

REGOLAMENTO N. 39 DEL 9 GIUGNO 2011 RELATIVO ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE DELLE IMPRESE DI ASSICURAZIONE**RELAZIONE**

Il Regolamento n. 39 del 9 giugno 2011 detta principi in materia di politiche di remunerazione delle imprese di assicurazione con l'obiettivo di assicurare l'adozione di sistemi retributivi coerenti con i principi affermatasi a livello internazionale in risposta alla crisi finanziaria.

Premesso che le politiche retributive rivestono un ruolo importante nel consentire, in un contesto concorrenziale, di attrarre e mantenere professionalità adeguate, in ottica di vigilanza prudenziale è necessario assicurare che le imprese finanziarie, e tra queste quelle assicurative, adottino sistemi di remunerazione coerenti con la sana e prudente gestione dei rischi, evitando incentivi che possano incoraggiare eccessive assunzioni di rischi. L'allineamento delle politiche retributive agli interessi di lungo termine dell'impresa contribuisce al rafforzamento della tutela degli interessi degli *stakeholders*, inclusi gli assicurati, e alla stabilità del mercato.

Il Regolamento, tenendo conto degli orientamenti internazionali in materia di politiche di remunerazione, tra cui le Raccomandazioni della Commissione Europea n. 2009/384/CE e n. 2009/385/CE del 30 aprile 2009, gli indirizzi del FSB, della IAIS e dell'EIOPA, mira ad indirizzare le imprese di assicurazione verso politiche di remunerazione dirette a premiare risultati effettivi e duraturi, adeguatamente corretti per i rischi ad essi associati. Sono richiesti agli organi amministrativi processi decisionali improntati a criteri di trasparenza e scevri da conflitti di interesse ed è assicurato un ruolo attivo agli azionisti nella definizione delle politiche di remunerazione e nella valutazione della loro attuazione.

Le disposizioni regolamentari si inseriscono in un quadro normativo che si presenta non omogeneo a livello europeo tra il settore bancario e quello assicurativo in termini di strumenti legislativi adottati per l'attuazione dei principi internazionali. Mentre per il settore bancario, con l'emanazione della Direttiva 2010/76/CE (c.d. CRD III), sono state introdotte regole armonizzate in materia di politiche di remunerazione, caratterizzate da un elevato grado di dettaglio, che incorporano i principi e gli standard concordati in ambito internazionale, per il settore assicurativo manca una analoga misura legislativa. La disciplina, di minor dettaglio, è al momento rimessa alle misure di secondo livello per l'implementazione della Direttiva 2009/138/CE (direttiva Solvency II), in corso di definizione da parte della Commissione Europea.

In attesa della definizione di un quadro normativo europeo armonizzato anche per il settore assicurativo, alle imprese di assicurazione è comunque richiesto, nell'applicazione delle disposizioni del presente Regolamento, di tener conto degli orientamenti più dettagliati sanciti in ambito internazionale, già in vigore per il settore bancario in virtù della disciplina di attuazione della direttiva 2010/76/CE.

---000---

Il Regolamento si compone di ventisette articoli, suddivisi in sette titoli.

Il **Titolo I**, contenente le disposizioni di carattere generale, è composto da cinque articoli, relativi alle fonti normative (articolo 1), alla definizione delle espressioni utilizzate nel testo (articolo 2), all'ambito di applicazione del Regolamento (articolo 3), alla definizione dei

principi generali che devono ispirare le politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione (articolo 4) e alla disciplina applicabile ai gruppi assicurativi (articolo 5).

Nell'ambito delle definizioni quella relativa al "personale" è funzionale alla individuazione delle categorie di soggetti che, oltre agli amministratori, richiedono politiche di remunerazione ispirate a particolari requisiti. Si tratta del c.d. *risk taking staff*, vale a dire persone che, a diverso livello aziendale, svolgono un'attività che può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa. E' rimessa alle imprese l'individuazione di tali soggetti sulla base di criteri, quali la posizione rivestita, il grado di responsabilità, il livello gerarchico, l'attività svolta, le deleghe conferite, l'ammontare della remunerazione, la possibilità di assumere posizioni di rischio rilevanti.

L'articolo 3 prevede, in conformità al principio dell'*home country control*, che il Regolamento si applichi integralmente alle imprese di assicurazione e riassicurazione con sede legale nel territorio della Repubblica, mentre per le sedi secondarie delle imprese con sede legale in uno Stato terzo ne è prevista l'applicabilità nei limiti della compatibilità con la loro organizzazione.

Secondo il principio di proporzionalità, il Regolamento andrà applicato tenendo conto della natura, delle dimensioni e delle caratteristiche operative dell'impresa, rilevando, a tale fine, la natura e il numero dei rami esercitati, l'ammontare dei premi e delle riserve tecniche, l'assetto proprietario, l'appartenenza ad un gruppo, nonché la quotazione su mercati regolamentati. E' inoltre richiesta alle imprese l'adeguata formalizzazione, motivata, delle scelte operate in applicazione del principio di proporzionalità.

L'articolo 4 definisce i principi generali in tema di politiche di remunerazione, stabilendo che esse debbano essere allineate agli obiettivi strategici, alla redditività e all'equilibrio dell'impresa nel lungo termine ed essere coerenti con la prudente gestione dei rischi. Dovranno essere evitati, pertanto, sistemi retributivi che, basati in modo esclusivo o prevalente sui risultati di breve termine, possano incentivare una eccessiva esposizione al rischio.

L'articolo 5 reca previsioni per i gruppi, valorizzando il ruolo della capogruppo alla quale viene attribuito il compito di assicurare che le politiche di gruppo siano coerenti e adeguatamente calibrate rispetto alle caratteristiche delle singole società del gruppo e di garantire che tutte le entità, incluse quelle estere, rispettino le disposizioni del Regolamento.

Il **Titolo II** reca i principi a cui deve ispirarsi il governo dei processi decisionali in materia di politiche di remunerazione.

L'articolo 6, attribuendo all'assemblea la competenza ad approvare le politiche retributive degli organi sociali e del personale, ne rafforza il ruolo. Funzionale all'esercizio consapevole di tale ruolo è una adeguata ed esaustiva informazione *ex ante* ed *ex post*, disciplinata dal successivo articolo 24.

Al consiglio di amministrazione (articolo 7) compete la responsabilità di definire le politiche di remunerazione da sottoporre all'approvazione dell'assemblea e di garantirne la corretta applicazione. In linea con gli indirizzi internazionali, è stato previsto il coinvolgimento delle funzioni di controllo interno (*internal audit*, *risk management* e *compliance*) e risorse umane nella definizione delle politiche retributive.

L'articolo 8 prevede, per le imprese di maggiore dimensione o complessità, la costituzione di un comitato remunerazioni, composto da amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti, al fine di coadiuvare, senza esonerarlo dalla responsabilità, il consiglio di amministrazione. La norma individua un set minimo di attività consultive e propositive e attribuisce al comitato il compito di verificare che non sussistano sproporzioni retributive all'interno dell'impresa.

Al fine di evitare conflitti di interesse è stato, inoltre, previsto (articolo 9) che i consulenti esterni di cui si avvalga eventualmente l'impresa per la definizione delle politiche di

remunerazione non possano prestare contemporaneamente altri servizi di consulenza agli amministratori o ai soggetti che intervengono nel processo decisionale.

L'articolo 10, in relazione alle imprese che abbiano adottato il sistema di amministrazione dualistico, confermando la centralità del ruolo dell'assemblea, prevede l'attribuzione al consiglio di sorveglianza delle funzioni che le disposizioni del Regolamento riconoscono al consiglio di amministrazione.

Il **Titolo III** detta la disciplina in tema di politiche di remunerazione degli organi sociali, del personale e di altri soggetti e si compone di quattro capi.

Il **Capo I**, relativo alla remunerazione degli amministratori, detta una serie di principi per la corretta definizione della struttura della retribuzione, con particolare riferimento alla componente variabile e ai piani basati su strumenti finanziari (es. *stock option*).

L'articolo 11 richiede che la retribuzione degli amministratori sia basata su un corretto bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile e che quest'ultima sia soggetta a limiti massimi di importo. La definizione della composizione è rimessa all'autonomia dell'impresa, avuto riguardo all'obiettivo di disporre di una ampia flessibilità in materia di bonus e di poter disporre, in particolare, della facoltà di non erogare o di richiedere la restituzione dei bonus erogati al ricorrere di particolari condizioni (cfr. articolo 13).

Per gli amministratori non esecutivi viene previsto (al fine di evitare un incentivo a non intervenire su operazioni eccessivamente rischiose) la possibilità eccezionale e motivata di riconoscere componenti variabili della remunerazione.

La componente variabile va riconosciuta sulla base di risultati predeterminati, oggettivi e agevolmente misurabili, che tengano conto dei rischi e dei risultati complessivamente conseguiti dall'impresa o dal gruppo di appartenenza (articolo 12).

In particolare, l'articolo 12, comma 2, lettera a), richiama l'esigenza di misurare le *performance* sulla base di indicatori che tengano conto dei rischi associati e dei correlati oneri in termini di costo del capitale impiegato e liquidità necessaria. Non sono quindi da ritenere idonei parametri che facciano riferimento, ad esempio, al solo valore contabile dei ricavi o dei profitti, ovvero parametri che non incorporino adeguatamente i rischi in un orizzonte temporale non breve.

L'articolo 12, comma 2, lettera b), al fine di consentire che anche i meccanismi retributivi costituiscano incentivo alla creazione di valore per l'impresa, prevede che nella fissazione dei risultati da raggiungere si tenga conto, ove appropriato, anche di obiettivi di carattere non economico, quali la *compliance* e l'efficienza della gestione del servizio alla clientela.

Viene inoltre previsto che la misurazione dei risultati sia osservata su un adeguato orizzonte temporale preferibilmente pluriennale.

Al fine di evitare che successivamente all'erogazione del *bonus* l'attribuzione si riveli in contrasto con l'effettiva situazione finanziaria dell'impresa, l'articolo 13 prevede che una parte consistente della componente variabile sia erogata al termine di un periodo di differimento, da fissare in funzione del ruolo e del livello di *seniority* del soggetto e della natura dei rischi che la sua attività può comportare, e che l'impresa introduca clausole di *malus* e *claw back* che le consentano di non erogare o richiedere la restituzione dell'importo erogato al fine di evitare il riconoscimento di compensi non giustificati da risultati duraturi ed effettivi od ottenuti in ragione di comportamenti dei quali venga riconosciuto il dolo o la colpa grave.

Ulteriori cautele sono disposte dall'articolo 14 per i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari. In tal caso, l'impresa deve prevedere un intervallo temporale tra l'approvazione del piano e l'attribuzione delle azioni (nel caso di *stock grant*) o di altri strumenti finanziari, ovvero (nel caso di *stock option*) tra la concessione del diritto di opzione e l'esercizio del medesimo e, in ogni caso, l'obbligo di conservazione, da parte degli amministratori, di un adeguato numero di azioni o di altri strumenti agli stessi assegnati fino

alla fine del mandato (*holding period*). Si tratta di disposizioni finalizzate ad evitare condotte tese alla massimizzazione dei risultati finanziari (e del conseguente valore dei titoli detenuti) nel solo breve periodo.

L'articolo 15, in tema di *golden parachutes*, dispone che l'impresa assoggetta ad adeguati limiti di importo il trattamento dovuto per la risoluzione anticipata del mandato e disciplini i casi in cui tali somme non debbano essere versate, ciò al fine di assicurare che il compenso erogato in tali circostanze sia collegato alla performance realizzata e ai rischi assunti e non remunerati comportamenti non coerenti con una prudente gestione del rischio o con il reale risultato operativo dell'impresa.

Il **Capo II** (articolo 16) disciplina la remunerazione dei componenti degli organi di controllo, escludendo la possibilità di riconoscere compensi collegati ai risultati o basati su strumenti finanziari al fine di evitare un incentivo a non intervenire su operazioni eccessivamente rischiose.

Il **Capo III** disciplina le politiche di remunerazione del personale *risk taking* e si divide in quattro articoli. L'articolo 17 reca il principio generale secondo cui le disposizioni del titolo si applicano nel rispetto della vigente disciplina che regola i rapporti di lavoro e l'articolo 18 disciplina i principi in materia di informazione e trasparenza delle forme di incentivazione del personale.

L'articolo 19 riguarda la struttura della politica di remunerazione del personale. Oltre all'applicazione delle principali disposizioni relative alle politiche retributive degli amministratori, si prevede che le componenti variabili, ove appropriato, siano parametrize anche ai risultati conseguiti dall'unità operativa a cui appartiene il singolo.

L'articolo 20 detta disposizioni specifiche per la remunerazione dei responsabili e del personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno e per l'attuario incaricato, stabilendo che la retribuzione dei primi preveda componenti variabili solo in casi eccezionali ed adeguatamente motivati e che l'eventuale riconoscimento di tali componenti sia comunque indipendente dai risultati delle unità operative soggette a controllo e sia legato al raggiungimento di obiettivi qualitativi connessi al ruolo svolto. Anche tali disposizioni si ispirano alla *ratio* di evitare che la corresponsione di incentivi collegati ai risultati conseguiti dall'impresa possano pregiudicare il corretto svolgimento delle funzioni di controllo. Per l'attuario incaricato la parametrizzazione ai risultati è del tutto esclusa.

Il **Capo IV**, relativo alle politiche di remunerazione nei confronti degli intermediari di assicurazione (articolo 21) e dei fornitori con cui le imprese abbiano stipulato accordi di esternalizzazione (articolo 22), dispone il rispetto dei principi generali del Regolamento.

Il **Titolo VI** (articolo 23) detta disposizioni in materia di processi di verifica della attuazione delle politiche di remunerazione, prevedendo un obbligo di verifica, almeno annuale, da parte delle funzioni di controllo interno, ciascuna secondo le rispettive competenze, nonché obblighi di informativa dei relativi esiti agli organi sociali competenti all'adozione di misure correttive e all'assemblea nell'ambito dell'informativa ex post di cui all'articolo 24, comma 2.

Il **Titolo V** (articolo 24) disciplina gli obblighi di informazione nei confronti dell'assemblea, prevedendo specifiche comunicazioni ex ante ed ex post al fine di consentire il consapevole esercizio dei poteri di approvazione nonché il monitoraggio sulla corretta attuazione dei criteri prefissati.

Il **Titolo VI** riguarda lo svolgimento dell'attività di vigilanza dell'ISVAP sul rispetto dell'applicazione del Regolamento (articolo 25).

Il **Titolo VII** reca le disposizioni finali e transitorie concernenti la pubblicazione del Regolamento (articolo 26) e l'entrata in vigore (articolo 27). Le disposizioni sull'entrata in vigore prevedono un regime graduale di adeguamento alla disciplina regolamentare per tener conto degli incarichi e dei contratti in corso e della loro modificabilità alla luce della disciplina che li regola. E' inoltre richiesto alle imprese di procedere ad una autovalutazione

della rispondenza dei sistemi di remunerazione in essere alle disposizioni regolamentari, trasmettendone i risultati all'ISVAP.