

La Revisione del Sistema di Governato Societario alla luce del nuovo Regolamento IVASS n. 38/2018

Prime riflessioni

Documento riservato

15 gennaio 2019

Agenda

1. Funzioni fondamentali

2. Funzione di conformità

3. Esternalizzazione

4. Disciplina in materia di remunerazioni

Funzioni fondamentali (1/4)

Temi d'interesse

Governo societario rafforzato	Struttura delle funzioni fondamentali	✓ Sono costituite in forma di specifica unità organizzativa , essendo assegnata distintamente a ciascuna unità una sola delle 4 funzioni secondo le specializzazioni richieste.
	Titolarità delle funzioni fondamentali	✓ La titolarità delle quattro funzioni fondamentali è assegnata a distinti soggetti adeguatamente competenti e idonei all'incarico, non coincidenti con un membro dell'organo amministrativo.
	Esterneizzazione delle funzioni fondamentali	✓ Non si fa ricorso all'esternalizzazione delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 63 del Regolamento. L'impresa di cui all'articolo 210-ter, comma 2, del Codice può esternalizzare le funzioni fondamentali a una società del gruppo dotata di un sistema di governo societario di livello pari o superiore a quello che sarebbe richiesto alla stessa, purché sia adeguato a svolgere le attività delegate da tutte le imprese esternalizzanti.

Funzioni fondamentali (2/4)

Temi d'interesse

Governo societario ordinario	Struttura delle funzioni fondamentali	<ul style="list-style-type: none">✓ Le funzioni fondamentali di gestione dei rischi, di conformità alle norme e attuariale possono essere accorpate in una o più unità organizzative. Nel valutare le opzioni di accorpamento ci si attende che sia dato il peso adeguato ai controlli necessari a fronteggiare lo specifico profilo di rischio dell'impresa e che dette funzioni siano costituite, se del caso, in forma di specifica unità organizzativa e assolvano, secondo le specializzazioni richieste, distintamente alle funzioni assegnate con titolari interni distinti, non coincidenti con un membro dell'organo amministrativo.✓ La funzione di revisione interna deve essere sempre costituita in forma di specifica unità organizzativa, con un titolare distinto, che non può coincidere con un membro del CdA.
	Titolarità delle funzioni fondamentali	
	Esterneizzazione delle funzioni fondamentali	<ul style="list-style-type: none">✓ Non si fa ricorso all'esternalizzazione delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 63 del Regolamento. L'impresa di cui all'articolo 210-ter, comma 2, del Codice può esternalizzare le funzioni fondamentali a una società del gruppo dotata di un sistema di governo societario di livello pari o superiore a quello che sarebbe richiesto alla stessa, purché sia adeguato a svolgere le attività delegate da tutte le imprese esternalizzanti.

Funzioni fondamentali (3/4)

Temi d'interesse

Governo societario semplificato	Struttura delle funzioni fondamentali	<p>Possibilità di accedere alle seguenti soluzioni organizzative:</p> <ul style="list-style-type: none">– per le funzioni di Gestione dei rischi, di Conformità alle norme e Attuariale:<ul style="list-style-type: none">i) accorpate le unità organizzative, adottando presidi tali da assicurare il rispetto del principio della separatezza dei compiti e prevenzione dei conflitti di interesse.ii) assegnarne la titolarità:<ul style="list-style-type: none">▪ anche a un unico titolare, pure in caso di esternalizzazione delle stesse.▪ a un membro del CdA. Tale assegnazione può eventualmente riguardare anche più di una funzione. Un componente del CdA può altresì rivestire il ruolo di titolare di più funzioni esternalizzate (ad eccezione sempre della revisione interna).– per la funzione di revisione interna, usufruire della facoltà di cui all'articolo 35, comma 3 (possibilità per coloro che svolgono la funzione di revisione interna di svolgere ulteriori funzioni fondamentali) in via eccezionale e residuale.
	Titolarità delle funzioni fondamentali	
	Esternalizzazione delle funzioni fondamentali	<ul style="list-style-type: none">– Possibilità di esternalizzare le funzioni fondamentali, nell'attesa che, se l'impresa è appartenente a un gruppo di cui all'articolo 210-ter, comma 2, del Codice, siano affidate in <i>outsourcing</i> ad altra impresa appartenente allo stesso gruppo.

Funzioni fondamentali (4/4)

Temi d'interesse

Requisiti di idoneità alla carica

Il CdA approva la politica aziendale per l'identificazione e la valutazione del **possesso dei requisiti di idoneità alla carica**, in termini di onorabilità, professionalità e indipendenza di coloro che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo nonché, anche in caso di esternalizzazione o sub esternalizzazione, **dei titolari e di coloro che svolgono funzioni fondamentali** e dell'ulteriore personale in grado di incidere in modo significativo sul profilo di rischio.

Coinvolgimento dei titolari delle FF

Al fine di **assicurarne la partecipazione alle riunioni dell'organo amministrativo e di controllo**, è previsto che la partecipazione avvenga su richiesta del Presidente e possa essere prevista, **anche in via stabile**, in relazione alle materie trattate, anche mediante una delibera organizzativa dell'organo amministrativo.

Piano di attività

Il piano di attività, approvato dall'organo amministrativo:

- a) è **basato su un'analisi metodica dei rischi** che **tenga conto di tutte le attività e dell'intero sistema di governo societario, nonché degli sviluppi attesi delle attività e delle innovazioni**;
- b) **comprende tutte le attività significative** che sono riviste entro un periodo di tempo ragionevole;
- c) è **definito in modo da fronteggiare le esigenze impreviste**;
- d) tiene conto delle carenze eventualmente riscontrate nelle verifiche precedenti e di eventuali nuovi rischi identificati.

Funzione di conformità

Temi d'interesse

Compiti della funzione di verifica della conformità

La funzione di conformità presta attività di supporto e **consulenza agli organi sociali e alle altre funzioni aziendali** sulle materie per cui assume rilievo il rischio di non conformità, **con particolare riferimento alla progettazione dei prodotti.**

Il ruolo consultivo della Funzione

- ✓ L'attività di consulenza - nei confronti degli organi di vertice, delle strutture di business e delle altre strutture dell'impresa - è svolta prevalentemente **ex ante** ed è finalizzata alla definizione di presidi idonei a garantire la prevenzione dei rischi di non conformità (e reputazionali).
- ✓ La funzione interviene prestando il proprio supporto consultivo sin dall'avvio di nuove attività e di lancio di nuovi prodotti e nel corso della revisione dei processi e delle procedure.

Esternalizzazione (1/2)

Temi d'interesse

Politica di esternalizzazione

Aggiornamento della politica in conformità ai requisiti di cui all'Allegato 1 del Regolamento, secondo cui devono essere indicati, in particolare:

- ✓ i **processi di individuazione** delle attività da esternalizzare applicabili nel continuo.
- ✓ i **casi** in cui è richiesta la **preventiva autorizzazione** del CdA.
- ✓ i criteri di selezione dei fornitori sotto il profilo riguardante l'indipendenza e il rispetto delle autorizzazioni prescritte dalla legge per l'esercizio delle funzioni o attività esternalizzate.
- ✓ il processo di verifica da porre in essere preliminarmente alla conclusione del contratto (processo di analisi ai fini della conclusione dell'accordo di esternalizzazione e verifica di conflitti di interesse).
- ✓ l'individuazione delle **condizioni** in presenza delle quali viene consentito al fornitore di un servizio esternalizzato di ricorrere **alla sub-esternalizzazione**.

Esternalizzazione delle funzioni fondamentali: il titolare

Designazione del titolare della funzione fondamentale esternalizzata, cui è assegnata la complessiva responsabilità della funzione esternalizzata. **Non è più replicabile**, nel nuovo contesto normativo, il precedente impianto regolamentare basato sul "**referente**" interno all'impresa che esternalizza, a fronte del responsabile della funzione presso il fornitore.

Verifica dei requisiti in capo al titolare della funzione fondamentale esternalizzata (professionalità, onorabilità ed indipendenza, nonché **conoscenze ed esperienze tali da consentire una valutazione critica della prestazione svolta e dei risultati raggiunti** dal fornitore di servizi).

Verifica dei requisiti di idoneità sia in capo al responsabile KF (Key Function) presso il fornitore sia in capo ai soggetti che presso il fornitore o subfornitore svolgono la funzione fondamentale.

Esternalizzazione (2/2)

Temi d'interesse

Accordi di esternalizzazione	<ul style="list-style-type: none">✓ Devono essere previste le modalità e la frequenza di reportistica al titolare della funzione.✓ Devono essere acquisite informazioni con riguardo all'adozione da parte del fornitore dei presidi adottati in tema di conflitti di interessi.
Controlli	<p>In caso di ultima società controllante italiana (USCI), in presenza di esternalizzazione di funzioni o attività essenziali o importanti nell'ambito del gruppo, implementazione di un sistema di controlli in grado di garantire:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ evidenza delle funzioni/attività esternalizzate e delle imprese/società che hanno esternalizzato assicurando l'opportuna diffusione delle informazioni alle società del gruppo interessate;✓ che l'accordo di esternalizzazione non pregiudichi la prestazione della funzione o attività a livello della società o impresa interessata.
Comunicazioni	<p>Adeguamento del sistema di comunicazioni a IVASS:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ in caso di esternalizzazione infragruppo, è previsto un minor termine per la comunicazione preventiva all'IVASS dell'esternalizzazione ad un <i>fornitore intra-SEE</i> (45 gg prima dell'esecuzione del contratto, 60 giorni se extra-gruppo), nonché la possibilità di esternalizzare ad un fornitore extra-SEE dietro preventiva autorizzazione dell'IVASS (esternalizzazione delle KF, extra SEE, vietata se extra-gruppo).✓ in caso di esternalizzazione di funzioni o attività essenziali o importanti, alla comunicazione è allegata <u>l'attestazione dell'impresa</u> in merito all'idoneità e sufficienza dei presidi adottati dal fornitore di servizi in materia di conflitti di interessi.

Disciplina in materia di remunerazioni (1/4)

Temi d'interesse

Principi generali

- ✓ **Sono consentite forme incentivanti di breve periodo**, fermo restando che devono essere evitate politiche di remunerazione basate in modo esclusivo o prevalente sui risultati di breve termine.
- ✓ E' stato precisato che **gli accordi di remunerazione con i fornitori di servizi non devono essere tali da incoraggiare un'eccessiva assunzione di rischi**, in considerazione della strategia di gestione del rischio dell'impresa. IVASS: «*Le modalità concrete di articolazione dei presidi, diretti ad evitare un'eccessiva esposizione al rischio, sono rimesse all'autonoma determinazione dell'impresa, purché rispondano in concreto al perseguimento della finalità della previsione*».

Bilanciamento delle componenti fisse e variabili

- ✓ L'impresa deve garantire un bilanciamento tra componente fissa e variabile e prevedere limiti massimi per la componente variabile. Si ritengono tuttora validi gli orientamenti forniti da IVASS nella Lettera del 2013. Ferma **l'autonomia dell'impresa nella fissazione di limiti massimi di importo per la remunerazione variabile**, si conferma l'importanza di valutare attentamente il rapporto tra retribuzione fissa e variabile e **di evitare che la parte variabile della retribuzione sia eccessivamente elevata**.
- ✓ I criteri di determinazione della remunerazione variabile non devono essere tali da incoraggiare inappropriate assunzioni di rischi ed al contempo la parte fissa della remunerazione non deve essere contenuta ad un livello tale da non consentire l'operatività dei meccanismi previsti per tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dall'impresa e dei risultati effettivamente conseguiti (*malus* e *claw back*).

Disciplina in materia di remunerazioni (2/4)

Temi d'interesse

Bilanciamento della componente fissa e variabile

In caso di governo societario rafforzato, fermi restando i vincoli concernenti il bilanciamento delle componenti fisse e variabili della remunerazione derivanti dagli articoli 275 degli Atti delegati e 46 del Regolamento:

- 1) Per i **profili di struttura della componente variabile**, una quota pari ad **almeno il 50% è costituita da azioni o strumenti ad esse collegati** (o, se del caso, altri strumenti non monetari), o (nel caso di imprese non quotate) **da strumenti che riflettono la capacità di creazione di valore a lungo termine**, la consistenza patrimoniale e le prospettive reddituali; al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di lungo periodo dell'impresa, i premi in azioni o strumenti ad esse collegati o, in ogni caso, gli strumenti finanziari in oggetto sono soggetti a un'adeguata politica di conservazione (come tali, soggetti a un divieto di vendita o a un periodo di mantenimento adeguati, individuati e formalizzati nella politica di remunerazione dell'impresa, dove si dà altresì evidenza dei criteri utilizzati per l'individuazione dell'adeguatezza di tale periodo).
- 2) Per quanto **riguarda il pagamento della componente variabile** sono rispettati i vincoli derivanti dagli articoli 275 degli Atti delegati e 48 del Regolamento, prevedendo, al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di lungo termine dell'impresa, che: (i) **la componente variabile sia soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito e il differimento sia definito per un periodo di tempo non inferiore a 3-5 anni**; (ii) qualora la componente variabile, di cui al punto (i), rappresenti un importo particolarmente elevato della remunerazione complessiva, la percentuale da differire non sia inferiore al 60% e sia differita per almeno 5 anni.

Termination payments

Patti di non concorrenza

Eventuali compensi corrisposti a titolo di patto di non concorrenza rientrano nella definizione di importi erogati in caso di cessazione anticipata dell'incarico, al fine di evitare l'elusione delle previsioni regolamentari.

Disciplina in materia di remunerazioni (3/4)

Temi d'interesse

Remunerazione degli intermediari

Con riferimento agli **intermediari (ri)assicurativi**, è stato esplicitato solamente che i compensi e gli incentivi non devono essere tali da incentivare condotte e contrarie all'obbligo di comportarsi secondo correttezza nei confronti degli assicurati.

Obblighi di informativa

E' stato specificato che l'informativa all'assemblea va resa per il «personale rilevante» e non più per il «personale» ed aggiunto che l'informativa deve riguardare anche una descrizione delle principali caratteristiche della previdenza complementare o dei piani di prepensionamento.

E' stato **dettagliato il contenuto dell'informativa**, che prima doveva essere genericamente corredata da «informazioni quantitative».

Si prevede in particolare la trasmissione nell'informativa al Supervisore del **dato nominativo sui compensi** dei membri del CdA, organo di controllo, membri apicali Alta Direzione **nonché dei titolari di funzioni fondamentali**. **Per gli altri risk taker il dato è reso solo in forma aggregata**, a meno che la remunerazione complessiva di uno di tali soggetti superi il compenso più elevato riconosciuto ad uno dei soggetti per cui è richiesta l'informativa nominativa di cui all'Allegato 3 del Regolamento.

Consulenti esterni

L'organo amministrativo, **con l'ausilio del Comitato remunerazioni, ove costituito**, deve verificare preventivamente che i consulenti esterni di cui si avvale per la determinazione delle politiche di remunerazione dell'impresa non si trovino in situazioni che possano compromettere l'indipendenza di giudizio.

Disciplina in materia di remunerazioni (4/4)

Temi d'interesse

Ruolo e responsabilità degli organi sociali – Comitato di remunerazione

In applicazione del principio di proporzionalità (secondo quanto precisato dalla Lettera al mercato IVASS del 05.07.2018) , l'IVASS si attende che le imprese di maggiori dimensioni e/o complessità **costituiscano il Comitato**, in quanto presidio indispensabile per un efficace monitoraggio delle politiche di remunerazione ai fini della sana e prudente gestione dell'impresa **(obbligatorio solo in caso di sistema di governo societario rafforzato)**.

Sono stati integrati i compiti assegnati al Comitato remunerazioni, prevedendo che tale, tra l'altro, verifichi la congruità del complessivo schema retributivo, individui i potenziali conflitti di interesse e le misure adottate per gestirli e accerti il verificarsi delle condizioni per l'erogazione degli incentivi per il personale rilevante e fornisca adeguata informativa al CdA.

E' stato puntualizzato che, se non è istituito un Comitato remunerazioni, il CdA deve svolgere i compiti che gli sarebbero stati assegnati avendo cura di prevenire conflitti di interesse **(sistema di governo societario ordinario /semplificato)**.