

**DOCUMENTO DI CONSULTAZIONE N. 33/2009****SCHEMA DI REGOLAMENTO RELATIVO ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NELLE IMPRESE DI ASSICURAZIONE.**

Il presente documento reca lo schema di Regolamento relativo alle politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione.

Eventuali osservazioni, commenti e proposte possono essere inviate all'Autorità entro il 15 ottobre 2009 al seguente indirizzo di posta elettronica: [remunerazioni@isvap.it](mailto:remunerazioni@isvap.it).

Al termine della fase di pubblica consultazione saranno rese pubbliche sul sito dell'Autorità:

- le osservazioni pervenute, con indicazione del mittente, fatta eccezione per i dati e le informazioni per i quali il mittente stesso richieda la riservatezza, motivandone le ragioni. Il generico avvertimento di confidenzialità del contenuto della e-mail, in calce alla stessa, non sarà considerato una richiesta di non divulgare i commenti inviati;
- le conseguenti risoluzioni dell'Autorità stessa.

Roma, 11 giugno 2009

## Regolamento relativo alle politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione

### Relazione di presentazione per la pubblica consultazione

Lo schema di Regolamento sottoposto alla procedura di pubblica consultazione detta principi in materia di politiche retributive delle imprese di assicurazione con particolare riferimento agli amministratori, ai dirigenti e al personale dell'impresa la cui attività può avere un impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa (c.d. *risk taking staff*).

Pur essendo le politiche retributive rimesse all'autonomia delle singole imprese - anche in relazione alla necessità di garantire, in un contesto concorrenziale, incentivi adeguati alle professionalità richieste - in ottica di vigilanza prudenziale si pone l'esigenza di evitare che politiche eccessivamente sbilanciate sulla realizzazione di risultati di breve termine possano pregiudicare la sana e prudente gestione delle imprese incoraggiando l'assunzione di un'eccessiva esposizione al rischio.

Si è ritenuto pertanto di intervenire con uno specifico atto regolamentare, in conformità al potere, attribuito all'ISVAP dall'articolo 5, comma 2 del Codice delle Assicurazioni private, di adottare ogni regolamento necessario per la sana e prudente gestione delle imprese di assicurazione, al fine di prevenire il manifestarsi di episodi di criticità analoghi a quelli che hanno investito i mercati finanziari di diversi Paesi.

Nella predisposizione del testo regolamentare si è tenuto conto dei più recenti orientamenti emersi a livello internazionale a seguito della crisi, tra cui i Principles for Sound Compensation Practices del Financial Stability Forum dell'aprile 2009 e le Raccomandazioni della Commissione Europea n. 2009/384/CE e n. 2009/385/CE del 30 aprile 2009 in materia di politiche di remunerazione.

---000---

Il Regolamento si compone di ventotto articoli, suddivisi in otto titoli.

Il **Titolo I**, contenente le disposizioni di carattere generale, è composto da quattro articoli, relativi alle fonti normative (articolo 1), alla definizione delle espressioni utilizzate nel testo (articolo 2), all'ambito di applicazione del Regolamento (articolo 3) e alla definizione dei principi generali che devono ispirare le politiche di remunerazione nelle imprese di assicurazione (articolo 4).

Nell'ambito delle definizioni quella relativa al "personale" è funzionale alla individuazione delle categorie di soggetti che all'interno dell'impresa, 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 impatto significativo sul profilo di rischio dell'impresa.

L'articolo 3 prevede, in conformità del principio dell'*home country control*, che il Regolamento si applichi integralmente alle imprese di assicurazione e riassicurazione con sede legale nel territorio della Repubblica italiana, 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.

Al fine di garantire unitarietà alle politiche di remunerazione all'interno del gruppo, è richiesto che l'impresa capogruppo assicuri il rispetto delle disposizioni del Regolamento da parte di tutte le entità del gruppo, incluse quelle estere, fermi restando eventuali limiti di compatibilità con la normativa vigente nel Paese interessato.

Inoltre, secondo il principio di proporzionalità, il Regolamento andrà applicato tenendo conto della natura, delle dimensioni e delle caratteristiche operative dell'impresa.

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.

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

L'articolo 5, attribuendo all'assemblea la competenza ad approvare le politiche retributive degli amministratori e del personale, ne rafforza il ruolo. Funzionale all'esercizio maggiormente consapevole di tale ruolo è una adeguata ed esaustiva informazione ex ante ed ex post, disciplinata dal successivo articolo 23.

Al consiglio di amministrazione (articolo 6) compete la responsabilità di definire le politiche e i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari da sottoporre all'approvazione dell'assemblea e di garantirne la corretta applicazione.

L'articolo 7 prevede, per le imprese di maggiore dimensione o complessità, la costituzione di un comitato remunerazioni, composto in maggioranza da amministratori 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 8) che i consulenti esterni di cui si avvalga eventualmente l'impresa per la definizione delle politiche e dei piani di remunerazione non possano prestare contemporaneamente altri servizi di consulenza agli amministratori o ai soggetti che intervengono nel processo decisionale.

L'articolo 9 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 e si compone di due capi.

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

L'articolo 10 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 12).

I risultati cui è parametrata la componente variabile devono essere predeterminati, oggettivi e agevolmente misurabili e tener conto non solo degli obiettivi conseguiti, ma anche dei rischi legati al conseguimento di tali obiettivi, di criteri non meramente finanziari e dei risultati complessivamente conseguiti dall'impresa o dal gruppo di appartenenza (articolo 11).

In particolare, la disposizione richiama l'esigenza di misurare le *performance* tenendo conto dei rischi associati, tra cui il rischio di liquidità e del costo del capitale e di osservarle su un orizzonte temporale pluriennale.

L'articolo 11, comma 2, lettera b), al fine di consentire che anche i meccanismi retributivi costituiscano incentivo alla creazione di valore per l'impresa, dispone che nella fissazione dei risultati da raggiungere si tenga conto, ove appropriati, anche di obiettivi di carattere non economico, quali, ad esempio, la *compliance* ed il livello di soddisfazione degli assicurati.

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 12 prevede che una parte consistente della componente variabile sia erogata al termine di un periodo di differimento e che l'impresa si riservi la facoltà di non erogare o di richiedere la restituzione dell'importo ove gli obiettivi posti alla base dell'attribuzione si rivelino infondati alla luce dei risultati dell'impresa.

Ulteriori cautele sono disposte dall'articolo 13 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*), 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 fino alla fine del mandato (*holding period*). Si tratta di disposizioni finalizzate ad evitare il perseguimento, da parte degli amministratori medesimi, di obiettivi idonei alla massimizzazione dei risultati finanziari (e del conseguente valore dei titoli detenuti) nel solo breve periodo.

L'articolo 14, infine, muovendo da alcune esperienze internazionali di uso distorto dei c.d. *golden parachutes*, dispone che l'impresa assoggetti 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 evitare che gli amministratori conseguano immeritati vantaggi economici che non siano giustificati dal reale risultato operativo dell'impresa.

Il **Capo II** (articolo 15) disciplina la remunerazione dei componenti degli organi di controllo e degli amministratori non esecutivi prevedendo (al fine di evitare un incentivo a non intervenire su operazioni eccessivamente rischiose) per i primi il divieto assoluto e per i secondi la possibilità eccezionale e motivata di ricorso a meccanismi di incentivazione.

Il **Titolo IV** disciplina le politiche di remunerazione del personale *risk taking* e si divide in due capi. L'articolo 16 reca il principio generale secondo cui le disposizioni del titolo si applicano nel rispetto della vigente disciplina che regola i rapporti di lavoro.

Il **Capo I** detta disposizioni in materia di processi di verifica della implementazione delle politiche di remunerazione (articolo 17) attribuendone la responsabilità al consiglio di amministrazione e prevedendo, al contempo, l'obbligo di verifica almeno annuale da parte delle funzioni di controllo interno. Sono stati disciplinati, allo stesso tempo (articolo 18), i principi in materia di informazione e trasparenza delle forme di incentivazione del personale.

Il **Capo II** disciplina la struttura della politica di remunerazione del personale (articolo 19). Oltre all'applicazione delle principali disposizioni relative alle politiche di remunerazione degli amministratori, si prevede che le componenti variabili siano parametrare anche ai risultati conseguiti dall'unità operativa a cui appartiene il singolo.

L'articolo 20 detta disposizioni specifiche per la remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno e per l'attuario incaricato, prevedendo che la retribuzione dei primi sia collegata ai risultati conseguiti solo in casi del tutto eccezionali ed adeguatamente motivati, mentre per i secondi la parametrizzazione ai risultati sia del tutto esclusa. 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.

Il **Titolo V** è 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). Anche con riferimento a tali soggetti si rende infatti opportuno assicurare il rispetto dei principi generali del Regolamento.

Il **Titolo VI** (articolo 23) 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 VII** riguarda lo svolgimento dell'attività di vigilanza dell'ISVAP sul rispetto dell'applicazione del Regolamento (articolo 24).

Il **Titolo VIII** è suddiviso in due Capi.

Il **Capo I** detta le disposizioni transitorie. E' previsto l'adeguamento degli statuti in relazione alle nuove disposizioni (articolo 25) e una autovalutazione da parte delle imprese della rispondenza dei criteri adottati per la definizione delle politiche di remunerazione ai principi del Regolamento (articolo 26).

Il **Capo II** reca le norme sulla pubblicazione (articolo 27) e sull'entrata in vigore del Regolamento (articolo 28).

## TESTO REGOLAMENTARE

### 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)

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

- Art. 5 (Ruolo dell'assemblea)
- Art. 6 (Ruolo del consiglio di amministrazione)
- Art. 7 (Comitato remunerazioni)
- Art. 8 (Consulenti esterni)
- Art. 9 (Sistema di amministrazione dualistico)

#### **Titolo III – Politiche di remunerazione degli organi sociali**

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

- Art. 10 (Bilanciamento delle componenti fisse e variabili)

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

## **Capo II – Remunerazione degli organi di controllo e di altri soggetti**

- Art. 15 (Limiti alle remunerazioni variabili per taluni soggetti)

## **Titolo IV – Politiche di remunerazione del personale**

### **Capo I – Verifiche delle politiche di remunerazione del personale)**

- Art. 16 (Disposizioni generali)
- Art. 17 (Verifica delle politiche di remunerazione del personale)
- Art. 18 (Comunicazione interna)

### **Capo II – Struttura della remunerazione**

- Art. 19 (Struttura della politica di remunerazione del personale)
- Art. 20 (Remunerazione delle funzioni di controllo interno)

## **Titolo V – Politiche di remunerazione di altri soggetti**

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

## **Titolo VI – Informativa**

- Art. 23 (Informativa all'assemblea)

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

- Art. 24 (Vigilanza dell'ISVAP)

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

### **Capo I – Disposizioni transitorie**

- Art. 25 (Modifiche statutarie)
- Art. 26 (Verifica delle politiche di remunerazione)

### **Capo II – Disposizioni finali**

- Art. 27 (Pubblicazione)
- Art. 28 (Entrata in vigore)

## Titolo I – Disposizioni generali

### Art. 1 (Fonti normative)

1. Il presente Regolamento è adottato ai sensi dell'articolo 5, comma 2, 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*;
  - 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 e le altre categorie del personale, compresi i collaboratori non legati all'impresa da rapporti di lavoro subordinato, la cui attività ha un impatto sul profilo di rischio dell'impresa.

### 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. La capogruppo assicura il rispetto delle disposizioni del presente Regolamento da parte di tutte le società del gruppo, incluse quelle aventi sede legale all'estero, nei limiti della compatibilità con il quadro normativo dello Stato estero.
3. Le disposizioni del presente Regolamento si applicano tenendo conto della natura, delle dimensioni e delle caratteristiche operative dell'impresa.

### 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.

3. Le politiche di remunerazione sono soggette a revisione periodica, anche in ragione dell'evoluzione del contesto economico e operativo di riferimento, delle attività e dell'assetto organizzativo dell'impresa.

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

### **Art. 5**

(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:
  - a) le politiche di remunerazione a favore degli amministratori e del personale;
  - b) i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

### **Art. 6**

(Ruolo del consiglio di amministrazione)

1. Il consiglio di amministrazione definisce le politiche ed i piani di remunerazione di cui all'articolo 5 da sottoporre all'approvazione dell'assemblea ordinaria ed è responsabile della loro corretta applicazione.
2. I processi decisionali relativi alle politiche di remunerazione sono chiari, documentati e trasparenti e includono misure atte ad evitare conflitti di interesse.
3. I membri del consiglio di amministrazione incaricati della formulazione di proposte per la definizione delle politiche e dei piani di remunerazione di cui all'articolo 5 nonché i membri del comitato remunerazioni di cui all'articolo 7 dispongono delle necessarie competenze ed indipendenza di giudizio al fine di formulare valutazioni sulla adeguatezza delle politiche e dei piani di remunerazione e sulle loro implicazioni sulla assunzione e gestione dei rischi.

### **Art. 7**

(Comitato remunerazioni)

1. Le imprese di maggiore dimensione o complessità costituiscono all'interno del consiglio di amministrazione il comitato remunerazioni, composto in maggioranza da membri 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 e dei piani di remunerazione di cui all'articolo 5;
  - b) esprime parere obbligatorio in materia di compensi di ciascuno degli amministratori investiti di particolari cariche;
  - c) verifica la proporzionalità delle remunerazioni degli amministratori tra loro e rispetto al personale dell'impresa.

### **Art. 8**

(Consulenti esterni)

1. Qualora l'impresa si avvalga di consulenti esterni per la determinazione delle politiche e dei piani di remunerazione di cui all'articolo 5 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. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 7, comma 2.

#### Art. 9

(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 degli organi sociali**

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

#### Art. 10

(Bilanciamento delle componenti fisse e variabili)

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 15, qualora la politica di remunerazione degli amministratori preveda 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 12, comma 2.

#### Art. 11

(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 sistemi di ponderazione per i rischi attuali o futuri connessi ai risultati prefissati, incluso il rischio di liquidità, e per il costo del capitale;
  - 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 ed il livello di soddisfazione degli assicurati;
  - c) assicura che l'importo complessivo della componente variabile sia basato su una adeguata combinazione dei risultati ottenuti dal singolo ed i risultati complessivi dell'impresa o del gruppo di appartenenza.
3. La misurazione dei risultati è effettuata su un arco pluriennale.

#### Art. 12

(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 di cui all'articolo 11, comma 2, lettera a).

2. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 15, 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 verifichi un significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria dell'impresa, tale da pregiudicare la continuazione delle sue attività;
  - b) chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione erogate sulla base di dati rivelatisi manifestamente infondati o errati.

#### Art. 13

(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 prevedono adeguati periodi temporali per l'acquisizione delle azioni, per l'esercizio delle opzioni e per il mantenimento delle azioni, tali da rendere graduale il conseguimento dei vantaggi economici.

#### Art. 14

(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 un adeguato limite e determina i casi in cui tali somme non debbano essere corrisposte.

### **Capo II – Remunerazione degli organi di controllo e di altri soggetti**

#### Art. 15

(Limiti alla remunerazione variabile per taluni soggetti)

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.
2. Per gli amministratori non esecutivi la previsione di componenti variabili di remunerazione è prevista solo in casi eccezionali, adeguatamente motivati, e rappresenta comunque una parte non significativa della remunerazione.

### **Titolo IV – Politiche di remunerazione del personale**

#### **Capo I – Verifiche delle politiche di remunerazione**

#### Art. 16

(Disposizioni generali)

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

#### Art. 17

##### (Verifica delle politiche di remunerazione del personale)

1. Fatte salve le responsabilità del consiglio di amministrazione di cui all'articolo 6, l'attuazione della politica di remunerazione del personale è soggetta, con cadenza almeno annuale, ad una verifica interna indipendente e congiunta da parte delle funzioni di controllo interno, per verificarne la conformità alle politiche e alle procedure definite dal consiglio di amministrazione.
2. Le funzioni di controllo interno riferiscono unitariamente al consiglio di amministrazione sui risultati delle verifiche compiute.

#### Art. 18

##### (Comunicazione interna)

1. I criteri generali della politica di remunerazione del personale sono accessibili a tutto il personale a cui si applicano. Il personale 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 al personale interessato.

### **Capo II – Struttura della politica di remunerazione**

#### Art. 19

##### (Struttura della politica di remunerazione del personale)

1. Alla struttura della remunerazione del personale si applicano le disposizioni di cui agli articoli 10, 11, 12 e 13.
2. La politica di remunerazione del personale, nella fissazione dei risultati da raggiungere, oltre a quanto disciplinato dall'articolo 11, comma 2, lettera c), tiene conto dei risultati conseguiti dall'unità produttiva di appartenenza.

#### Art. 20

##### (Remunerazione delle funzioni di controllo interno)

1. La remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno è fissata in misura adeguata rispetto al livello di responsabilità e all'impegno connessi al ruolo. I meccanismi di incentivazione sono coerenti con i compiti assegnati ed indipendenti dai risultati conseguiti dalle unità operative soggette al loro controllo.
2. Per i soggetti di cui al comma 1 sono evitate, salvo valide e comprovate ragioni, remunerazioni variabili o basate su strumenti finanziari.
3. La remunerazione dell'attuario incaricato è commisurata al ruolo svolto nell'impresa e non ai risultati dell'impresa stessa.

## **Titolo V – Politiche di 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.

### **Art. 23**

(Informativa all'assemblea)

1. Al fine dell'approvazione delle politiche e dei piani di remunerazione di cui all'articolo 5, il consiglio di amministrazione ovvero, nelle imprese che hanno adottato il sistema di cui all'articolo 2409 *octies* del codice civile, il consiglio di sorveglianza 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 ovvero, nelle imprese che hanno adottato il sistema di cui all'articolo 2409 *octies* del codice civile, il consiglio di sorveglianza rende annualmente all'assemblea un'adeguata informativa sulla applicazione delle politiche e dei piani di remunerazione.

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

### **Art. 24**

(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 e può richiedere alle imprese informazioni sulle politiche e sui piani di remunerazione.
2. Le imprese in occasione della presentazione della istanza di autorizzazione all'esercizio dell'attività assicurativa o di approvazione di operazioni di fusione trasmettono all'ISVAP l'informativa di cui all'articolo 23, comma 1.

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

### **Capo I – Disposizioni transitorie**

#### **Art. 25 (Modifiche statutarie)**

1. Le imprese apportano le modifiche statutarie rese necessarie dall'applicazione del presente Regolamento entro il .....

#### **Art. 26 (Verifica delle politiche di remunerazione)**

1. Le imprese procedono entro il termine per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2009 ad una valutazione circa la rispondenza dei criteri adottati per definire le politiche e i piani di remunerazione ai principi del presente Regolamento e alla individuazione di modalità e termini per l'eventuale adeguamento, tenuto conto degli assetti esistenti.

### **Capo II - Disposizioni finali**

#### **Art. 27 (Pubblicazione)**

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

#### **Art. 28 (Entrata in vigore)**

1. Il presente Regolamento entra in vigore il .....

Roma,

**Il Presidente  
(Giancarlo Giannini)**