

Orientamenti dell'ABE sul tasso di sconto nominale applicabile alla remunerazione variabile

Indice

Orientamenti dell'ABE sul tasso di sconto nominale applicabile alla remunerazione variabile	1
Status giuridico degli orientamenti	2
Obblighi di comunicazione	2
Titolo I - Oggetto e definizioni	3
Titolo II - Requisiti in materia di tasso di sconto per la remunerazione variabile	3
1. Remunerazione variabile che può essere attualizzata	3
2. Elementi compresi nel calcolo del tasso di sconto	4
3. Calcolo del tasso di sconto	5
4. Applicazione del tasso di sconto	6
5. Documentazione e trasparenza	7
6. Revisione prudenziale del tasso di sconto	7
Titolo III - Disposizioni finali e attuazione	7
Allegato - Esempi sulle modalità di applicazione del tasso di sconto per la remunerazione variabile	8
Esempio 1	9
Esempio 2	12
Esempio 3	16

Status giuridico degli orientamenti

Il presente documento contiene orientamenti emanati ai sensi dell'articolo 16 del regolamento (UE) n. 1093/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 novembre 2010, che istituisce l'Autorità europea di vigilanza (Autorità bancaria europea), modifica la decisione n. 716/2009/CE e abroga la decisione 2009/78/CE della Commissione (il "regolamento ABE"). Conformemente all'articolo 16, paragrafo 3, del regolamento ABE, le autorità competenti e gli enti finanziari compiono ogni sforzo per conformarsi agli orientamenti.

Gli orientamenti presentano il parere dell'ABE in merito alle prassi di vigilanza adeguate all'interno del Sistema europeo di vigilanza finanziaria o alle modalità di applicazione del diritto dell'Unione in una particolare area. L'ABE si attende pertanto che tutte le autorità competenti e gli enti finanziari si conformino agli orientamenti loro rivolti. Le autorità competenti sono tenute a conformarsi agli orientamenti che si applicano a esse mediante il loro inserimento nelle rispettive prassi di vigilanza in modo opportuno (ad esempio modificando il proprio quadro giuridico o le proprie procedure di vigilanza), anche quando gli orientamenti si rivolgono principalmente agli enti.

Obblighi di comunicazione

Ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 3, del regolamento ABE, le autorità competenti sono tenute a comunicare all'ABE entro il 27 maggio 2014 se sono conformi o se intendono conformarsi agli orientamenti in questione; in alternativa sono tenute a indicare le ragioni della mancata conformità. Qualora entro il termine indicato non sia pervenuta alcuna comunicazione da parte delle autorità competenti, esse sono ritenute dall'ABE non conformi. Le comunicazioni devono essere inviate presentando il modulo fornito nella sezione 5 all'indirizzo compliance@eba.europa.eu con il riferimento "ABE/REC/2014/01". Le comunicazioni devono essere inviate da persone debitamente autorizzate a segnalare la conformità per conto delle rispettive autorità competenti.

Le comunicazioni sono pubblicate sul sito web dell'ABE ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 3.

Titolo I - Oggetto e definizioni

1. Ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della direttiva 2013/36/UE¹ gli enti stabiliscono rapporti adeguati tra la componente fissa e quella variabile della remunerazione complessiva per le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante²). Il rapporto massimo tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione complessiva è limitato al 100 %. Gli Stati membri possono autorizzare l'aumento del rapporto fino a un massimo del 200 %.
2. I presenti orientamenti stabiliscono le modalità di calcolo e di applicazione del tasso di sconto di cui all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), punto iii), della direttiva 2013/36/UE. Gli Stati membri possono consentire agli enti di applicare il tasso di sconto ai fini del calcolo del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione fino a un massimo del 25 % della remunerazione variabile complessiva, a condizione che essa sia corrisposta in strumenti differiti per un periodo non inferiore a cinque anni.
3. I presenti orientamenti si applicano agli enti che optano per l'applicazione del tasso di sconto ai fini del calcolo del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione, nonché alle autorità competenti degli Stati membri che hanno consentito di applicare il tasso di sconto.
4. Ai fini dei presenti orientamenti, il tasso di sconto è il valore per il quale viene moltiplicato l'importo nominale della remunerazione variabile riconosciuta ma attribuita in futuro, al fine di determinarne il valore attuale. Il valore attuale è poi utilizzato per calcolare il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione complessiva del personale più rilevante.

Titolo II - Requisiti in materia di tasso di sconto per la remunerazione variabile

1. Remunerazione variabile che può essere attualizzata

5. Gli enti possono attualizzare fino a un massimo del 25 %, o fino a una percentuale inferiore stabilita dallo Stato membro, della remunerazione variabile complessiva calcolata come la somma di tutte le parti della remunerazione variabile prima dell'applicazione del tasso di sconto. Dovrebbe essere attualizzata soltanto la remunerazione variabile differita per un periodo non inferiore a cinque anni e corrisposta

¹ Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e delle imprese di investimento, che modifica la direttiva 2002/87/CE e abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE (GU L 176 del 27.6.2013, pag. 338).

² Il personale deve essere individuato mediante applicazione delle norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri di individuazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente.

in strumenti di capitale o di debito, o in strumenti collegati a detti strumenti che siano ammissibili ai fini della remunerazione variabile ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera l), della direttiva 2013/36/UE. Sono comprese parti della remunerazione variabile differita che sono attribuite durante il periodo di differimento. La remunerazione variabile corrisposta secondo meccanismi di differimento è attribuita non più velocemente che pro rata³.

6. L'importo della remunerazione variabile che può essere attualizzato dovrebbe essere calcolato sulla base dell'importo nominale complessivo della remunerazione variabile di cui agli orientamenti dell'ABE in materia di politiche e prassi di remunerazione.

2. Elementi compresi nel calcolo del tasso di sconto

7. Considerato che al personale non dovrebbero essere corrisposte nel periodo di differimento distribuzioni di alcun tipo con riferimento agli strumenti, il tasso di sconto dovrebbe includere i seguenti tre fattori: inflazione, tasso di interesse per i titoli di Stato e un fattore di incentivazione collegato all'utilizzo di strumenti differiti a lungo termine, come indicato nei punti seguenti della presente sezione. Per quanto riguarda i punti da 8 a 10, nell'ambito della propria politica di remunerazione gli enti dovrebbero applicare una delle seguenti opzioni:
 - a. utilizzare i dati più recenti disponibili alla data in cui la remunerazione è riconosciuta;
 - b. utilizzare i dati più recenti disponibili alla data di determinazione della remunerazione variabile che potrebbe essere riconosciuta per l'esercizio successivo.
8. Per quanto riguarda la remunerazione riconosciuta in uno Stato membro, gli enti dovrebbero applicare una delle seguenti opzioni per quanto riguarda il fattore relativo all'inflazione:
 - a. se la remunerazione deve essere corrisposta nella valuta emessa dallo Stato membro in cui il membro del personale lavora in modo prevalente, utilizzare il tasso di variazione annuale medio dell'IPCA pubblicato da Eurostat⁴ per lo Stato membro in questione;
 - b. se la remunerazione deve essere corrisposta in una valuta emessa da un altro Stato membro o da un paese terzo, utilizzare i dati statistici ufficiali equivalenti a quelli citati al precedente punto a) che sono disponibili per lo Stato che emette la

³ Articolo 94, paragrafo 1, lettera m), della direttiva 2013/36/UE.

⁴ Indici dei prezzi al consumo armonizzati (IPCA). Il tasso cui si fa riferimento può essere reperito al seguente indirizzo: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00118&plugin=1>.

- valuta, oppure il tasso IPCA applicabile allo Stato membro nel quale i membri del personale svolgono prevalentemente le proprie attività;
- c. utilizzare il tasso di variazione annuale medio ai sensi delle precedenti lettere a) o b) per lo Stato membro dell'ente impresa madre nell'UE.
9. Per quanto riguarda la remunerazione riconosciuta in un paese terzo⁵, gli enti dovrebbero applicare quanto segue per determinare il fattore relativo all'inflazione:
- a. se la remunerazione deve essere corrisposta in una valuta emessa da un paese terzo, utilizzare i dati statistici ufficiali equivalenti a quelli citati al punto 8, lettera a), che sono disponibili per il paese che emette la valuta, oppure il tasso IPCA per lo Stato membro dell'ente impresa madre nell'UE;
 - b. se la remunerazione deve essere corrisposta in una valuta emessa da uno Stato membro dell'UE, il tasso IPCA per lo Stato membro dell'ente impresa madre nell'UE.
10. Per il tasso di interesse per i titoli di Stato gli enti dovrebbero utilizzare:
- a. se la remunerazione deve essere corrisposta in una valuta emessa da uno Stato membro, il rendimento medio per tutti gli Stati membri dell'UE dei rendimenti dei titoli di Stato a lungo termine, quali pubblicati da Eurostat⁶;
 - b. se la remunerazione è corrisposta in una valuta emessa da un paese terzo a personale dislocato prevalentemente al di fuori dell'UE, i dati statistici ufficiali equivalenti che sono disponibili per il paese di emissione della valuta in questione, o il tasso di cui alla precedente lettera a).
11. Il fattore di incentivazione per la remunerazione variabile differita corrisposta in strumenti differiti per un periodo di cinque anni dovrebbe essere del 10 %. Questo fattore dovrebbe aumentare di quattro punti percentuali per ciascun anno intero di differimento aggiuntivo.

3. Calcolo del tasso di sconto

12. Gli enti dovrebbero calcolare i tassi di sconto applicabili per parti diverse della remunerazione variabile che sono soggette a differenti meccanismi di differimento e attribuzione, e applicare tali tassi di conseguenza. Gli enti dovrebbero utilizzare i periodi di differimento applicabili documentati nella loro politica di remunerazione.

⁵ Il termine "paesi terzi" indica i paesi che non sono Stati membri dell'UE.

⁶ Per il calcolo si utilizzano i titoli di Stato dell'UE con una durata residua di circa dieci anni. Le informazioni sui tassi dei titoli di Stato dell'UE a lungo termine sono disponibili al seguente indirizzo:
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teimf050&plugin=1>

13. Il tasso di sconto applicabile equivale a uno diviso per la somma di uno più i tre fattori indicati nella sezione 2, elevata alla potenza del numero di anni del periodo di attribuzione, come riportato nella formula seguente. Il periodo di attribuzione è il periodo trascorso il quale la remunerazione variabile riconosciuta è attribuita. A tal fine, il periodo di attribuzione dovrebbe essere arrotondato al numero intero più grande. In caso di attribuzione pro rata, gli enti possono utilizzare anche una formula del valore attuale, come indicato nell'esempio 2 dell'allegato.

Formule per il calcolo del tasso di sconto

$$\text{tasso di sconto} = \frac{1}{(1 + i + g + id)^n}$$

- i = tasso di inflazione dello Stato membro o del paese terzo
g = tasso di interesse per i titoli di Stato dell'UE, media UE
id = fattore di incentivazione per l'utilizzo di differimento a lungo termine
n = numero di anni del periodo di attribuzione

Ulteriori spiegazioni sull'applicazione delle formule sono riportate negli esempi 1, 2 e 3 nell'allegato ai presenti orientamenti.

4. Applicazione del tasso di sconto

14. Il tasso di sconto dovrebbe essere applicato fino a un massimo del 25 % della remunerazione variabile complessiva di un singolo membro del personale (o fino a una percentuale inferiore stabilita dallo Stato membro) corrisposta in strumenti differiti per un periodo non inferiore a cinque anni.
15. Gli enti dovrebbero calcolare per ciascun membro del personale:
- a. la somma di tutti gli importi della remunerazione variabile riconosciuti prima dell'applicazione del tasso di sconto;
 - b. l'importo di cui alla lettera a) che è riconosciuto in strumenti e differito per un periodo non inferiore a cinque anni; e
 - c. gli importi di cui alla lettera b) ai quali si applicano tassi di sconto diversi.
16. Per calcolare la remunerazione variabile attualizzata, il tasso di sconto applicabile dovrebbe essere moltiplicato per la pertinente parte della remunerazione variabile.
17. Ai fini del calcolo del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione di un membro del personale, la remunerazione variabile complessiva è

data dalla somma di tutti gli importi attualizzati della remunerazione variabile e della remunerazione variabile non attualizzata.

5. Documentazione e trasparenza

18. Gli enti dovrebbero documentare il calcolo e l'utilizzo del tasso di sconto.
19. Gli enti dovrebbero tenere documentazione delle componenti fisse e di quelle variabili della remunerazione riconosciuta a un membro del personale, delle parti della remunerazione variabile corrisposta in strumenti differiti per un periodo pari o superiore a cinque anni, del tasso di sconto applicato e del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione complessiva.
20. Conformemente all'articolo 16 del regolamento ABE, gli enti devono riferire, in maniera chiara e dettagliata, se si conformano agli orientamenti in parola. Gli enti dovrebbero fornire informazioni sui tassi di sconto unitamente alle informazioni obbligatorie sulla loro politica di remunerazione ai sensi dell'articolo 96 della direttiva 2013/36/UE e dell'articolo 450, paragrafo 1, lettera d), del regolamento (UE) n. 575/2013⁷. In particolare, gli enti dovrebbero comunicare le seguenti informazioni per paese:
 - a. la misura in cui viene utilizzato il tasso di sconto (fermo restando che il livello massimo di applicazione consentito è il 25 % della remunerazione variabile complessiva o una percentuale inferiore stabilita dallo Stato membro); e
 - b. il numero del personale più rilevante alla cui remunerazione variabile è stato applicato il tasso di sconto.

6. Revisione prudenziale del tasso di sconto

21. Quando le autorità competenti valutano il sistema di remunerazione di un ente, dovrebbero esaminare le modalità di calcolo del tasso di sconto e la sua applicazione alla remunerazione variabile riconosciuta al personale più rilevante.

Titolo III - Disposizioni finali e attuazione

22. I presenti orientamenti si applicano dal [1° giugno 2014] per calcolare il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione complessiva riconosciuta per prestazioni e servizi a partire dall'anno 2014.

⁷ Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012 (GU L 176 del 27.6.2013, pag. 1).

Allegato - Esempi sulle modalità di applicazione del tasso di sconto per la remunerazione variabile

Calcolo della parte attualizzata della remunerazione variabile ("dvr") al fine di determinare il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione:

$$dvr = \frac{vr}{(1 + i + g + id)^n}$$

dove:

dvr = remunerazione variabile attualizzata;

vr = remunerazione variabile cui si applica il tasso di sconto (fino a un massimo del 25 % della remunerazione variabile complessiva, a condizione che sia corrisposta in strumenti differiti per un periodo non inferiore a cinque anni);

i = tasso di inflazione espresso in termini percentuali;

g = media UE del tasso di interesse per i titoli di Stato espressa in termini percentuali;

id = fattore di incentivazione per l'utilizzo di differimento a lungo termine espresso in termini percentuali;

n = numero di anni del periodo di attribuzione.

La remunerazione variabile complessiva è data dalla somma della parte attualizzata della remunerazione variabile e della parte non attualizzata della remunerazione variabile.

Esempio 1

Ai fini dell'esempio si presuppone che lo Stato membro in questione abbia consentito agli enti di applicare un tasso di sconto fino a un massimo del 25 % della remunerazione variabile complessiva. Si presuppone altresì che gli azionisti dell'ente non abbiano autorizzato un rapporto massimo più elevato di quello previsto dalla direttiva 2013/36/UE.

L'ente vorrebbe riconoscere a un membro del personale una remunerazione complessiva di 285 000 EUR, di cui 135 000 EUR a titolo di remunerazione fissa, e un importo potenziale di 150 000 EUR a titolo di remunerazione variabile. Il membro del personale in questione fa parte del personale più rilevante e la remunerazione presa in considerazione è stata riconosciuta per l'esercizio 2014. In questo caso, il rapporto tra la remunerazione variabile e quella fissa basato sugli importi nominali sarebbe superiore al rapporto ammissibile di 1:1. Tuttavia, dopo l'applicazione del tasso di sconto alla parte della remunerazione variabile corrisposta in strumenti differiti per un periodo non inferiore a cinque anni, il rapporto diventa compatibile con l'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della direttiva 2013/36/UE, come indicato di seguito.

Nell'esempio di specie, la struttura della remunerazione variabile è la seguente:

- 20 000 EUR della remunerazione variabile sarebbero corrisposti in strumenti differiti per un periodo di cinque anni;
- 10 000 EUR sarebbero corrisposti in strumenti differiti per un periodo di sei anni;
- l'importo residuo della remunerazione variabile complessiva sarebbe corrisposto anticipatamente, non in strumenti o sarebbe differito per un periodo di tempo inferiore a cinque anni.

La direttiva 2013/36/UE stabilisce che almeno il 40 % della remunerazione variabile è differita su un periodo non inferiore a tre-cinque anni. Qualora la componente variabile della remunerazione rappresenti un importo particolarmente elevato, almeno il 60 % di tale importo è differito. Almeno il 50 % della remunerazione variabile deve essere corrisposto in strumenti. Tutti questi rapporti si applicano agli importi della remunerazione variabile riconosciuta al singolo membro del personale prima dell'applicazione del tasso di sconto.

Questo esempio non prende in considerazione l'attribuzione pro rata. Gli importi di 20 000 EUR e di 10 000 EUR corrisposti in strumenti sono attribuiti per intero dopo cinque e sei anni rispettivamente.

Partendo da una remunerazione variabile di 150 000 EUR, si sarebbe potuto aggiornare un importo massimo di 37 500 EUR (che rappresenta il 25 % della remunerazione variabile complessiva di 150 000 EUR) se corrisposto in strumenti differiti per un periodo superiore a cinque anni. Tuttavia, nell'esempio proposto, solo 30 000 EUR soddisfano entrambe le condizioni, e pertanto solo tale importo può essere aggiornato.

Fattore relativo all'inflazione (i)

Si presuppone che l'ultimo tasso IPCA disponibile per lo Stato membro in questione sia del 2 %.

Fattore relativo ai titoli di Stato dell'UE (g)

Si presuppone che l'ultimo tasso medio disponibile per i titoli di Stato dell'UE a lungo termine quale pubblicato da Eurostat sia del 2,73 %.

Fattore di incentivazione per differimento a lungo termine (id)

Per i 20 000 EUR differiti per un periodo di cinque anni, il fattore di incentivazione è del 10 %.

Per i 10 000 EUR differiti per un periodo di sei anni il fattore di incentivazione è del 14 % (10 % + 4 % per ciascun anno intero aggiuntivo).

Durata del periodo di attribuzione (n)

Per i 20 000 EUR il periodo di attribuzione è di cinque anni.

Per i 10 000 EUR il periodo di attribuzione è di sei anni.

Nell'esempio 1 di cui sopra, la remunerazione variabile attualizzata è calcolata come segue:

Importo di 20 000 EUR differito per cinque anni:

$$\frac{20\,000}{(1+0,02+0,0273+0,10)^5} = 10\,061,09$$

Importo di 10 000 EUR differito per sei anni:

$$\frac{10\,000}{(1+0,02+0,0273+0,14)^6} = 3\,569,75$$

Somma della remunerazione variabile attualizzata = 13 630,84 EUR.

La remunerazione variabile complessiva ai fini del calcolo del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione e il rapporto tra le componenti variabili e quelle fisse della remunerazione sono calcolati come indicato di seguito.

L'importo della remunerazione variabile che può essere attualizzato in quanto corrisposto in strumenti differiti per un periodo non inferiore a cinque anni è di 30 000 EUR. Sono stati tuttavia utilizzati fattori di sconto diversi perché il periodo di attribuzione che si applica all'importo di 20 000 EUR è di cinque anni, mentre il periodo di attribuzione che si applica all'importo di 10 000 EUR è di sei anni. Questi due importi sono attribuiti per intero alla fine del periodo di differimento; ne consegue che il periodo di attribuzione coincide con il periodo di differimento. Questo esempio non prende infatti in considerazione l'attribuzione pro rata. L'importo complessivo della parte attualizzata della remunerazione variabile è di 13 630,84 EUR che, ai fini del calcolo del rapporto tra la remunerazione variabile e quella fissa, si traduce in un importo complessivo di remunerazione variabile pari a 133 630,84 EUR, ossia (150 000 - 30 000 + 13 630,84). In questo esempio il rapporto tra le componenti variabili e quelle fisse della remunerazione complessiva è di $(133\,630,84/135\,000) \times 100 = 98,99\%$.

In sintesi, in base alle ipotesi e alle condizioni sopra riportate, l'ente potrà riconoscere a un membro del personale una remunerazione complessiva di 285 000 EUR, costituita da 135 000 EUR a titolo di remunerazione fissa e da 150 000 EUR a titolo di remunerazione variabile, salvaguardando il rapporto di 1:1 per la remunerazione variabile e quella fissa.

Dei 150 000 EUR di remunerazione variabile, almeno il 40 % (60 000 EUR) deve essere differito. Qualora, a seconda della giurisdizione, tale importo sia giudicato particolarmente elevato, deve essere differito almeno il 60 % (90 000 EUR). In ogni caso, almeno 75 000 EUR devono essere riconosciuti in strumenti.

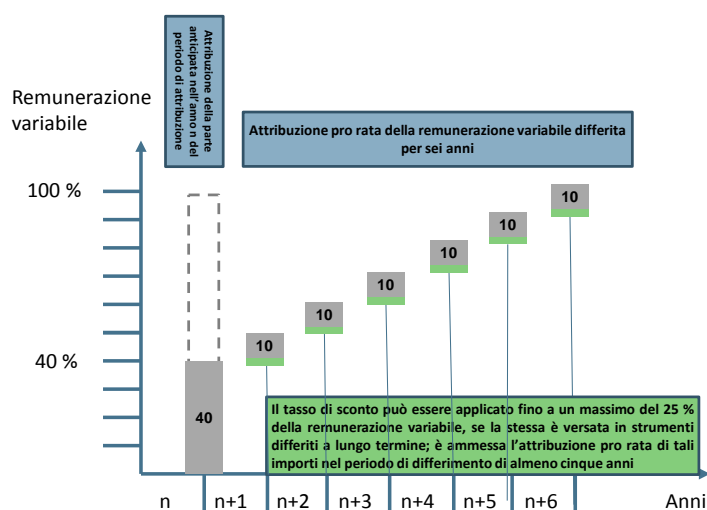
Esempio 2

Si presuppone che in uno Stato membro un ente intenda riconoscere a un membro del personale (identificato come un dipendente la cui attività ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente), che riceve 135 000 EUR di remunerazione fissa, un importo di 150 000 EUR a titolo di remunerazione variabile. Anche in questo caso valgono le stesse ipotesi formulate per l'esempio 1 riguardo al recepimento della direttiva 2013/36/UE da parte dello Stato membro (livello massimo del 25%), all'approvazione da parte degli azionisti di un rapporto superiore a 1:1 (non presente) e all'esercizio di riferimento (2014). La struttura della remunerazione variabile è la seguente:

- il 60 % della remunerazione variabile complessiva, ossia 90 000 EUR, sarebbe differito per un periodo di sei anni e sarebbe attribuito pro rata nel corso di detto periodo;
- 37 500 EUR di tale remunerazione variabile, differita per un periodo di sei anni, sarebbero corrisposti in strumenti. Ciò comporta che ogni anno verrebbe corrisposto in strumenti un importo di 6 250 EUR.

Questo esempio prende in considerazione l'attribuzione pro rata. Il tasso di sconto può essere applicato fino a un massimo del 25 % della remunerazione variabile complessiva, a condizione che la stessa sia corrisposta in strumenti differiti per un periodo non inferiore a cinque anni.

Figura 1: Rappresentazione schematica dei meccanismi di differimento e dell'applicazione del tasso di sconto alla remunerazione variabile corrisposta in strumenti differiti per un periodo di sei anni e con attribuzione pro rata.



Il 40 % della remunerazione variabile complessiva è corrisposto anticipatamente; il 60 % della remunerazione variabile complessiva è differito per sei anni con distribuzione uniforme

Fattore relativo all'inflazione (i)

Si presuppone che l'ultimo tasso IPCA disponibile per lo Stato membro in questione sia del 2 %.

Fattore relativo ai titoli di Stato dell'UE (g)

Si presuppone che l'ultimo tasso medio disponibile per i titoli di Stato dell'UE a lungo termine quale pubblicato da Eurostat sia del 2,73 %.

Fattore di incentivazione per differimento a lungo termine (id)

Per un periodo di differimento di sei anni il fattore di incentivazione è pari al $10\% + 4\% = 14\%$.

Durata del periodo di attribuzione (n)

L'attribuzione pro rata della parte di remunerazione variabile di 37 500 EUR corrisposta in strumenti differiti per sei anni comporta l'attribuzione di 6 250 EUR all'anno. Pertanto, nella formula del tasso di sconto la durata del periodo di attribuzione è $n = 1$ per i 6 250 EUR attribuiti dopo il primo anno, $n = 2$ per la parte attribuita dopo due anni, $n = 3$ per la parte attribuita dopo tre anni e così via fino a $n = 6$.

Nell'esempio 2 la remunerazione variabile attualizzata è calcolata come segue.

In questo esempio 37 500 EUR, che rappresentano il 25 % della remunerazione variabile complessiva, sono corrisposti in strumenti differiti per un periodo non inferiore a cinque anni e possono essere attualizzati.

Il valore attualizzato dell'importo di 37 500 EUR della remunerazione variabile differita per sei anni e con attribuzione pro rata è dato dalla somma dei sei valori seguenti:

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^1} = 5\,264,04$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^2} = 4\,433,63$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^3} = 3\,734,21$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^4} = 3\,145,13$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^5} = 2\,648,97$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^6} = 2\,231,09$$

La somma della remunerazione variabile attualizzata è di 21 457,07 EUR (5 264,04 + 4 433,63 + 3 734,21 + 3 145,13 + 2 648,97 + 2 231,09).

In caso di attribuzione pro rata, il calcolo può essere effettuato anche utilizzando la formula del valore attuale:

$$dvr = vrpr * \frac{(r^n - 1)}{r^n * (r - 1)}$$

dvr = remunerazione variabile attualizzata

vrpr = importo pro rata della remunerazione variabile (nell'esempio precedente 6 250 EUR)

$r = 1+i+g+id$ (i = tasso di inflazione; g = tasso per i titoli di Stato; id = fattore di incentivazione per differimento)

n = durata del periodo di differimento

La remunerazione variabile complessiva ai fini del calcolo del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione e il rapporto tra le componenti variabili e quelle fisse della remunerazione sono calcolati come indicato di seguito.

L'importo della remunerazione variabile che può essere attualizzato in quanto corrisposto in strumenti differiti per un periodo non inferiore a cinque anni è di 37 500 EUR. Tuttavia, sono stati utilizzati fattori di sconto differenti (oppure la formula del valore attuale di cui al precedente riquadro) perché tale importo è attribuito pro rata su un periodo di sei anni. L'importo complessivo della parte attualizzata della remunerazione variabile è di 21 457,07 EUR, che si traduce in un importo complessivo della remunerazione variabile ai fini del calcolo del rapporto tra la remunerazione fissa e quella variabile di 133 957,07 EUR, ossia (150 000 - 37 500 + 21 457,07). In questo esempio il rapporto tra le componenti variabili e quelle fisse della remunerazione complessiva è di $(133\,957,07/135\,000)*100 = 99,23\%$.

Confronto dell'effetto del tasso di sconto tra l'attribuzione pro rata e l'attribuzione per intero dopo i periodi di differimento.

Se i 37 500 EUR fossero stati attribuiti per intero dopo il periodo di differimento di sei anni (senza alcuna attribuzione pro rata), l'importo attualizzato della remunerazione variabile complessiva sarebbe stato di 13 386,54 EUR.

$$\frac{37\,500}{(1+0,02+0,0273+0,14)^6} = 13\,386,54$$

Il rapporto tra la remunerazione variabile e quella fissa sarebbe pari a $(125\,886,54/135\,000)*100 = 93,25\%$, ossia inferiore a quello ottenuto con l'attribuzione pro rata.

Esempio 3

L'esempio che segue presuppone un importo di remunerazione fissa di 100 000 EUR, e mostra come calcolare l'importo massimo possibile di remunerazione variabile che potrebbe essere riconosciuto se il 25 % della remunerazione variabile fosse corrisposto in strumenti differiti per cinque anni, nell'ipotesi che l'importo sia attribuito per intero alla fine del periodo di differimento. In questo esempio si utilizzano il tasso di inflazione e il tasso di interesse per i titoli di Stato di cui all'esempio 1. Anche in questo caso valgono le stesse ipotesi formulate per l'esempio 1 riguardo al recepimento della direttiva 2013/36/UE da parte dello Stato membro (25 %), all'approvazione da parte degli azionisti di un rapporto superiore a 1:1 (non presente) e all'esercizio di riferimento (2014). Qualora lo Stato membro stabilisca tassi inferiori, è necessario modificare di conseguenza la formula sostituendo lo 0,25 con la percentuale inferiore.

In questo esempio la remunerazione variabile complessiva può essere corrisposta fino ad un massimo del 100 % delle componenti fisse della remunerazione, e può essere attualizzata per una quota non superiore al 25 %, a condizione che quest'ultima sia corrisposta in strumenti differiti per un periodo non inferiore a cinque anni.

Si ottiene pertanto la seguente equazione:

$$fr = (1 - 0,25) * tvr + \frac{0,25 * tvr}{(1 + i + g + id)^n}$$

fr	= remunerazione fissa
tvr	= remunerazione variabile complessiva
i	= tasso di inflazione
g	= media UE del tasso di interesse per i titoli di Stato
id	= fattore di incentivazione per l'utilizzo di differimento a lungo termine
n	= durata del periodo di attribuzione

Sostituendo gli importi corrispondenti considerati in questo esempio per ciascuna variabile dell'equazione sopra riportata si ottiene:

$$100\ 000 = 0,75 * tvr + \frac{0,25 * tvr}{(1 + 0,02 + 0,0273 + 0,10)^5}$$

fr = 100 000

i = 2 %, fattore relativo all'inflazione

g = 2,73 %, fattore relativo al tasso di interesse per i titoli di Stato

id = 10 %, fattore relativo al differimento per cinque anni

n = 5, durata del periodo di attribuzione

Risolvendo la suddetta equazione per la tvr si ottiene:

$$tvr = \frac{100\,000 * 1,987856}{0,75 * 1,987856 + 0,25} = 114\,186,10$$

Nell'esempio precedente, la remunerazione variabile massima che può essere corrisposta in caso di attualizzazione del 25 % della remunerazione variabile è pari a 114 186,10 EUR.