



Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni Private e di Interesse Collettivo

## REGOLAMENTO N. 39 DEL 9 GIUGNO 2011

### REGOLAMENTO RELATIVO ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NELLE IMPRESE DI ASSICURAZIONE

#### L'ISVAP

(Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo)

VISTA la legge 12 agosto 1982, n. 576 e successive modificazioni ed integrazioni, concernente la riforma della vigilanza sulle assicurazioni;

VISTO il decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209 e successive modificazioni ed integrazioni, recante il Codice delle Assicurazioni Private ed in particolare l'articolo 5, comma 2, il quale prevede che l'ISVAP adotta ogni regolamento necessario per la sana e prudente gestione delle imprese;

CONSIDERATA la necessità di dettare disposizioni in materia di politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione coerenti con la sana e prudente gestione delle imprese e la stabilità dei mercati;

RITENUTA la necessità di tenere conto, nella definizione di tali disposizioni, dei principi adottati in sede internazionale in materia di remunerazioni nel settore finanziario, incluse le Raccomandazioni della Commissione Europea n. 2009/384/CE e n. 2009/385/CE del 30 aprile 2009;

adotta il seguente:

#### REGOLAMENTO

#### INDICE

##### **Titolo I – Disposizioni generali**

- Art. 1 (Fonti normative)
- Art. 2 (Definizioni)
- Art. 3 (Ambito di applicazione)
- Art. 4 (Principi generali)
- Art. 5 (Gruppi)

##### **Titolo II – Processi decisionali in materia di politiche di remunerazione**

- Art. 6 (Ruolo dell'assemblea)
- Art. 7 (Ruolo del consiglio di amministrazione)
- Art. 8 (Comitato remunerazioni)
- Art. 9 (Consulenti esterni)
- Art. 10 (Sistema di amministrazione dualistico)

##### **Titolo III – Politiche di remunerazione**

## **Capo I – Remunerazione degli amministratori**

- Art. 11 (Bilanciamento delle componenti fisse e variabili)
- Art. 12 (Fissazione e misurazione dei risultati)
- Art. 13 (Pagamento della componente variabile)
- Art. 14 (Remunerazioni basate su strumenti finanziari)
- Art. 15 (Importi erogati in caso di anticipata cessazione dall'incarico)

## **Capo II – Remunerazione degli organi di controllo**

- Art. 16 (Limiti alle remunerazioni variabili per gli organi di controllo)

## **Capo III – Remunerazione del personale**

- Art. 17 (Disposizioni generali)
- Art. 18 (Comunicazione interna)
- Art. 19 (Struttura della politica di remunerazione del personale)
- Art. 20 (Remunerazione delle funzioni di controllo interno e dell'attuario incaricato)

## **Capo IV – Remunerazione di altri soggetti**

- Art. 21 (Intermediari assicurativi e riassicurativi)
- Art. 22 (Fornitori di servizi esternalizzati)

## **Titolo IV – Verifiche delle politiche di remunerazione**

- Art. 23 (Verifica delle politiche di remunerazione)

## **Titolo V – Obblighi di informativa**

- Art. 24 (Informativa all'assemblea)

## **Titolo VI – Vigilanza dell'ISVAP**

- Art. 25 (Vigilanza dell'ISVAP)

## **Titolo VII – Disposizioni transitorie e finali**

- Art. 26 (Pubblicazione)
- Art. 27 (Entrata in vigore)

## Titolo I – Disposizioni generali

### Art. 1 (Fonti normative)

1. Il presente Regolamento è adottato ai sensi degli articoli 5, comma 2 e 191, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209.

### Art. 2 (Definizioni)

1. Ai fini del presente Regolamento si intende per:
  - a) “capogruppo”: l’impresa di assicurazione o di riassicurazione o l’impresa di partecipazione assicurativa con sede legale in Italia come definita dall’articolo 83 del decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209 e dalle relative disposizioni di attuazione;
  - b) “componente variabile”: la componente della retribuzione concessa sulla base dei risultati conseguiti, comprensiva di bonus, premi e altre forme incentivanti;
  - c) “funzioni di controllo interno”: le funzioni di *internal audit*, di *risk management* e di *compliance* di cui al Regolamento ISVAP n. 20 del 26 marzo 2008;
  - d) “gruppo assicurativo”: il gruppo di società di cui all’articolo 82 del decreto legislativo 7 settembre 2005, n. 209 e relative disposizioni di attuazione;
  - e) “ISVAP”: l’Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo;
  - f) “personale”: i direttori generali, i dirigenti con compiti strategici, i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno e le altre categorie del personale, la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell’impresa. Le imprese di assicurazione e di riassicurazione identificano, formalizzando e motivando le relative scelte, le categorie di soggetti la cui attività può avere tale impatto, tenendo conto, tra l’altro, della posizione rivestita, del grado di responsabilità, del livello gerarchico, dell’attività svolta, delle deleghe conferite, dell’ammontare della remunerazione corrisposta, della possibilità di assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere su altre poste contabili per importi rilevanti;
  - g) “società quotate”: le società quotate ai sensi dell’articolo 119 del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

### Art. 3 (Ambito di applicazione)

1. Il presente Regolamento si applica alle imprese di assicurazione e riassicurazione con sede legale nel territorio della Repubblica italiana e, nei limiti della compatibilità con la loro organizzazione, alle sedi secondarie delle imprese di assicurazione e riassicurazione con sede legale in uno Stato terzo.
2. Le disposizioni del presente Regolamento si applicano tenendo conto della natura, delle dimensioni e delle caratteristiche operative dell’impresa. Rilevano a tal fine, tra l’altro, la natura e il numero dei rami assicurativi esercitati, l’ammontare dei premi e delle riserve tecniche, l’assetto proprietario, l’appartenenza a un gruppo, la quotazione su mercati regolamentati.
3. Le scelte che le imprese effettuano sulla base dei criteri di cui al comma 2 sono adeguatamente formalizzate e motivate.

Art. 4  
(Principi generali)

1. Le imprese adottano politiche di remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione del rischio e in linea con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine.
2. Le imprese evitano politiche di remunerazione basate in modo esclusivo o prevalente sui risultati di breve termine, tali da incentivare una eccessiva esposizione al rischio.

Art. 5  
(Gruppi)

1. La capogruppo:
  - a) assicura la complessiva coerenza delle politiche di remunerazione del gruppo assicurativo, garantendo che esse siano adeguatamente calibrate rispetto alle caratteristiche delle società del gruppo, e ne verifica la corretta applicazione;
  - b) assicura il rispetto delle disposizioni del presente Regolamento da parte di tutte le società del gruppo assicurativo, incluse quelle aventi sede legale all'estero, nei limiti della compatibilità con il quadro normativo dello Stato estero.

**Titolo II – Processi decisionali in materia di politiche di remunerazione**

Art. 6  
(Ruolo dell'assemblea)

1. Lo statuto delle imprese prevede che l'assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approvi le politiche di remunerazione a favore degli organi sociali e del personale, inclusi i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Art. 7  
(Ruolo del consiglio di amministrazione)

1. Il consiglio di amministrazione definisce e rivede periodicamente le politiche di remunerazione ai fini dell'approvazione dell'assemblea ordinaria prevista dall'articolo 6 ed è responsabile della loro corretta applicazione.
2. Il consiglio di amministrazione assicura il coinvolgimento delle funzioni di controllo interno, nonché della funzione risorse umane nella definizione delle politiche di remunerazione.
3. I processi decisionali relativi alle politiche di remunerazione sono chiari, documentati e trasparenti e includono misure atte ad evitare conflitti di interesse.
4. I membri del consiglio di amministrazione incaricati della formulazione di proposte per la definizione delle politiche di remunerazione nonché i membri del comitato remunerazioni di cui all'articolo 8 dispongono delle necessarie competenze ed agiscono con indipendenza di giudizio al fine di formulare valutazioni sulla adeguatezza delle politiche e sulle loro implicazioni sulla assunzione e gestione dei rischi.

Art. 8  
(Comitato remunerazioni)

1. Le imprese di maggiore dimensione o complessità costituiscono all'interno del consiglio di amministrazione il comitato remunerazioni, composto da amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti ai sensi dell'articolo 2387 del codice civile.
2. Il consiglio di amministrazione definisce la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del comitato remunerazioni. L'istituzione del comitato non solleva il consiglio di amministrazione dalle proprie responsabilità in materia.
3. Il comitato remunerazioni, tra l'altro:
  - a) svolge funzioni di consulenza e di proposta nell'ambito della definizione delle politiche di remunerazione e formula proposte in materia di compensi di ciascuno degli amministratori investiti di particolari cariche;
  - b) verifica la proporzionalità delle remunerazioni degli amministratori esecutivi tra loro e rispetto al personale dell'impresa.

Art. 9  
(Consulenti esterni)

1. Qualora l'impresa si avvalga di consulenti esterni per la determinazione delle politiche di remunerazione il consiglio di amministrazione o, ove costituito, il comitato remunerazioni verifica che i consulenti non prestino contemporaneamente altri servizi di consulenza agli amministratori o ai soggetti coinvolti nel processo decisionale.

Art. 10  
(Sistema di amministrazione dualistico)

1. Nelle imprese che hanno adottato il sistema di amministrazione di cui all'articolo 2409 *octies* del codice civile, le disposizioni del presente Titolo relative alle funzioni del consiglio di amministrazione sono da intendersi riferite al consiglio di sorveglianza.

**Titolo III – Politiche di remunerazione**

**Capo I – Remunerazione degli amministratori**

Art. 11  
(Bilanciamento delle componenti fisse e variabili)

1. Se la politica di remunerazione degli amministratori prevede il riconoscimento di una componente variabile, è assicurato un corretto bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile e sono previsti limiti massimi per la componente variabile.
2. La ripartizione tra le due componenti è tale da consentire all'impresa di perseguire una politica flessibile in materia di riconoscimento di componenti variabili, con particolare riferimento all'esercizio delle facoltà di cui all'articolo 13, comma 2.
3. Per gli amministratori non esecutivi il riconoscimento di componenti variabili di remunerazione è previsto solo in casi eccezionali, adeguatamente motivati, e rappresenta comunque una parte non significativa della remunerazione.

#### Art. 12

##### (Fissazione e misurazione dei risultati)

1. Il riconoscimento della componente variabile è subordinato al raggiungimento di risultati predeterminati, oggettivi e agevolmente misurabili.
2. La politica di remunerazione, nella fissazione dei risultati da raggiungere:
  - a) prevede l'adozione di indicatori di performance che tengano conto dei rischi attuali o futuri connessi ai risultati prefissati e dei correlati oneri in termini di costo del capitale impiegato e di liquidità necessaria;
  - b) tiene conto, ove appropriato, anche di criteri non finanziari che contribuiscono alla creazione di valore per l'impresa, quali la conformità alla normativa esterna ed interna e l'efficienza della gestione del servizio alla clientela;
  - c) assicura che l'importo complessivo della componente variabile sia basato su una adeguata combinazione dei risultati ottenuti dal singolo e dei risultati complessivi dell'impresa o del gruppo di appartenenza.
3. La misurazione dei risultati è effettuata su un adeguato arco temporale, preferibilmente pluriennale.

#### Art. 13

##### (Pagamento della componente variabile)

1. La politica di remunerazione prevede, in funzione del peso della componente variabile rispetto a quella fissa, che una parte rilevante della componente variabile sia erogata solo al termine di un periodo di differimento minimo e tenendo conto dei rischi associati ai risultati secondo quanto disposto dall'articolo 12, comma 2, lettera a).
2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11, comma 3, qualora la politica di remunerazione degli amministratori preveda il riconoscimento di una componente variabile, l'impresa adotta opportune disposizioni contrattuali che le consentano di:
  - a) non erogare in tutto o in parte tali compensi qualora i risultati prefissati non siano stati raggiunti ovvero qualora si sia verificato un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria dell'impresa;
  - b) chiedere la restituzione, in tutto o in parte, dei compensi erogati sulla base di risultati che si siano rivelati non duraturi o effettivi per effetto di condotte dolose o gravemente colpose.

#### Art. 14

##### (Remunerazioni basate su strumenti finanziari)

1. Le forme di retribuzione incentivante basate su strumenti finanziari sono parametrize al rischio assunto dall'impresa e strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo termine.
2. I piani di remunerazione basati su azioni e altri strumenti finanziari prevedono adeguati periodi temporali per l'assegnazione delle azioni o di tali strumenti, per l'esercizio delle opzioni e per il mantenimento degli stessi, tali da rendere graduale il conseguimento dei vantaggi economici.

Art. 15

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

1. L'impresa prevede che le somme dovute in caso di anticipata cessazione dall'incarico siano soggette ad adeguati limiti quantitativi e determina i casi in cui tali somme non devono essere corrisposte.

**Capo II – Remunerazione degli organi di controllo**

Art. 16

(Limiti alla remunerazione variabile per gli organi di controllo)

1. Ai componenti del collegio sindacale, del consiglio di sorveglianza e del comitato per il controllo sulla gestione non sono riconosciuti compensi collegati ai risultati o basati su strumenti finanziari.

**Capo III – Remunerazione del personale**

Art. 17

(Disposizioni generali)

1. Le disposizioni del presente Capo si applicano nel rispetto della vigente disciplina che regola i rapporti di lavoro.

Art. 18

(Comunicazione interna)

1. I criteri generali della politica di remunerazione del personale sono accessibili a tutto il personale a cui si applicano, nel rispetto del diritto di riservatezza di ciascun soggetto. Il personale interessato è informato in anticipo dei criteri utilizzati per determinarne la remunerazione e la valutazione dei risultati cui è collegata la componente variabile.
2. La politica di remunerazione e il processo di valutazione sono adeguatamente documentati e resi trasparenti a ciascun soggetto interessato.

Art. 19

(Struttura della politica di remunerazione del personale)

1. Alla struttura della remunerazione del personale, ove comprenda componenti variabili, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 11, 12, 13 e 14.
2. La politica di remunerazione del personale, nella fissazione dei risultati da raggiungere, oltre a quanto disciplinato dall'articolo 12, comma 2, lettera c), tiene conto, ove appropriato, dei risultati conseguiti dall'unità produttiva di appartenenza.

Art. 20

(Remunerazione delle funzioni di controllo interno e dell'attuario incaricato)

1. La remunerazione dei responsabili e del personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno è fissata in misura adeguata rispetto al livello di responsabilità e all'impegno connessi al ruolo.

2. Per i soggetti di cui al comma 1 sono evitate, salvo valide e comprovate ragioni, remunerazioni variabili o basate su strumenti finanziari. Le eventuali remunerazioni variabili o basate su strumenti finanziari sono coerenti con i compiti assegnati, indipendenti dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al loro controllo e legate al raggiungimento di obiettivi connessi all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo, a condizione che non siano fonte di conflitti di interesse.
3. La remunerazione dell'attuario incaricato è commisurata al ruolo svolto nell'impresa e non ai risultati dell'impresa stessa.

#### **Capo IV – Remunerazione di altri soggetti**

##### **Art. 21**

(Intermediari assicurativi e riassicurativi)

1. Nella definizione delle politiche di remunerazione degli intermediari assicurativi e riassicurativi le imprese hanno cura di assicurare che i compensi e gli incentivi siano coerenti con i principi di cui all'articolo 4.

##### **Art. 22**

(Fornitori di servizi esternalizzati)

1. In caso di esternalizzazione di attività essenziali o importanti le imprese hanno cura di assicurare che l'esternalizzazione non pregiudichi il rispetto dei principi di cui all'articolo 4.

#### **Titolo IV – Verifiche delle politiche di remunerazione**

##### **Art. 23**

(Verifica delle politiche di remunerazione)

1. L'attuazione delle politiche di remunerazione adottate dall'impresa è soggetta, con cadenza almeno annuale, ad una verifica da parte delle funzioni di controllo interno che collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze. A tal fine, tra l'altro:
  - a) la funzione di revisione interna verifica la corretta applicazione delle politiche di remunerazione sulla base degli indirizzi definiti dal consiglio di amministrazione in ottica di efficienza e salvaguardia del patrimonio dell'impresa;
  - b) la funzione di compliance verifica che le politiche di remunerazione siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme del presente Regolamento, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili all'impresa, in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali.
2. Le funzioni di controllo interno riferiscono sui risultati delle verifiche compiute agli organi competenti all'adozione di eventuali misure correttive che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa all'ISVAP. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea nell'ambito dell'informativa di cui all'articolo 24, comma 2.

#### **Titolo V - Obblighi di informativa**

##### **Art. 24**

(Informativa all'assemblea)



1. Al fine dell'approvazione delle politiche di remunerazione di cui all'articolo 6, il consiglio di amministrazione fornisce all'assemblea, distintamente per gli organi sociali e per il personale ed in maniera disaggregata per ruoli e funzioni:
  - a) una illustrazione delle linee generali, delle motivazioni e delle finalità che l'impresa intende perseguire attraverso la politica retributiva;
  - b) le informazioni relative al processo decisionale utilizzato per definire la politica retributiva, comprese quelle sui soggetti coinvolti;
  - c) i criteri utilizzati per definire l'equilibrio tra componente fissa e variabile ed i parametri, le motivazioni e i relativi periodi di differimento per il riconoscimento delle componenti variabili, nonché la politica in materia di trattamento di fine mandato;
  - d) le informazioni sulle modifiche apportate rispetto alle politiche già approvate.
2. Il consiglio di amministrazione rende annualmente all'assemblea un'adeguata informativa, corredata da informazioni quantitative, sulla applicazione delle politiche di remunerazione.
3. Nelle imprese che hanno adottato il sistema di amministrazione di cui all'articolo 2409 *octies* del codice civile, le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 relative alle funzioni del consiglio di amministrazione sono da intendersi riferite al consiglio di sorveglianza.

## **Titolo VI – Vigilanza dell'ISVAP**

### **Art. 25 (Vigilanza dell'ISVAP)**

1. L'ISVAP vigila sul rispetto delle disposizioni del presente Regolamento, tenendo conto della natura, delle dimensioni e delle caratteristiche operative dell'impresa.

## **Titolo VII - Disposizioni transitorie e finali**

### **Art. 26 (Pubblicazione)**

1. Il presente Regolamento è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, nel Bollettino e sul sito internet dell'ISVAP.

### **Art. 27 (Entrata in vigore)**

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.
2. Le imprese apportano agli statuti le modifiche rese necessarie dall'applicazione dell'articolo 6 entro il termine per l'approvazione del bilancio 2011. Entro il medesimo termine le imprese sottopongono alle assemblee, per la relativa approvazione, le politiche di remunerazione definite secondo le disposizioni del presente Regolamento, tenendo conto degli incarichi e dei contratti in corso. In relazione a tali incarichi e contratti le imprese adottano ogni iniziativa per l'adeguamento alle disposizioni del presente Regolamento, compatibilmente con la disciplina che ne regola la modificabilità.

3. Nel conferimento di incarichi e nella stipulazione di contratti intervenuta successivamente all'entrata in vigore del presente Regolamento e prima dell'approvazione delle politiche di remunerazione ai sensi del comma 2, le imprese tengono conto delle disposizioni sulla struttura della remunerazione di cui al Titolo III.
4. In sede di prima applicazione le imprese effettuano, comunicando le relative risultanze all'ISVAP entro il 30 novembre 2011, una valutazione del livello di rispondenza dei sistemi di remunerazione in essere alle disposizioni del presente Regolamento e individuano le misure per l'adeguamento e la relativa tempistica. Tali risultanze sono formalizzate in una delibera del consiglio di amministrazione ovvero, nelle imprese che hanno adottato il sistema di cui all'art. 2409 *octies* del codice civile, del consiglio di sorveglianza.

Il Presidente  
(Giancarlo Giannini)