azienda offre solo un piano di incentivazione a breve termine, tre aziende solo un piano di incentivazione a lungo termine, e in due casi sono presenti sia un piano a breve che a lungo termine.

Nel 2015, l'emolumento per i membri del cda risulta costante rispetto al 2014, nell'ordine di circa 50mila euro annuo a persona, senza alcuna distinzione in relazione a dimensione, complessità o livello di internazionalizzazione dell'azienda, oppure modello di governance.

I compensi assegnati al collegio sindacale risultano in lieve riduzione, mentre quelli offerti per la partecipazione ai comitati interni al cda risultano sostanzialmente stabili.

CDA PIÙ ROSA

Aumenta la presenza del gentil sesso. In particolare, i consigli di amministrazione delle aziende del campione sono composti mediamente al 29% da donne, un dato in costante crescita rispetto al 23% del 2015 e al 10% del 2014. Si intensifica l'effetto positivo della diversity nei board, voluta in risposta alle sollecitazioni della legge e alla *moral suasion* dei vari codici di autodisciplina. Tuttavia, va precisato che è ancora limitatissima la presenza di donne tra gli esecutivi. Infine, i consigli di amministrazione sono composti mediamente al 59% da membri indipendenti.

NORMATIVA

Claims made, condizioni per una reale tutela

Per garantire efficacemente il professionista nell'effettivo esercizio della sua attività, occorrono anche un'ampia retroattività e la cosiddetta deeming clause. Elementi imprescindibili, secondo il commento di Dual Italia alla recente sentenza della Cassazione in merito alla non vessatorietà della clausola

Con la tanto attesa sentenza 9140 del 6 maggio 2016 delle Sezioni Unite, tutti gli operatori del mondo assicurativo speravano si fosse posta la parola fine alla diatriba sulla validità della clausola *claims made*. Ma è proprio così?

Il proliferare di commenti e riflessioni sul web e sulla stampa, a valle della sentenza, ha di fatto nuovamente aperto il dibattito in quanto, chiarito che la clausola è legittima e non vessatoria, la precisazione della Suprema Corte in merito al fatto che la stessa non debba implicare *buchi di copertura* impone un esame approfondito sull'intero meccanismo di copertura delle polizze in regime di *claims made*.

In altre parole quando la clausola è, oltre che valida, tale da non lasciare scoperto l'assicurato e pertanto tale da passare positivamente il vaglio del giudice, che caso per caso sarà chiamato a tale valutazione?

Da un punto di vista di copertura temporale, al di là dei rari casi di *claims made* pura, tanto è già stato detto (e ribadito nella recente sentenza) sul fatto che, laddove sia previsto un periodo determinato antecedente la polizza durante il quale l'errore può essere stato commesso (una retroattività), tanto maggiori sono le limitazioni temporali dello stesso, tanto minori saranno le possibilità che l'esame riguardo la validità nel merito della clausola possa avere esito positivo. Quindi: retroattività sì e il più ampia possibile. Ma è sufficiente? La sola retroattività può davvero lasciare tranquillo l'assicurato?

Come evitare meccanismi distorsivi

La sentenza ha sfiorato il tema dell'*idoneità della polizza di Rc professionale* a raggiungere lo scopo di garanzia che si prefigge, sottolineando come l'intervenuta obbligatorietà della stessa trova il suo fondamento non solo nella tutela patrimoniale dell'assicurato ma anche in quella del cliente dello stesso invitando gli Ordini professionali a verificare la portata delle polizze proposte anche alla luce di detto assunto e al fine di evitare buchi di copertura a danno dei clienti. E allora cosa rende una polizza in *claims made* una vera garanzia per un professionista e per i propri clienti?

Ferma la macro distinzione tra *claims made* pura e impura, e assodata la necessità della previsione di una retroattività, l'altro essenziale aspetto da considerare è la presenza della cosiddetta *deeming clause*. Sul mercato, solo alcune polizze la includono. Que-

sta consente di garantire la copertura e la presa in carico da parte degli assicuratori oltre che delle richieste di risarcimento anche delle cosiddette circostanze intese come quelle *situazioni a rischio* suscettibili di dare luogo a una futura richiesta di risarcimento da parte di un terzo.

La denuncia e la presa in carico da parte degli assicuratori delle circostanze durante la decorrenza della polizza garantisce la copertura assicurativa per l'eventuale richiesta di risarcimento che dovesse eventualmente e successivamente pervenire all'assicurato anche dopo la scadenza della polizza. E ciò anche se nel frattempo l'assicurato ha deciso di cambiare compagnia, aspetto per nulla banale rispetto alla preoccupazione che si avverte tra i professionisti, derivante dalla mancanza, a fronte di un obbligo di assicurarsi, di un corrispettivo obbligo delle compagnie a contrarre. La mancanza dell'obbligo a contrarre in assenza della *deeming clause* provoca un evidente meccanismo distorsivo. Vediamo un esempio: il professionista che si accorge di aver commesso un errore, ma non ha ricevuto alcuna notifica da parte di terzi, si trova nella condizione di non essere tutelato dalla polizza perché il proprio assicuratore, legittimamente, in assenza della *deeming clause*, aprirà il sinistro solo al momento della formalizzazione della richiesta risarcitoria, ma nel frattempo potrebbe non essere *incentivato* a mantenere il cliente.

Il dibattito, giuridico ma anche mediatico, scatenato dalla sentenza ha avuto il merito di porre l'attenzione su alcuni aspetti essenziali e spesso poco noti delle polizze di Rc professionali, affette da una vulgata che le vuole *tutte uguali* e da una lotta sul *pricing* che sminuisce il valore della copertura effettivamente garantita all'assicurato.

In conclusione, ciò che gli intermediari, e gli Ordini professionali chiamati a tale esercizio, devono tener presente è che solo la formula *claims made* abbinata a un'ampia retroattività e alla *deeming clause* risponde efficacemente alle esigenze del professionista che si può mettere al riparo da eventuali future richieste di risarcimento ancor prima che queste si concretizzino e soprattutto sarà libero di cambiare la compagnia di assicurazione senza per questo rimanere privo di copertura. Come sempre, un'attenta lettura dell'oggetto dell'assicurazione e del testo di polizza è dirimente in tal senso.

Elena Saccomani
Head of Claims di Dual Italia

Insurance Daily

Direttore responsabile: Maria Rosa Alaggio alaggio@insuranceconnect.it

Editore e Redazione: Insurance Connect Srl - Via Montepulciano 21 - 20124 Milano

T: 02.36768000 **E-mail:** redazione@insuranceconnect.it

Per inserzioni pubblicitarie contattare info@insuranceconnect.it

Convegno

LE AZIENDE TRA RISCHI E SINISTRI

9 GIUGNO 2016



MILANO

Palazzo delle Stelline,
Corso Magenta, 61

9.00 - 17.00

PROGRAMMA

Chairman Maria Rosa Alaggio *Direttore di Insurance Review e Insurance Trade*

09.00 - 09.30 – Registrazione

09.30 - 10.40 – TAVOLA ROTONDA: **Rischi globali per grandi e piccole aziende: come cambiano e come gestirli?***Maria Rita Arena, responsabile credito e cauzioni di Ania**Adolfo Bertani, presidente di Cineas**Alessandro De Felice, presidente di Anra**Francesco Saverio Losito, vicepresidente nazionale Asseprim - Confcommercio imprese per l'italia**Carlo Marietti Andreani, presidente di Aiba**Luigi Viganotti, presidente di Acb*10.40 - 11.00 – **I rischi dell'internazionalizzazione***Enrico Guarnerio, ceo di Strategica Group*

11.00 - 11.30 – Coffee break

11.30 - 11.50 – **Rischi, sinistri e semplificazione del contratto assicurativo***Giorgio Grasso, PhD Of Counsel dello Studio Legale Simmons & Simmons LLP*11.50 - 12.10 – **Aziende: come assicurare prodotti, processi aziendali e filiera distributiva***Nicola Mancino, ceo di Agcs Italia**Orazio Rossi, country president di Chubb*12.10 - 12.30 – **L'innovazione nel ripristino danni***Stefano Sala, amministratore delegato di per*

12.30 - 13.00 – Q&A

13.00 - 14.00 – Pranzo

14.00 - 14.20 – **Cyber crime e rischio terrorismo***Umberto Rapetto, Generale (R) della Guardia di finanza – cyber security advisor*14.20 - 14.40 – **Assicurazione e imprevedibilità del rischio: quali soluzioni di sicurezza per le aziende?***Andrea Bono, general manager di Marsh Italia**Uberto Ventura, managing director di Willis Towers Watson*14.40 - 15.00 – **L'evoluzione delle responsabilità: rischi per manager e imprese***Marco Rodolfi, studio legale MRV*15.00 - 15.20 – **Imprenditori e assicurazioni***Angelo Bruscano, presidente nazionale dei giovani imprenditori di Confapi**Nicola Cattabeni, presidente di Ugari*15.20 - 16.45 – **Le aziende nel momento del sinistro: esperienze a confronto***Andrea Angeletti, insurance and claims manager Aeroporti di Roma**Alberto Beretta, consigliere delegato del gruppo Beretta**Francesco Cincotti, presidente di Aipai**Carlo Cosimi, insurance vice president di Saipem**Filippo Emanuelli, amministratore delegato di Belfor Italia**Claudio Marchionni, responsabile logistica di UniEuro**Falegnameria Gianni Sala**Socio Asseprim*

16.45 - 17.00 – Q&A

Con il Patrocinio di:

Città
metropolitana
di Milano

Altri Patrocini:



Sponsor:



Simmons & Simmons



Iscriviti su www.insurancetrade.it
Scarica il programma completo