

REGOLAMENTO N. 39 DEL 9 GIUGNO 2011 RELATIVO ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NELLE IMPRESE DI ASSICURAZIONE**Esiti della pubblica consultazione****Roma, 9 giugno 2011**

Nell'ambito della procedura di pubblica consultazione relativa allo schema di Regolamento relativo alle politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione sono pervenute osservazioni da parte di 10 soggetti:

- [AIBA \(Associazione Italiana Brokers di Assicurazioni e Riassicurazioni\)](#)
- [AIIA \(Associazione Italiana Internal Auditors\)](#)
- [ANIA \(Associazione Nazionale Imprese di Assicurazione\)](#)
- [CNA \(Consiglio nazionale degli attuari\)](#)
- [Federazione unitaria SNA \(Sindacato Nazionale Agenti di Assicurazione\) UNAPASS \(Unione nazionale Agenti Professionisti di Assicurazione\)](#)
- [FIBA \(Federazione Italiana Bancari e Assicurativi\)](#)
- [Forum per la Finanza Sostenibile - FFS](#)
- [Poste Vita s.p.a.](#)
- [Macfin Management Consultants srl](#)
- [Pietro Calaiò.](#)

I commenti ricevuti, visionabili cliccando sul nome di ciascun soggetto, sono riassunti nel seguito riportando, per ciascuno di essi, le valutazioni e le conseguenti determinazioni dell'Autorità.

Contestualmente viene pubblicato il testo definitivo del Regolamento n. 39 del 9 giugno 2011, integrato con le modifiche conseguenti alle osservazioni formulate, laddove condivise.

AVVERTENZA SULLA NUMERAZIONE DEGLI ARTICOLI: Gli esiti sotto riportati seguono la numerazione dello schema di Regolamento posto in pubblica consultazione. Il testo definitivo del Regolamento reca una numerazione degli articoli diversa da quella del documento posto in pubblica consultazione.

OSSERVAZIONI**Art. 2 (Definizioni)****Lettera b): “componente variabile”**

FIBA propone di includere nella nozione di “componente variabile” il complesso della “retribuzione discrezionale” incluse retribuzioni *una tantum*, *benefits* individuali e liquidazioni in caso di recesso anticipato.

L'osservazione non richiede modifiche al testo. La attuale definizione della "componente variabile" come "la componente della retribuzione concessa sulla base dei risultati conseguiti, comprensiva di bonus, premi e altre forme incentivanti" ricomprende ogni erogazione legata al conseguimento di risultati. Per le liquidazioni in caso di scioglimento anticipato il Regolamento prevede una specifica disciplina.

Art. 2 (Definizioni)

Lettera c): "funzioni di controllo interno"

AIIA chiede di specificare che per *internal audit* si intende la funzione di revisione interna come disciplinata dal Regolamento ISVAP n. 20 del 2008.

Proposta accolta.

Art. 2 (Definizioni)

Lettera f): "personale"

ANIA, rilevato che la relazione di accompagnamento allo schema di Regolamento fa riferimento alle politiche di remunerazione del personale la cui attività può avere un impatto "significativo" sul profilo di rischio dell'impresa, chiede di aggiungere tale aggettivo nella definizione di "personale".

Proposta accolta. Si inserisce una previsione che demanda alle imprese di formalizzare l'individuazione del proprio personale "*risk taker*", tenendo conto di alcuni criteri.

ANIA chiede di espungere dalla definizione di personale l'inciso "compresi i collaboratori non legati all'impresa da rapporti di lavoro subordinato", in maniera da non generare dubbi interpretativi sull'inclusione degli onorari e delle commissioni percepiti da intermediari e prestatori di servizi nel caso di attività esternalizzate, i quali, anche sulla base di quanto previsto dalla Raccomandazione n. 2009/384/CE dovrebbero essere esclusi dall'ambito di applicazione del Regolamento stesso.

Con riferimento alla definizione di personale, FIBA propone di includere nell'ambito della disciplina del Regolamento le remunerazioni concernenti l'intera catena distributiva con particolare riguardo alle politiche provvigionali e al riconoscimento di benefici economici per l'ipotesi di passaggio da altra rete.

La disciplina relativa alla remunerazione degli intermediari e degli outsourcer è specificamente contenuta negli articoli 21 e 22 del Regolamento. In ogni caso, per esigenze di chiarezza il riferimento ai collaboratori non legati all'impresa da rapporti di lavoro subordinato viene espunto.

Art. 3 (Ambito di applicazione)

ANIA, relativamente agli amministratori, chiede di limitare la disciplina agli amministratori delle società quotate in attesa che per le società non quotate venga definito il quadro normativo a livello comunitario.

Proposta non accolta. Si conferma il riferimento agli amministratori anche delle società non quotate, considerato che le esigenze sottese al Regolamento si riferiscono a profili di sana e prudente gestione comuni a tutte le imprese di assicurazione.

Con riferimento al comma 2, ANIA propone di specificare che per gruppo si intende il gruppo assicurativo, prevedendo che per le società estere l'applicabilità del Regolamento sia subordinata all'esito positivo di una verifica di compatibilità, non solo con il quadro normativo estero, ma anche con le prassi dei paesi nei quali il gruppo opera, nonché introducendo, nel caso di acquisizioni, la previsione di un congruo arco temporale per il riallineamento delle politiche di remunerazione della società acquisita rispetto alle politiche del gruppo. Propone, inoltre, di calibrare l'applicazione delle disposizioni in relazione alle caratteristiche del gruppo di appartenenza.

Proposte parzialmente accolte. La disciplina relativa ai gruppi viene riformulata in un articolo separato (nuovo art. 5), prevedendo che la capogruppo assicuri la complessiva coerenza delle politiche retributive del gruppo e garantisca che esse siano adeguatamente calibrate rispetto alle caratteristiche delle singole società del gruppo.

Con riferimento alla compatibilità con le prassi vigenti all'estero, non si ritiene possibile attribuire efficacia derogatoria a comportamenti fattuali; quanto alla previsione di un congruo arco temporale per l'adeguamento in caso di acquisizioni, si reputa non necessaria la precisazione, in quanto la previsione dell'obbligo della capogruppo di assicurare il rispetto delle disposizioni regolamentari è formulato in termini tali da consentire l'adempimento in un ragionevole arco temporale.

Art. 5 (Ruolo dell'assemblea) e articolo 6 (Ruolo del consiglio di amministrazione)

ANIA ritiene che vada evitato il coinvolgimento dell'assemblea in tematiche operative; propone di riformulare gli articoli 5 e 6 attribuendo all'assemblea il compito di approvare solo la politica di remunerazione degli amministratori e non anche del personale, lasciando al consiglio di amministrazione il compito di elaborare quest'ultima.

Proposta non accolta. Anche la definizione delle politiche di remunerazione per i dirigenti e per il personale c.d. *risk taking*, potendo produrre effetti sul corretto allineamento degli incentivi rispetto agli obiettivi di lungo termine dell'impresa, richiede un coinvolgimento dell'assemblea in linea con quanto previsto nel settore bancario.

Macfin suggerisce di estendere la competenza dell'assemblea in materia di approvazione delle politiche di remunerazione anche a quelle relative agli intermediari assicurativi e dei fornitori di servizi esternalizzati.

Per l'applicazione del regolamento nei confronti degli intermediari assicurativi e dei fornitori di servizi esternalizzati si rinvia alle osservazioni relative agli articoli 21 e 22.

Secondo FIBA deve essere rafforzato il ruolo dell'assemblea; a tale fine dovrebbero essere sottoposti a valutazione anche gli obiettivi e le politiche di remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategica, almeno in modo aggregato, nonché verificati gli obiettivi e le politiche di remunerazione delle funzioni di controllo interno.

L'osservazione non richiede modifiche al testo. L'art. 5 già prevede l'approvazione da parte dell'assemblea delle politiche di remunerazione degli amministratori e del personale (per tale intendendosi anche i dirigenti e le funzioni di controllo interno) e dei piani di remunerazione basati su strumenti finanziari. L'art. 23 prevede inoltre obblighi di informativa all'assemblea

che mirano ad accrescerne il grado di consapevolezza e il coinvolgimento nella definizione delle politiche retributive.

Al fine di raccordare in maniera coerente le politiche di remunerazione degli amministratori e del personale, FIBA propone di inserire la fissazione di un tetto predeterminato per le remunerazioni degli amministratori, espresso con riferimento alla remunerazione del personale dell'impresa.

Proposta non accoglibile. La determinazione del livello delle remunerazioni degli amministratori e del personale è rimessa all'autonomia delle imprese anche in considerazione della necessità di offrire incentivi adeguati alle professionalità richieste, nel rispetto dei principi previsti dal Regolamento. L'art. 7 prevede comunque che il Comitato remunerazioni verifichi la proporzionalità tra le remunerazioni degli amministratori esecutivi e il resto del personale. Resta oggetto di discussione anche a livello internazionale la questione della attribuzione per legge del potere di introdurre limiti ai compensi.

FIBA propone di prevedere una valutazione periodica, almeno in modo aggregato, delle retribuzioni dei *manager*, prevedendo inoltre la trasmissione all'assemblea dei documenti relativi ai processi decisionali relativi alle politiche di remunerazione.

L'osservazione non richiede modifiche del testo. Il regolamento già prevede un coinvolgimento dell'organo assembleare, disponendo, all'art. 23, che all'assemblea sia data specifica informativa sui processi decisionali che hanno condotto alla elaborazione delle politiche retributive.

Art. 7 (Comitato remunerazioni)

Comma 1

ANIA ritiene che l'obbligo di costituzione del Comitato debba riguardare le sole imprese per cui ricorrano congiuntamente le due condizioni previste dalla norma (maggiore dimensione e complessità) in quanto esclusivamente in questo caso sarebbe giustificato l'impegno economico e organizzativo connesso con l'istituzione del Comitato; dovrebbe inoltre essere escluso laddove la politica di remunerazione venga fissata a livello di impresa capogruppo.

Proposte non accolte. L'attuale formulazione dell'articolo risponde alla finalità di assicurare la presenza del Comitato anche nel caso di sussistenza di uno solo dei due criteri, attesa la rilevanza che ciascuno di essi riveste. E ciò anche nell'ipotesi di società appartenenti a gruppi tenuto conto dell'esigenza di agevolare l'adattamento alla specifica realtà aziendale degli indirizzi provenienti dalla capogruppo.

Con riferimento ai requisiti di indipendenza dei membri del Comitato remunerazioni, ANIA propone di riformulare la disposizione e, in linea con la Raccomandazione n. 2009/385/CE concernente il regime di remunerazione degli amministratori nelle società quotate, di sostituire la sussistenza di requisiti di indipendenza di cui all'articolo 2387 del codice civile con la prescrizione secondo cui i membri del Comitato debbano dare prova di indipendenza di giudizio. Il rinvio all'art. 2387 del codice civile, secondo ANIA, implica che lo statuto dell'impresa assicurativa abbia definito dei requisiti d'indipendenza rilevanti ai fini dell'assunzione della carica di amministratore, situazione che accade, di regola, nel caso delle società assicuratrici quotate. ANIA ritiene inoltre che vadano valutati la complessità e il costo derivanti dal dover modificare gli statuti e la composizione dei consigli di amministrazione per le società non quotate a fronte di dubbi benefici per gli azionisti.

Si ritiene che il riferimento all'art. 2387 del codice civile, in attesa che vengano fissati i criteri di indipendenza ai sensi dell'art. 76 del Codice delle Assicurazioni, offra una adeguata flessibilità nella fissazione dei relativi requisiti. In ogni caso, al fine di rafforzare, in linea con quanto indicato dalla Raccomandazione n. 2009/385/CE, l'indipendenza di giudizio di tutti i membri del Comitato, il comma viene modificato prevedendo che gli stessi siano amministratori non esecutivi.

Comma 3

ANIA fa presente che il compito assegnato al Comitato di fornire consulenza sulla politica di remunerazione del personale (comma 3, lettera a) costituisce un'applicazione eccessivamente estensiva di quanto previsto nella Raccomandazione n. 2009/385/CE.

ANIA chiede inoltre di sostituire l'obbligo di rendere un parere per i compensi dei singoli amministratori con la facoltà di formulare proposte in merito, in linea con quanto previsto dal Codice di autodisciplina delle società quotate.

Inoltre, la verifica della proporzionalità tra la remunerazione degli amministratori e del personale, secondo ANIA dovrebbe riguardare solo gli amministratori con incarichi esecutivi o di gestione, così come previsto dalla Raccomandazione n. 2009/385/CE, e, più in generale, dovrebbe far riferimento alla coerenza tra le due tipologie di remunerazione piuttosto che alla proporzionalità.

La prima proposta non è accoglibile. Risponde a logiche di coerenza e prudenza che il Comitato remunerazioni prenda in considerazione le politiche retributive di tutti i soggetti che svolgono attività in grado di produrre effetti significativi sul profilo di rischio dell'impresa.

Relativamente al parere sui compensi per gli amministratori investiti di particolari cariche, si accoglie la proposta, riformulando la disposizione.

Per quanto riguarda la verifica del rapporto tra la remunerazione degli amministratori e quella del personale, la previsione viene riformulata, specificando che si riferisce agli amministratori esecutivi.

Art. 10 (Bilanciamento delle componenti fisse e variabili)

ANIA, nel condividere l'obiettivo di non prevedere componenti variabili che possano compromettere una sana crescita del business di un'impresa, ritiene che imporre alle imprese di bilanciare la componente fissa e quella variabile, nonché prevedere limiti per quest'ultima, potrebbe in alcuni casi indurre comportamenti non coerenti con gli interessi aziendali. Considerata l'informativa all'assemblea di cui all'articolo 23, sufficiente ad escludere la previsione di componenti variabili che possano compromettere la sana crescita del *business*, ANIA propone di eliminare la norma in oggetto.

Proposta non accolta. L'esigenza di un corretto bilanciamento delle componenti e la previsione di limiti alla componente variabile sono riconosciute come *best practice*, sia a livello internazionale che nazionale.

Per evitare comportamenti distorsivi, FIBA propone di indicare, per quanto concerne sia i limiti alla retribuzione variabile che il bilanciamento tra la componente variabile e quella fissa, limiti quantitativi prefissati. In particolare, propone di stabilire la percentuale massima della retribuzione che può essere corrisposta in modo variabile.

Inoltre, pur ribadendo la necessità della netta prevalenza della retribuzione fissa rispetto a quella variabile, FIBA ritiene preferibile l'utilizzo di strumenti partecipativi quali le azioni piuttosto che le *stock options* sulle quali viene caricata un'aspettativa di guadagno proporzionata alla crescita del titolo.

Proposte non accoglibili. La determinazione *a priori* di parametri quantitativi in via regolamentare nonché di strumenti di attribuzione della remunerazione variabile contrasta con la necessità di consentire alle imprese, nel rispetto dei principi indicati dal Regolamento, di individuare e modulare la struttura della retribuzione.

Art. 11 (Fissazione e misurazione dei risultati)

Con riferimento al comma 2, lettera a), concernente la previsione di sistemi di ponderazione per i rischi attuali o futuri connessi ai risultati, ANIA suggerisce di prevedere una coerenza tra i rischi utilizzati per la ponderazione delle politiche di remunerazione e i rischi effettivamente assunti dal singolo a cui la politica di misurazione si riferisce, nonché di far esplicito riferimento, piuttosto che al rischio liquidità, ad altre tipologie di rischio previste dalla direttiva Solvency II.

Il testo viene riformulato, prevedendo che i risultati a cui è agganciata la remunerazione variabile devono essere misurati sulla base di indicatori che tengano conto dei rischi associati ai risultati e dei correlati oneri in termini di costo del capitale impiegato e liquidità necessaria.

Il Forum per la finanza sostenibile ritiene che tra i criteri non finanziari di cui, ai sensi dell'art. 11, comma 2, lett. b), l'impresa deve tener conto ai fini della determinazione dei risultati da raggiungere, debba includersi il livello di soddisfazione di tutti i soggetti portatori di interessi (ivi comprese le risorse umane, i clienti, i fornitori, le comunità e le organizzazioni della società civile che ne sono espressione).

L'osservazione non richiede modifiche al testo. La formulazione della norma prevede che l'impresa tenga conto di una serie di parametri non finanziari che possono contribuire alla creazione di valore per l'impresa, dei quali viene fornita una indicazione a titolo esemplificativo.

ANIA, pur condividendo la necessità, contemplata al comma 3, di dare maggiore enfasi ai risultati di lungo periodo, propone di lasciare alle imprese la facoltà di utilizzare un approccio misto che combini in modo appropriato risultati di breve periodo e pluriennali.

Il comma viene riformulato, ferma restando l'esigenza di prediligere l'adozione di indicatori pluriennali di performance che consentono di valutare risultati duraturi ed effettivi.

FIBA ritiene che l'ISVAP dovrebbe predisporre un modello standardizzato per la raccolta di informazioni e dati in maniera tale da rendere trasparente e coerente la misurazione dei risultati.

Il comma 1 prevede che il riconoscimento della componente variabile sia subordinato al raggiungimento di risultati predeterminati, oggettivi e agevolmente misurabili. Fermi tali principi, resta rimessa all'autonomia delle imprese la predisposizione di schemi informativi sulla misurazione dei risultati.

Art. 12 (Pagamento della componente variabile)

FIBA ritiene che il periodo di differimento per il pagamento della retribuzione variabile non dovrebbe essere "minimo" ma avere una scadenza prefissata dal Regolamento, ad esempio 4 - 5 anni.

La fissazione del periodo di differimento è rimessa all'autonomia decisionale delle imprese nel rispetto dei criteri fissati del Regolamento, fermo restando che il periodo deve essere adeguatamente lungo per consentire di verificare che i risultati raggiunti siano effettivi e duraturi.

Comma 2

ANIA osserva che l'obiettivo perseguito dalla previsione di cui alla lettera a), che prevede la non erogazione della componente variabile nel caso in cui si verifichi un deterioramento della situazione patrimoniale dell'impresa, sia già raggiunto attraverso l'utilizzo dei poteri di intervento dell'ISVAP previsti dagli articoli 221 e seguenti del Codice delle Assicurazioni. Osserva inoltre che l'obbligo di previsioni contrattuali che consentano all'impresa di chiedere la restituzione delle componenti variabili della remunerazione erogate sulla base di dati rivelatisi manifestamente infondati o errati sia già conseguito dalla normativa generale vigente per ciò che concerne le attribuzioni determinate da comportamenti dolosi o gravemente colposi. Al contrario, l'Associazione non considera ragionevole pretendere la restituzione di somme percepite in buona fede seppur in assenza dei presupposti, come nel caso in cui l'errore di valutazione sia stato compiuto da un soggetto diverso dal percipiente.

I poteri di cui agli articoli 221 e seguenti del Codice delle Assicurazioni presuppongono una violazione delle norme sulle riserve tecniche o sulle attività a copertura delle stesse, ovvero un potenziale pregiudizio alla solvibilità dell'impresa, e risultano quindi non pienamente applicabili nel caso di specie. Peraltro, l'inserimento di specifiche clausole di malus e claw back mira ad agevolare le imprese nella gestione della erogazione dei compensi e nella ripetizione delle somme corrisposte. In ogni caso, a fini di maggior chiarezza, l'articolo viene riformulato, prevedendo che la restituzione delle componenti variabili della remunerazione sia da riferire a comportamenti commessi con dolo o con colpa grave.

Art. 13 (Remunerazioni basate su strumenti finanziari)

FIBA propone di vietare i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, in quanto incentivano l'amplificazione della leva di rischio e inducono ad operazioni potenzialmente pregiudizievoli per l'impresa.

Proposta non accolta. Ferma restando la necessità di adottare meccanismi idonei a scongiurare effetti distorsivi, l'attribuzione di compensi tramite strumenti partecipativi e finanziari è da ritenere misura positiva in quanto favorisce l'allineamento degli interessi dei singoli con gli obiettivi di lungo periodo dell'impresa.

Art. 14 (Importi erogati in caso di anticipata cessazione dall'incarico)

FIBA propone che gli importi erogati in caso di anticipata cessazione dall'incarico siano resi noti ai soci e dagli stessi approvati.

E' prevista l'informativa all'assemblea dall'art. 23 del Regolamento.

Art. 17 (Verifica delle politiche di remunerazione del personale)

ANIA propone di limitare ad una sola delle funzioni di controllo interno (Risk Management, Compliance, Internal Audit) il compito di verificare l'attuazione delle politiche di remunerazione in maniera tale da garantire efficienza organizzativa e chiara attribuzione delle responsabilità; dovrebbe in particolare essere consentito all'impresa di individuare la funzione di controllo più idonea ad effettuare la verifica in relazione alle proprie specificità.

AIIA sottolinea che la verifica congiunta da parte delle funzioni di controllo interno, da intendersi come esecuzione contestuale, oltre ad essere di difficile attuazione, non appare coerente con i compiti istituzionali attribuiti alle tre funzioni di controllo e ritiene opportuno che sia indicata nella *Compliance* la funzione di controllo responsabile della verifica di conformità prevista dall'articolo 17. La funzione di *Internal Audit*, invece, dovrebbe mantenere la possibilità di rivedere l'intero processo di remunerazione in maniera autonoma secondo criteri di efficienza e di salvaguardia del patrimonio dell'impresa.

Analogamente, Macfin esprime perplessità in merito alla previsione secondo cui la verifica interna sull'attuazione delle politiche di remunerazione del personale, da effettuare con cadenza almeno annuale, debba essere effettuata in maniera congiunta dalle funzioni di controllo interno considerato, da un lato, che le funzioni di Risk Management e Compliance risultano subordinate rispetto alla funzione di Internal Audit - che dovrà sottoporre a periodica verifica la loro attività -, dall'altro, che le tre funzioni hanno diverse e specifiche sfere di competenza. Inoltre, osserva che le verifiche di tipo collegiale risultano complesse e inefficaci in quanto la necessità di giungere ad un giudizio unitario può determinare un appiattimento verso il basso della verifica. Propone quindi di attribuire il potere di verifica sull'attuazione delle politiche di remunerazione alla funzione di Internal Audit, mentre le funzioni di Risk Management e di Compliance dovrebbero monitorare l'applicazione delle politiche di remunerazione del personale in maniera continua, in ragione delle specifiche aree di intervento.

Anche Poste Vita S.p.A. chiede, per evitare dispersioni di responsabilità e garantire il rispetto della struttura del sistema dei controlli interni, di individuare una unica funzione responsabile dell'attività di cui all'articolo 17.

Proposte accolte. L'articolo viene riformulato, individuando i compiti in tema di politiche di remunerazione attribuiti alle diverse funzioni.

ANIA chiede di prevedere il coinvolgimento ex ante delle funzioni di controllo interno e del dipartimento delle risorse umane, ossia nella fase di elaborazione della politica retributiva, come previsto dalla Raccomandazione 384 (punto 6.3).

Analogamente, Poste Vita spa ritiene che un'azione indipendente e congiunta possa essere svolta dalle funzioni di controllo nella fase di definizione di politiche e di procedure di remunerazione, nel rispetto delle rispettive specificità.

Macfin chiede di introdurre una specifica disposizione relativa al ruolo del *Risk Management* e della *Compliance* nella progettazione, implementazione e monitoraggio delle politiche di remunerazione, nonché di esplicitare che il ruolo di dette funzioni risulti in stretta collaborazione con la funzione risorse umane.

Proposte accolte. Il testo regolamentare viene riformulato, prevedendo il coinvolgimento delle funzioni di controllo interno e della funzione risorse umane anche nella definizione delle politiche di remunerazione.

Macfin ritiene opportuno estendere l'area di verifica da parte delle funzioni di controllo interno, rispetto alla attuale formulazione che le limita alle politiche retributive del solo personale.

Proposta accolta. L'articolo viene riformulato, estendendo i compiti di verifica delle funzioni di controllo alla corretta attuazione delle politiche di remunerazione degli organi sociali.

Art. 18 (Comunicazione interna)

ANIA ritiene necessario specificare che l'informativa al personale debba essere resa nel rispetto del diritto di riservatezza di ciascun dipendente.

Proposta accolta.

Art. 19 (Struttura della politica di remunerazione del personale)

ANIA ritiene che la ripetibilità delle somme corrisposte a titolo di remunerazione variabile sulla base di dati rivelatisi manifestamente infondati o errati, applicabile anche al personale mediante il rinvio all'articolo 12, comma 2, lett. b), sia difficilmente attuabile ed incompatibile con le norme di diritto del lavoro. Propone, pertanto, di limitare l'ambito di applicazione di tale articolo ai soli amministratori.

Proposta non accolta. In conformità al punto 4.6. della Raccomandazione n. 2009/384/CE la disposizione mira a prevedere l'inserimento di clausole che agevolano la ripetizione delle somme nel caso in cui i risultati sulla base dei quali è stata disposta l'attribuzione della remunerazione variabile si rivelino successivamente infondati per condotte imputabili ai soggetti che ne hanno beneficiato.

In relazione a quanto previsto dalla Raccomandazione n. 2009/384/CE, ANIA ritiene opportuno, al comma 2, legare la remunerazione variabile del personale anche ai risultati complessivi dell'impresa.

L'osservazione non richiede modifiche al testo. Tale previsione è già contenuta nel richiamo effettuato all'art. 11, comma 2, lett. c).

Art. 20 (Remunerazione delle funzioni di controllo interno)

Considerato che l'articolo 20, comma 3, disciplina la remunerazione dell'attuario incaricato, non ricompreso nella definizione di funzione di controllo di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), AIIA propone di modificare l'attuale formulazione della rubrica con la seguente "Remunerazione delle funzioni di controllo interno e dell'attuario incaricato".

Proposta accolta.

Comma 1

AIIA consiglia di chiarire il termine "incentivazione" - utilizzato anche in altre disposizioni regolamentari e non definito nell'articolo 2 - allo scopo di stabilirne il rapporto con il concetto di "componente variabile" della retribuzione che, secondo quanto prescritto nella definizione

di cui all'articolo 2, comma 1, lett. b), comprende bonus, premi ed altre *forme incentivanti*, considerato che il successivo comma 2 dell'articolo 20 vieta in generale la corresponsione di remunerazioni variabili ai responsabili delle funzioni di controllo interno.

A fini di maggior chiarezza l'espressione "meccanismi di incentivazione" viene sostituita con il riferimento alla remunerazione variabile o basata su strumenti finanziari.

Il sig. Pietro Calaiò propone di sostituire l'espressione "responsabili delle funzioni di controllo interno" con quella "funzioni di controllo interno", ritenendo che, anche con riferimento alla Raccomandazione n. 2009/384/CE, sia necessario adottare politiche di remunerazione tali da garantire l'indipendenza non solo dei responsabili, ma di tutti i soggetti che operano per tali funzioni. Il sig. Calaiò inoltre propone che, per salvaguardare l'istituto del premio aziendale, disciplinato dalla contrattazione collettiva per il personale non dirigente, che porta al riconoscimento di un premio per il personale correlato a componenti di produttività e redditività dell'esercizio aziendale, i limiti alle remunerazioni variabili o basate su strumenti finanziari dovrebbero riguardare i soli responsabili delle funzioni di controllo interno.

Proposta parzialmente accolta. Il comma viene riformulato, estendendo le previsioni anche al personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno.

Comma 2

ANIA ritiene che le limitazioni all'attribuzione di remunerazioni variabili o basate su strumenti finanziari, previste dal comma 2 dell'articolo 20, possano essere superate alla luce delle garanzie introdotte dal comma 1 dello stesso articolo.

AIIA ritiene preferibile legare la remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo ad obiettivi qualitativi e quantitativi connessi all'efficacia dell'azione di controllo operata - fermo restando il divieto di agganciare le stesse all'andamento dei risultati dell'impresa - piuttosto che prevedere la possibilità di introdurre meccanismi retributivi variabili in presenza di circostanze generiche e sindacabili quali "valide e comprovate ragioni".

Proposte parzialmente accolte. La norma viene riformulata, prevedendo che la componente variabile, ove riconosciuta, sia comunque parametrata all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo, a condizione che ciò non sia fonte di possibili conflitti di interesse.

Comma 3

Il CNA richiede di precisare che la previsione secondo cui la remunerazione dell'attuario incaricato debba essere commisurata al ruolo svolto nell'impresa si applica all'attuario incaricato interno dipendente dell'impresa e non all'attuario libero professionista. Secondo il CNA tale remunerazione dovrebbe recare un distinto elemento di remunerazione per l'attività svolta, prevedere una voce di remunerazione per ciascuno degli incarichi assegnati in altre imprese appartenenti allo stesso gruppo assicurativo e comprendere gli eventuali costi sopportati dall'attuario quale, ad esempio, il premio per la copertura assicurativa per la r.c. professionale.

Le osservazioni non richiedono modifiche al testo. Non rientra nell'obiettivo regolamentare la definizione delle singole voci di remunerazione dell'attuario incaricato.

Art. 21 (Intermediari assicurativi e riassicurativi)

ANIA, SNA - UNAPASS e AIBA chiedono di eliminare la disposizione in coerenza con la raccomandazione n. 2009/384/CE, che, al considerando n. 9, esclude dal suo ambito di applicazione gli onorari e le commissioni percepiti da intermediari *“in quanto le pratiche di compensazione relative a tali onorari e commissioni sono già contemplate, in parte, da regimi specifici, in particolare dalla direttiva 2004/39/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 aprile 2004, relativa ai mercati degli strumenti finanziari, e dalla direttiva 2002/92/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 dicembre 2002, sulla intermediazione assicurativa”*. SNA osserva inoltre che il richiamo ai principi recati dall'articolo 4 del Regolamento per la definizione delle politiche di remunerazione degli intermediari potrebbe legittimare modifiche unilaterali da parte delle imprese degli accordi distributivi, nonché trasferire sulle reti distributive la responsabilità per errori commessi dal management.

ANIA aggiunge, altresì, che le modifiche della direttiva 2002/92/CE in corso di esame a livello europeo comporteranno una nuova regolamentazione della disciplina delle remunerazioni percepite dalle reti distributive.

Proposte parzialmente accolte. L'articolo 21 viene riformulato, richiamando i soli principi generali di cui all'articolo 4, commi 1 e 2 dello schema di Regolamento posto in pubblica consultazione.

Art. 22 (Fornitori di servizi esternalizzati)

ANIA chiede di eliminare la disposizione in coerenza con quanto disposto dalla raccomandazione n. 2009/384/CE che, al considerando n. 9 esclude dal suo ambito di applicazione gli onorari e le commissioni percepiti da prestatori esterni di servizi *“in quanto le pratiche di compensazione relative a tali onorari e commissioni sono già contemplate, in parte, da regimi specifici, in particolare dalla direttiva 2004/39/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 aprile 2004, relativa ai mercati degli strumenti finanziari”*.

Proposte parzialmente accolte. L'articolo 21 viene riformulato, richiamando i soli principi generali di cui all'articolo 4, commi 1 e 2 dello schema di Regolamento posto in pubblica consultazione.

Art. 24 (Vigilanza dell'ISVAP)

ANIA chiede di chiarire la portata del comma 2 nella parte in cui prescrive alle imprese di trasmettere all'ISVAP l'informativa relativa alle politiche di remunerazione in occasione della presentazione dell'istanza di approvazione di operazioni di fusione, nel caso in cui il soggetto istante sia l'impresa incorporante.

Il comma 2 viene eliminato, fermo restando l'obbligo per l'impresa di attenersi ai principi del Regolamento la cui osservanza sarà oggetto di verifica da parte dell'ISVAP.

Artt. 25 (Modifiche statutarie) e 26 (Verifica delle politiche di remunerazione)

ANIA, considerata la delicatezza della disposizione che richiede di apportare modifiche agli statuti in conformità alla disciplina regolamentare, chiede di prevedere un periodo di almeno due anni per adeguare detti statuti.

Chiede inoltre di differire ad un anno dalla pubblicazione del Regolamento il termine previsto dall'art. 26 per la verifica della rispondenza delle politiche di remunerazione adottate dalle imprese al Regolamento e per l'individuazione delle iniziative e tempi di adeguamento alla nuova disciplina.

Viene fissato un congruo termine per l'adeguamento alle disposizioni regolamentari.