

II

(Atti non legislativi)

REGOLAMENTI

REGOLAMENTO DELEGATO (UE) 2016/1400 DELLA COMMISSIONE

del 10 maggio 2016

che integra la direttiva 2014/59/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che specificano gli elementi minimi del piano di riorganizzazione aziendale e il contenuto minimo delle relazioni sui progressi compiuti nell'attuazione del piano

(Testo rilevante ai fini del SEE)

LA COMMISSIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea,

vista la direttiva 2014/59/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, che istituisce un quadro di risanamento e risoluzione degli enti creditizi e delle imprese di investimento e che modifica la direttiva 82/891/CEE del Consiglio, e le direttive 2001/24/CE, 2002/47/CE, 2004/25/CE, 2005/56/CE, 2007/36/CE, 2011/35/UE, 2012/30/UE e 2013/36/UE e i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 648/2012, del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽¹⁾, in particolare l'articolo 52, paragrafo 12, lettere a) e b),

considerando quanto segue:

- (1) È essenziale stabilire norme dettagliate per quanto riguarda gli elementi minimi da includere nel piano di riorganizzazione aziendale ai fini della sua approvazione e il contenuto minimo delle relazioni preparate in caso di riorganizzazione degli enti e delle entità soggetti alle disposizioni della direttiva 2014/59/UE.
- (2) Gli orientamenti e le comunicazioni adottati dalla Commissione in merito alla valutazione della conformità alla disciplina degli aiuti di Stato dell'Unione per la ristrutturazione di imprese in difficoltà nel settore finanziario, a norma dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato, possono costituire utili riferimenti per l'elaborazione del piano di riorganizzazione aziendale anche nei casi in cui non siano stati concessi aiuti di Stato, dato che tali orientamenti e comunicazioni condividono con il piano di riorganizzazione aziendale l'obiettivo di ripristinare la sostenibilità economica a lungo termine dell'ente o dell'entità.
- (3) I piani di riorganizzazione aziendale dovrebbero poter utilizzare le informazioni contenute nel piano di risanamento e nel piano di risoluzione, nella misura in cui tali informazioni siano ancora rilevanti per il ripristino della sostenibilità economica a lungo termine dell'ente o dell'entità di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettere b), c) o d), della direttiva 2014/59/UE e tenendo conto dell'applicazione dello strumento del bail-in.
- (4) La ristrutturazione dell'ente o dell'entità di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettere b), c) o d), della direttiva 2014/59/UE e le loro attività successive all'applicazione dello strumento del bail-in dovrebbero affrontare i motivi del dissesto dell'ente o dell'entità in questione. Pertanto la strategia di riorganizzazione dovrebbe basarsi sui fattori che hanno determinato l'avvio della procedura di risoluzione nei confronti dell'ente o dell'entità. Tale strategia può tenere conto anche delle misure di prevenzione e gestione delle crisi che sono state adottate e attuate,

⁽¹⁾ GUL 173 del 12.6.2014, pag. 190.

rispettivamente, dall'autorità competente o dall'autorità di risoluzione. Per spiegare le cause e la portata delle difficoltà incontrate dall'ente o dall'entità in questione si possono includere informazioni sull'osservanza dei pertinenti requisiti normativi e prudenziali prima della risoluzione.

- (5) Anche se il dissesto dell'ente o dell'entità di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettere b), c) e d), della direttiva 2014/59/UE può essere stato causato da una serie specifica di motivi, l'ente o l'entità in questione possono aver sofferto di altre carenze che, pur non avendo determinato il dissesto, potrebbero nondimeno compromettere la loro sostenibilità economica a lungo termine. Tali carenze dovrebbero essere affrontate nel corso della riorganizzazione. Per essere efficace, la strategia di riorganizzazione dovrebbe basarsi su un'analisi completa sia dell'ente o dell'entità sottoposti a riorganizzazione e dei loro punti di forza e di debolezza, sia dei mercati rilevanti in cui l'ente o l'entità operano e dei rischi e delle opportunità presenti in tali mercati. Per poter essere considerato credibile da parte dell'autorità di risoluzione e dell'autorità competente, il piano di riorganizzazione aziendale dovrebbe ripristinare la sostenibilità economica a lungo termine dell'ente sulla base di ipotesi prudenti.
- (6) Ripristinare la sostenibilità economica a lungo termine dell'ente o dell'entità di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettere b), c) e d), della direttiva 2014/59/UE dopo la risoluzione significa che, al più tardi entro la fine del periodo di riorganizzazione, l'ente o l'entità in questione è in grado di effettuare il processo di valutazione dell'adeguatezza del capitale interno e di soddisfare tutti i requisiti prudenziali e gli altri requisiti normativi rilevanti in una prospettiva futura, oltre a disporre di un modello di business valido che è anche economicamente sostenibile a lungo termine.
- (7) L'autorità di risoluzione e l'autorità competente dovrebbero ricevere informazioni sufficientemente dettagliate per valutare il piano di riorganizzazione aziendale e monitorarne l'attuazione. L'obbligo di fornire tali informazioni dovrebbe tenere conto della loro rilevanza per la struttura societaria dell'ente o dell'entità di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettere b), c) e d), della direttiva 2014/59/UE, nonché della loro rilevanza per la riorganizzazione e della loro affidabilità, particolarmente in caso di crisi sistemica.
- (8) Le fluttuazioni costituiscono una parte integrante del ciclo economico. Pertanto qualsiasi piano aziendale dovrebbe essere oggetto di analisi di scenari alternativi che prevedano modifiche adeguate delle ipotesi fondamentali sottostanti. Anche se la sostenibilità economica a lungo termine dovrebbe essere ripristinata in qualsiasi scenario, l'elaborazione di strategie di riorganizzazione alternative comporterebbe costi sproporzionati per l'ente o l'entità di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettere b), c) e d), della direttiva 2014/59/UE, mentre gli scenari alternativi dovrebbero essere in linea di principio meno probabili rispetto allo scenario di base.
- (9) Il piano di riorganizzazione aziendale dovrebbe consentire all'autorità di risoluzione e all'autorità competente di valutarne l'impatto sul conseguimento degli obiettivi di risoluzione, in particolare garantendo la continuità delle funzioni essenziali ed evitando un significativo effetto negativo sul sistema finanziario.
- (10) La frequenza e il grado di dettaglio del monitoraggio dell'attuazione del piano di riorganizzazione aziendale dovrebbero essere tali da permettere l'individuazione precoce di eventuali deviazioni o di altre difficoltà. La rendicontazione trimestrale dei dati e dei risultati è una prassi comune nel settore finanziario e consente tale osservazione tempestiva. Inoltre, il piano di riorganizzazione aziendale dovrebbe permettere anche di rettificare le tappe fondamentali o le misure originariamente previste dal piano stesso, qualora le circostanze lo giustifichino.
- (11) Il presente regolamento si basa sui progetti di norme tecniche di regolamentazione che l'Autorità bancaria europea (ABE) ha presentato alla Commissione.
- (12) Conformemente all'articolo 15, paragrafo 1, del regolamento (UE) n. 1093/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽¹⁾, l'ABE ha condotto consultazioni pubbliche aperte sui progetti di norme tecniche di regolamentazione su cui si basa il presente regolamento, ha analizzato i relativi costi e benefici potenziali e ha chiesto il parere del gruppo delle parti interessate nel settore bancario,

⁽¹⁾ 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 (GUL 331 del 15.12.2010, pag. 12).

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

Definizioni

Ai fini del presente regolamento si intende per:

- 1) «periodo di riorganizzazione»: il periodo, di durata ragionevole, durante il quale sono attuate le misure previste dal piano di riorganizzazione aziendale e che è compreso tra l'applicazione dello strumento del bail-in e il momento in cui l'ente o l'entità di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettere b), c) o d), della direttiva 2014/59/UE soggetto a risoluzione dovrebbe aver ripristinato la propria sostenibilità economica a lungo termine;
- 2) «scenario di base»: lo scenario aziendale che l'organo di amministrazione o la persona o le persone nominate per gestire l'ente o l'entità di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettere b), c) o d), della direttiva 2014/59/UE considerano quello con la maggiore probabilità di verificarsi durante il processo di ripristino della sostenibilità economica a lungo termine dell'ente o dell'entità.

Articolo 2

Strategia e misure

1. Il piano di riorganizzazione aziendale comprende tutti i seguenti elementi:
 - a) un resoconto storico e finanziario dei fattori che hanno contribuito alle difficoltà dell'ente o dell'entità di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettere b), c) o d), della direttiva 2014/59/UE, compresi gli indicatori di prestazione rilevanti che sono peggiorati nel periodo precedente la risoluzione e i motivi di tale peggioramento;
 - b) una breve descrizione delle misure di prevenzione e gestione delle crisi, qualora siano state attuate dall'autorità competente, dall'autorità di risoluzione oppure dall'ente o dall'entità di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettere b), c) o d), della direttiva 2014/59/UE prima della presentazione del piano di riorganizzazione aziendale;
 - c) una descrizione della strategia di riorganizzazione aziendale e delle misure previste per ripristinare la sostenibilità economica a lungo termine dell'ente o dell'entità durante il periodo di riorganizzazione, compresa una descrizione di ciascuno dei seguenti elementi:
 - i) il modello di business riorganizzato;
 - ii) le misure di attuazione della strategia di riorganizzazione aziendale a livello di gruppo, di entità e di linea di business;
 - iii) la durata prestabilita del periodo di riorganizzazione e le tappe fondamentali;
 - iv) l'interazione con l'autorità di risoluzione e l'autorità competente;
 - v) la strategia per il coinvolgimento delle parti esterne interessate rilevanti, come sindacati od organizzazioni;
 - vi) la strategia di comunicazione interna ed esterna per le misure di riorganizzazione aziendale.
2. In caso di liquidazione o vendita di parti dell'ente o dell'entità di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettere b), c) o d), della direttiva 2014/59/UE, la strategia di riorganizzazione citata al paragrafo 1, lettera c), del presente articolo individua tutti i seguenti elementi:
 - a) l'entità o la linea di business rilevanti e il metodo di liquidazione o di vendita, comprese le ipotesi sottostanti ed eventuali perdite previste;
 - b) la tempistica prevista;
 - c) eventuali finanziamenti o servizi forniti o ricevuti dall'ente o dall'entità rimanente.

3. Eventuali proventi derivanti dal disinvestimento di attività, entità o linee di business previsti dal piano di riorganizzazione aziendale sono calcolati in modo prudente e sulla base di un parametro di riferimento o una valutazione affidabili, come una perizia, una consultazione di mercato o il valore di linee di business o entità simili. Tale calcolo tiene in considerazione la probabilità di realizzazione di perdite.
4. Per le parti dell'ente o dell'entità di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettere b), c) o d), della direttiva 2014/59/UE non destinate alla liquidazione o alla vendita, il piano di riorganizzazione aziendale indica le modalità per rimediare a eventuali carenze nel loro funzionamento o nei loro risultati che possono avere effetti sulla loro sostenibilità economica a lungo termine, anche se tali carenze non sono direttamente collegate al dissesto dell'ente o dell'entità in questione.
5. Le misure previste dal piano di riorganizzazione aziendale tengono conto dei punti di forza e di debolezza dell'ente o dell'entità di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettere b), c) o d), della direttiva 2014/59/UE e del suo modello di business riorganizzato facendo riferimento al contesto economico e di mercato in cui l'ente o l'entità operano.
6. La strategia di riorganizzazione può comprendere misure precedentemente individuate nel piano di risanamento o nel piano di risoluzione, purché il piano di risoluzione sia accessibile all'ente o all'entità di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettere b), c) o d), della direttiva 2014/59/UE e qualora tali misure restino valide dopo la risoluzione. Questa opzione non comporta per l'autorità di risoluzione alcun obbligo di condividere il piano di risoluzione con l'organo di amministrazione o la persona o le persone nominate conformemente all'articolo 72, paragrafo 1, della direttiva 2014/59/UE.

Articolo 3

Risultati finanziari — Requisiti normativi

1. Il piano di riorganizzazione aziendale comprende i risultati finanziari previsti dell'ente o dell'entità di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettere b), c) o d), della direttiva 2014/59/UE durante il periodo di riorganizzazione e illustra le modalità di ripristino della sostenibilità economica a lungo termine. In particolare, il piano comprende:
 - a) i costi e l'impatto della riorganizzazione sul conto profitti e perdite e sullo stato patrimoniale dell'ente o dell'entità;
 - b) una descrizione dei requisiti di finanziamento (funding) durante il periodo di riorganizzazione e le fonti di finanziamento potenziali;
 - c) il modo in cui l'ente o l'entità saranno in grado di funzionare coprendo tutti i costi, compresi l'ammortamento e gli oneri finanziari, e di ottenere un rendimento finanziario accettabile entro la fine del periodo di riorganizzazione;
 - d) uno stato patrimoniale post-risoluzione che rispecchi la nuova struttura debitoria e patrimoniale e la svalutazione delle attività sulla base della valutazione effettuata a norma dell'articolo 36, paragrafo 1, della direttiva 2014/59/UE o della valutazione definitiva ex post di cui all'articolo 36, paragrafo 10, della predetta direttiva;
 - e) una proiezione dei principali indicatori finanziari a livello di gruppo, di entità e di linea di business concernenti, in particolare, la liquidità, l'andamento dei prestiti, il profilo di finanziamento, la redditività e l'efficienza.
2. Il piano di riorganizzazione aziendale indica le azioni che l'ente o l'entità intendono compiere per garantire la propria capacità di soddisfare, quanto prima possibile e al più tardi entro la fine del periodo di riorganizzazione, tutti i requisiti prudenziali e gli altri requisiti normativi applicabili in una prospettiva futura, compreso il requisito minimo di fondi propri e passività ammissibili ai sensi dell'articolo 45 della direttiva 2014/59/UE.

Articolo 4

Valutazione della sostenibilità economica

1. Il piano di riorganizzazione aziendale contiene informazioni sufficienti per consentire all'autorità di risoluzione e all'autorità competente di valutare la fattibilità delle misure proposte. Il piano contiene perlomeno:
 - a) le ipotesi relative agli sviluppi macroeconomici e di mercato previsti nello scenario di base, raffrontate ad appropriati parametri di riferimento settoriali;
 - b) una presentazione sintetica di strategie di riorganizzazione o una serie di misure alternative, nonché la spiegazione dei motivi per cui sono state scelte le misure indicate nel piano di riorganizzazione aziendale per ripristinare la sostenibilità economica a lungo termine dell'ente o dell'entità di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettere b), c) e d), della direttiva 2014/59/UE, nel rispetto degli obiettivi e dei principi della risoluzione.

2. Il piano di riorganizzazione aziendale contiene le informazioni necessarie per consentire all'autorità di risoluzione o all'autorità competente di effettuare un'analisi dettagliata dell'impatto della riorganizzazione aziendale sulle funzioni essenziali dell'ente o dell'entità di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettere b), c) o d), della direttiva 2014/59/UE e sulla stabilità finanziaria.
3. Il piano di riorganizzazione aziendale comprende un'analisi di una serie alternativa di ipotesi fondamentali sottostanti che prendono in considerazione lo scenario più favorevole e quello meno favorevole. Il ripristino della sostenibilità economica a lungo termine è possibile in tutti gli scenari, anche se il periodo, le misure e i risultati finanziari possono variare.
4. Per quanto riguarda lo scenario più favorevole e quello meno favorevole di cui al paragrafo 3, il piano di riorganizzazione aziendale comprende una sintesi delle principali informazioni utilizzate per elaborare ciascuno scenario e i risultati dell'ente o dell'entità di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettere b), c) o d), della direttiva 2014/59/UE in ciascuno scenario. In particolare, tale sintesi comprende:
 - a) le ipotesi sottostanti, come le variabili macroeconomiche principali;
 - b) la proiezione del conto profitti e perdite e dello stato patrimoniale;
 - c) i principali indicatori finanziari a livello di gruppo, di entità e di linea di business.

Articolo 5

Attuazione e correzioni

1. Il piano di riorganizzazione aziendale comprende tappe di attuazione e indicatori di prestazione specifici e adeguati su base perlomeno trimestrale. Le tappe e gli indicatori possono essere corretti conformemente al processo di cui al paragrafo 2.
2. Il piano di riorganizzazione aziendale prevede che l'organo di amministrazione o la persona o le persone nominate conformemente all'articolo 72, paragrafo 1, della direttiva 2014/59/UE possano modificare la strategia di riorganizzazione o le misure individuali qualora si ritenga che la loro attuazione non possa più contribuire al ripristino della sostenibilità economica a lungo termine entro la tempistica contemplata. Tali modifiche sono comunicate all'autorità di risoluzione e all'autorità competente nella relazione sui progressi compiuti nell'attuazione del piano di riorganizzazione aziendale di cui all'articolo 6. Laddove necessario per motivi di urgenza, le modifiche possono essere comunicate anche tramite relazioni straordinarie.
3. L'organo di amministrazione o la persona o le persone nominate conformemente all'articolo 72, paragrafo 1, della direttiva 2014/59/UE possono deviare dall'attuazione del piano di riorganizzazione aziendale soltanto previa approvazione delle modifiche secondo la procedura di cui all'articolo 52, paragrafi 7, 8 e 9, della direttiva 2014/59/UE.

Articolo 6

Relazione sui progressi compiuti

1. La relazione sui progressi compiuti che deve essere presentata all'autorità di risoluzione a norma dell'articolo 52, paragrafo 10, della direttiva 2014/59/UE comprende una revisione e una valutazione dei progressi compiuti nell'attuazione del piano di riorganizzazione aziendale e comprende perlomeno quanto segue:
 - a) le tappe fondamentali raggiunte, le misure realizzate e un confronto tra il loro impatto e quello previsto dal piano di riorganizzazione aziendale;
 - b) i risultati dell'ente o dell'entità e un confronto con le previsioni del piano di riorganizzazione aziendale e con precedenti relazioni sui progressi compiuti;
 - c) i motivi dell'eventuale mancato raggiungimento di talune tappe fondamentali o taluni indicatori di prestazione e proposte per rimediare ai ritardi o alle carenze;
 - d) eventuali altre questioni correlate all'attuazione del piano di riorganizzazione aziendale che possono impedire il ripristino della sostenibilità economica a lungo termine dell'ente o dell'entità di cui all'articolo 1, paragrafo 1, lettere b), c) e d), della direttiva 2014/59/UE;

- e) le prossime misure e tappe fondamentali e una valutazione della probabilità della loro realizzazione;
- f) proiezioni aggiornate dei risultati finanziari;
- g) se necessario e giustificato, proposte di modifica di misure individuali, di tappe fondamentali o di indicatori di prestazione, a norma dell'articolo 5, paragrafo 2.

2. Le autorità di risoluzione possono chiedere in ogni momento all'organo di amministrazione o alla persona o alle persone nominate conformemente all'articolo 72, paragrafo 1, della direttiva 2014/59/UE di fornire informazioni sull'attuazione del piano di riorganizzazione aziendale.

Articolo 7

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Esso è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, il 10 maggio 2016

Per la Commissione
Il presidente
Jean-Claude JUNCKER
