

Consultazione sulla bozza di regulatory technical standards (RTS) sul contenuto minimo dei dispositivi di governance per le politiche di remunerazione ai sensi dell'art. 45 del MiCAR

Risposte alla consultazione

Domanda 1 - Definizioni

Articolo 1: definizioni

L'articolo 1 della bozza di RTS (semplicemente, gli "RTS") contiene le definizioni di alcuni dei termini presenti nel testo:

1. **Staff**: tutti i dipendenti dell'emittente di *asset-referenced tokens* ("ARTs") e i membri dei rispettivi organi di amministrazione.
2. **Senior management**: le persone fisiche che esercitano funzioni esecutive all'interno di un emittente di ARTs e che sono dunque responsabili della gestione dell'attività.
3. **Responsabilità manageriale**: una situazione in cui un membro dello staff (a) dirige una unità di business o una funzione di controllo ed è direttamente responsabile nei confronti dell'organo di amministrazione, ad un membro di quest'ultimo o del senior management; o (b) dirige una delle funzioni definite all'art. 4, comma 2, punto (e).
4. **Propensione al rischio**: tipo e livello di rischio che un emittente di ARTs significativi è disponibile ad assumere rispetto alla propria capacità di sopportare il rischio, in linea con il suo modello economico, per raggiungere i propri obiettivi strategici.
5. **Unità di business rilevante**: una unità di business che è stata valutata dall'emittente di ARTs significativi come avente un impatto rilevante sul modello economico dell'emittente o che rappresenta una fonte rilevante di fatturato, profitto, o un valore aziendale per l'emittente.
6. **Unità di business**: qualsiasi altra entità legale o organizzativa, linea di business o locazione geografica.
7. **Funzione di controllo**: una funzione che è indipendente dalle unità di business che controlla e che è responsabile delle procedure di controllo interno e include le funzioni di compliance, gestione del rischio e audit.

EBA: D1. Le definizioni contenute nell'art. 1 sono sufficientemente chiare e appropriate?

ANASF: Riteniamo che le principali definizioni contenute nell'articolo 1 siano sufficientemente chiare e appropriate.

Domanda 2 – Governance della remunerazione

Articolo 2: governance della remunerazione

- 1) L'organo di amministrazione dell'emittente di ARTs:
 - a) approva e mantiene la responsabilità ultima della politica retributiva dell'emittente;
 - b) approva eventuali modifiche alla politica di remunerazione;

c) chiede il parere del comitato per le remunerazioni, ove istituito, in merito alla politica di remunerazione dell'emittente.

2) Gli emittenti di ARTs assicurano che:

a) l'attuazione delle loro politiche di remunerazione sia soggetta, almeno una volta all'anno, a riesame della conformità alle politiche e alle procedure da parte delle funzioni di controllo. La revisione può essere esternalizzata a un soggetto esterno;

b) la funzione di controllo della compliance e la funzione di gestione dei rischi, se istituite, o il personale incaricato dell'esecuzione delle procedure di compliance o di gestione dei rischi, l'audit interno, se istituito, e la funzione delle risorse umane forniscano un contributo efficace all'elaborazione delle politiche di remunerazione;

c) i potenziali conflitti di interesse causati dal pagamento di strumenti nell'ambito della remunerazione variabile o fissa siano individuati e adeguatamente attenuati.

EBA: D2. I concetti contenuti nell'art. 2 sono sufficientemente chiari e appropriati?

ANASF: Gli RTS sono sufficientemente chiari e appropriati, e tendono a favorire il level playing field nel settore delle ARTs.

Domanda 3 – Politiche di remunerazione

Articolo 3: politiche di remunerazione

1) Gli emittenti di ARTs significativi assicurano che le politiche retributive di tutto il personale soddisfino i seguenti criteri:

a) siano coerenti con i diritti e gli interessi dei possessori di ARTs significativi, al fine di garantire che i possessori siano trattati in modo equo e che i loro interessi non siano compromessi dalle pratiche di remunerazione adottate dall'emittente;

b) siano neutre dal punto di vista del genere e basate sulla parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore;

c) siano coerenti con gli obiettivi della strategia aziendale e di rischio, compresi gli obiettivi ambientali, sociali e di governance (ESG), la cultura e i valori aziendali, la cultura del rischio, la propensione al rischio e incorporano misure per evitare conflitti di interesse;

d) assicurino che il personale che ricopre funzioni di controllo sia retribuito in funzione del raggiungimento degli obiettivi connessi alle proprie funzioni e indipendentemente dall'andamento delle aree di business da esso controllate;

e) siano coerenti con la gestione dei rischi ESG e prevedano incentivi per il controllo e la limitazione degli impatti ESG causati dalle attività di business degli emittenti.

2) Gli emittenti di ARTs significativi assicurano che le politiche di remunerazione:

a) non creino un conflitto di interessi o un incentivo che possa indurre i membri del personale a favorire i propri interessi o gli interessi dell'emittente a potenziale danno di qualsiasi possessore di ARTs significativi;

b) non incoraggino l'assunzione di rischi che superino il livello di propensione al rischio dell'emittente;

c) siano a disposizione del personale interessato in qualsiasi momento;

d) siano trasparenti nei confronti di tutto il personale in merito alla retribuzione fissa, ai processi e ai criteri di determinazione della remunerazione variabile e ai criteri di aggiudicazione utilizzati;

e) siano chiare, ben documentate, trasparenti, proporzionate alle dimensioni, alla organizzazione interna e alla natura, nonché alla portata e alla complessità delle loro attività.

3) Gli emittenti di ARTs significativi assicurano che le politiche di remunerazione per il personale di cui all'art. 4, tenendo conto del diritto contrattuale e del diritto del lavoro nazionali, operino una chiara distinzione tra le due componenti seguenti della remunerazione complessiva:

- a) la remunerazione fissa di base, che dovrebbe riflettere principalmente l'esperienza professionale e la responsabilità organizzativa indicate nella descrizione delle mansioni di un membro del personale nell'ambito delle condizioni di impiego; e
- b) la remunerazione variabile, che dovrebbe riflettere una performance sostenibile e corretta per il rischio, nonché superiore a quella richiesta per soddisfare la descrizione delle mansioni del membro del personale nell'ambito delle condizioni di impiego.

EBA: D3. I concetti contenuti nell'art. 3 sono sufficientemente chiari e appropriati?

ANASF: Gli RTS sono sufficientemente chiari e appropriati, e tendono a favorire il level playing field nel settore delle ARTs. Tuttavia, suggeriamo che il riferimento alla remunerazione fissa e variabile venga sostituito con remunerazione fissa/ricorrente e remunerazione variabile/non ricorrente al fine di evitare interpretazioni errate e allineare gli RTS alle regole delle politiche di remunerazione per le imprese di investimento.

Domanda 4 – Identificazione del personale

Articolo 4: identificazione del personale

1) Gli emittenti di ARTs significativi individuano il personale che ha un impatto rilevante sul loro profilo di rischio o sul profilo di rischio degli ARTs significativi che emettono, e applicano a tal fine almeno i criteri qualitativi di cui al paragrafo 2.

2) Il personale viene identificato se soddisfa uno o più dei seguenti criteri:

- a) il personale è membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza;
- b) i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni di controllo o sui rami d'azienda rilevanti dell'emittente;
- c) il personale con responsabilità manageriale sull'area commerciale o marketing;
- d) il personale incaricato di garantire il rispetto dei requisiti in materia di protezione dei dati (responsabili della protezione dei dati);
- e) l'addetto che ha la responsabilità manageriale di:
 - i) gestire almeno una delle seguenti categorie di rischio: rischio di liquidità, rischio di credito, rischio di mercato, rischio operativo, compreso il rischio legale e il rischio ICT (Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione);
 - ii) tecnologia ICT;
 - iii) sicurezza delle ICT;
 - iv) la prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo;
 - v) la gestione delle attività detenute come riserva;
 - vi) la funzione di emissione dei token;
 - vii) la gestione di accordi di esternalizzazione a sostegno di funzioni di importanza critica;
 - viii) l'elaborazione o l'attuazione della politica retributiva;
 - ix) finanziamenti, comprese le imposte e il bilancio;
 - x) questioni giuridiche;
 - xi) la solidità dei principi e delle procedure contabili;
 - xii) risorse umane;

-
- xiii) l'elaborazione o l'approvazione interna di *white papers*;
- f) altre categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'emittente o sui token che emettono in modo analogo ai membri del personale di cui alle lettere dalla a) alla e) del presente paragrafo.

EBA: D4. Le definizioni contenute nell'art. 4 sono sufficientemente chiare e appropriate?

ANASF: Siamo sostanzialmente d'accordo su ogni aspetto dell'articolo 4.

Domande 5 e 6 – remunerazione variabile

Articolo 5: remunerazione variabile

1) Nell'ambito delle loro politiche di remunerazione per il personale identificato di cui all'articolo 4, gli emittenti di ARTs significativi:

- a) assicurano che la remunerazione variabile sia collegata alla valutazione dei risultati dell'emittente, dell'unità operativa e del singolo membro del personale interessato; nella valutazione della performance si tiene conto di criteri finanziari e non finanziari, tra cui la gestione dei rischi ESG e il controllo degli impatti ESG negativi;
- b) garantiscono l'esistenza di un efficace meccanismo di aggiustamento del rischio per integrare tutti i tipi pertinenti di rischi attuali e futuri;
- c) assicurano che non vi sia alcuna retribuzione variabile garantita se non per il nuovo personale e solo per il primo anno di assunzione del nuovo personale;
- d) assicurano che i pacchetti di remunerazione relativi alla retribuzione o all'acquisto di contratti in precedenti impieghi siano allineati agli interessi a lungo termine dell'emittente;
- e) assicurano che i pagamenti relativi alla risoluzione anticipata di un contratto di lavoro riflettano le prestazioni conseguite nel tempo dal singolo membro del personale e non premiano il fallimento o la cattiva condotta;
- f) assicurano che le componenti fisse e variabili della remunerazione complessiva siano adeguatamente bilanciate e le componenti fisse rappresentano una quota della remunerazione complessiva sufficientemente elevata da consentire l'attuazione di politiche pienamente flessibili sulle componenti variabili della remunerazione, compresa la possibilità di azzerare la remunerazione variabile;
- g) determinano gli opportuni rapporti massimi tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione complessiva, tenendo conto dell'attività dell'emittente e dei rischi connessi, nonché dell'impatto delle diverse categorie di personale;
- h) assicurano che la remunerazione variabile per le funzioni di controllo sia prevalentemente legata agli obiettivi di controllo e che il rapporto tra la variabile e le componenti della remunerazione complessiva delle funzioni di controllo siano fissate in misura significativamente inferiore rispetto al rapporto applicabile alle unità di business da esse controllate;
- i) assicurano che almeno il 50% della remunerazione variabile sia costituito da uno dei seguenti strumenti:
 - i. azioni o partecipazioni equivalenti, in base alla struttura giuridica dell'emittente interessato;
 - ii. strumenti collegati ad azioni, in base alla struttura giuridica dell'emittente interessato;
 - iii. ARTs emessi dall'emittente.
- j) fissare criteri specifici per l'applicazione del *malus* e del *claw-back* sulla remunerazione variabile. Tali criteri riguardano in particolare le situazioni in cui il membro del personale:

-
- i. ha partecipato o è stato responsabile di comportamenti che hanno comportato perdite significative per l'emittente, come definito nella politica di remunerazione dell'emittente;
 - ii. non ha rispettato gli standard appropriati di idoneità e correttezza;
 - k) assicurano che almeno il 40% della retribuzione variabile del personale individuato sia differito per un periodo di almeno 3-5 anni, in funzione del ciclo economico dell'emittente, della natura della sua attività, dei suoi rischi e delle attività del singolo membro del personale interessato, tranne nel caso di retribuzioni variabili di importo particolarmente elevato in cui la quota della remunerazione variabile differita, nelle stesse condizioni, è almeno del 60%;
 - l) assicurano che la parte differita della remunerazione variabile non maturi prima di 12 mesi dall'inizio del periodo di differimento e che non maturi più rapidamente che su base proporzionale;
 - m) assicurare che nessun interesse o dividendo sugli strumenti che sono stati assegnati come remunerazione variabile nell'ambito di accordi di differimento sia corrisposto a membri del personale identificati per periodi precedenti alla maturazione dello strumento;
 - n) assicurano che la remunerazione variabile sia attribuita e maturi solo se è sostenibile in base alla situazione finanziaria dell'emittente nel suo complesso e giustificata sulla base dei risultati dell'emittente, dell'unità operativa e del membro del personale interessato;
 - o) assicurano che non sia creato alcun obbligo di pagare una remunerazione variabile durante il periodo in cui l'emittente non ha rispettato i requisiti prudenziali stabiliti a norma dell'articolo 67 del MiCAR.

2) Il requisito di cui al paragrafo 1, lettera i), si applica alla parte differita e alla parte non differita della remunerazione variabile. Se l'emittente di ARTs significativi versa una quota superiore al 50% della remunerazione differita in strumenti, può versare una quota inferiore al 50% della parte non differita della remunerazione variabile in strumenti, purché sia soddisfatto in totale il requisito minimo per il pagamento della remunerazione variabile in strumenti pari ad almeno il 50%.

3) Il paragrafo 1, lettere i) e k), non si applica al singolo membro del personale la cui retribuzione variabile annua non superi i 50.000 euro e non rappresenti più di un quarto della retribuzione annua totale di tale singolo membro.

EBA: D5. Le definizioni contenute nell'art. 5 sono sufficientemente chiare e appropriate?

ANASF: Sugeriamo di inserire nel punto (g) la previsione di un rapporto di 1:1 tra componente variabile e componente fissa della remunerazione del personale più rilevante e che tale limite possa essere elevato ad un rapporto non superiore al 200% (rapporto di 2:1) solo a seguito di valutazioni temporanee e motivate, così come previsto dalla Direttiva CRD3.

EBA: D6. La possibilità di pagare una parte della remunerazione variabile in ARTs significativi emessi dall'emittente è opportuna, anche in considerazione della ancora limitata esperienza di mercato su tali strumenti?

ANASF: Riteniamo che il pagamento di una parte della remunerazione variabile in ARTs significativi emessi dall'emittente sia appropriato al pari di un pagamento di parte della remunerazione variabile con azioni societarie emesse dall'emittente.