



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Il presente documento è conforme all'originale contenuto negli archivi della Banca d'Italia

Firmato digitalmente da

BASSO RICCARDO

Disposizioni di vigilanza per le banche

Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013



RIEPILOGO DEGLI AGGIORNAMENTI

1° Aggiornamento del 6 maggio 2014

Parte Prima. Inserito un nuovo Titolo IV “Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi” con il Cap. 1 “Governo societario”.

2° Aggiornamento del 21 maggio 2014

Parte Prima, Titolo I. Inseriti due nuovi capitoli: “Gruppi bancari” (Cap. 2) e “Albo delle banche e dei gruppi bancari” (Cap. 4). **Parte Terza, Capitolo 1.** Nella Sez. I, al paragrafo 5 è aggiunto un nuovo procedimento amministrativo. Nella Sez. V sono modificati il secondo e il terzo capoverso del paragrafo 2 ed è aggiunta una nota; al paragrafo 3 è modificato il quarto capoverso e sono inseriti due ultimi capoversi ed una nota.

3° Aggiornamento del 27 maggio 2014

Inserita una nuova Parte Quarta con il Capitolo 1 “Bancoposta”.

4° Aggiornamento del 17 giugno 2014

Ristampa integrale per incorporare i primi tre aggiornamenti nel testo iniziale; le pagine sono state rinumerate per capitolo. **Parte Prima, Titolo III.** Inserito un nuovo capitolo (Capitolo 2) “Informativa al pubblico Stato per Stato”. **Parte Seconda, Capitolo 4.** Nella Sezione III, par. 2 sono stati precisati i riferimenti temporali di efficacia della discrezionalità nazionale; nella Sezione IV, il par. 4 è stato coordinato con l’Allegato A. **Parte Seconda, Capitolo 10, Sezione IV, par. 1.** Precisate le linee di orientamento sulla verifica della connessione fra soggetti. **Parte Terza.** Inserito un nuovo capitolo (Capitolo 2) “Comunicazioni alla Banca d’Italia”. **Indice.** Modificato per includere i nuovi inserimenti. **Premessa.** Modificata per effetto dei nuovi inserimenti. **Disposizioni introduttive.** Inserito un nuovo paragrafo concernente i procedimenti amministrativi; modificate nel resto della Circolare le parti ad essi relative. **Ambito di applicazione.** Modificato per effetto dei nuovi inserimenti; nella Sezione II è stato precisato il par. 2.

5° Aggiornamento del 24 giugno 2014

Ristampa integrale. **Parte Terza.** Inserito un nuovo capitolo (Capitolo 3) “Obbligazioni bancarie garantite”. **Indice.** Modificato per includere il nuovo inserimento. **Ambito di applicazione.** Modificato per effetto del nuovo inserimento.

6° Aggiornamento del 4 novembre 2014

Ristampa integrale per adeguamento all’avvio del Meccanismo di vigilanza unico (4 novembre 2014). Pagine modificate: **Indice.**1,2,6,8; **Premessa.**1-4; **Disposizioni introduttive.**2,4,7-8,10,12,13,15,20,22; **Parte Prima.**I.1.1-2,7-14,17; **Parte Prima.**I.2.1-2; **Parte Prima.**I.3.1-2,4-8; **Parte Prima.**I.4.3; **Parte Prima.**I.5.1-5,7; **Parte Prima.**I.6.1,4-5; **Parte Prima.**II.1.2-3,6-7,15,17-18; **Parte Prima.**III.1.1-4,6-9,12-14,16-21; **Parte Prima.**III.2.1; **Parte Prima.**IV.1.2-5, 7, 18, 28; **Parte Seconda.**1.1-2,8, 11; **Parte Seconda.**2.1; **Parte Seconda.**1.3.1,4; **Parte Seconda.**1.4.1-3,5,8-10; **Parte Seconda.**5.1; **Parte Seconda.**1.6.1-2,11-12; **Parte Seconda.**1.7.1,4; **Parte Seconda.**1.8.1; **Parte Seconda.**1.9.1; **Parte Seconda.**1.10.1,10; **Parte Seconda.**1.11.1-2,4-5; **Parte Seconda.**1.12.1; **Parte Seconda.**1.13.1; **Parte Seconda.**1.14.1-2,7; **Parte Terza.**1.3.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Riepilogo degli aggiornamenti

7° Aggiornamento del 18 novembre 2014

Parte Prima, Titolo IV. Inserito un nuovo Capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

TITOLO IV

Capitolo 2

POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione I - Disposizioni di carattere generale

TITOLO IV – Capitolo 2

POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

SEZIONE I

DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

1. Premessa

Le presenti disposizioni sono adottate sulla base degli articoli 53 e 67 del Testo Unico Bancario (TUB) e del d.m. 27 dicembre 2006, n. 933. Esse danno attuazione alla direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (di seguito, CRD IV) relativamente alle previsioni in essa contenute in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari (1) e tengono conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell'EBA e dell'FSB.

La disciplina dell'Unione europea ricomprende espressamente le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione nell'ambito degli assetti organizzativi e di governo societario delle banche e dell'attività di controllo da parte delle autorità di vigilanza (2). La CRD IV, come la precedente direttiva 2010/76/UE (cd. CRD III), reca principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di: garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione; gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse; assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario; accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; rafforzare l'azione di controllo da parte delle autorità di vigilanza.

L'obiettivo è pervenire – nell'interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione, in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso.

Nel loro insieme, le *best practices* e gli orientamenti espressi in ambito internazionale costituiscono indirizzi e criteri interpretativi utili per il corretto recepimento delle disposizioni da parte delle banche nonché per orientare e calibrare l'azione di controllo dell'autorità di vigilanza. Considerato il particolare rilievo che le linee guida emanate dal CEBS (ora EBA)

(1) Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013, pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 27 giugno 2013, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, che modifica la direttiva 2002/87/CE e abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE.

(2) Si vedano gli articoli 74 e 102 della direttiva CRD IV.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione I - Disposizioni di carattere generale

assumono nel contesto normativo europeo, i contenuti essenziali di queste linee guida sono ripresi nelle presenti disposizioni e quindi recepiti nel quadro normativo nazionale come norme cogenti per le banche.

Le presenti disposizioni si integrano, infine, con i *regulatory technical standards* (di seguito, RTS) emanati dalla Commissione europea, su proposta dell'EBA, ai sensi della CRD IV. Questi hanno carattere vincolante e sono direttamente applicabili in tutti gli Stati membri; a essi si fa rinvio per le materie dagli stessi trattate.

Anche in linea con l'impostazione europea, le presenti disposizioni formano parte integrante delle regole sull'organizzazione e sul governo societario e si inseriscono in un più ampio sistema normativo che comprende anche la disciplina specifica per le società quotate e per la distribuzione dei prodotti bancari nonché dei servizi e delle attività di investimento. Con riferimento a quest'ultimo profilo, le disposizioni si integrano con quelle adottate dalla Consob in tema di politiche e prassi di remunerazione, volte a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e per l'effettiva gestione dei relativi conflitti di interesse.

2. Fonti normative

La materia è regolata dalle seguenti disposizioni del TUB:

- art. 53, comma 1, lett. d), che attribuisce alla Banca d'Italia, in conformità delle deliberazioni del CICR, il compito di emanare disposizioni di carattere generale aventi ad oggetto il governo societario, l'organizzazione amministrativa e contabile, nonché i controlli interni e i sistemi di remunerazione e incentivazione;
- art. 53, comma 1, lett. d-bis), che attribuisce alla Banca d'Italia, in conformità delle deliberazioni del CICR, il compito di disciplinare l'informativa che le banche devono rendere al pubblico sulle materie espressamente previste nello stesso comma, ivi compresi il governo societario, l'organizzazione amministrativa e contabile, nonché i controlli interni e i sistemi di remunerazione e incentivazione;
- art. 67, comma 1, lett. d) ed e), che, al fine di realizzare la vigilanza consolidata, attribuisce alla Banca d'Italia, in conformità delle deliberazioni del CICR, la facoltà di impartire alla capogruppo, con provvedimenti di carattere generale o particolare, disposizioni concernenti il gruppo bancario complessivamente considerato o i suoi componenti, aventi ad oggetto: il governo societario, l'organizzazione amministrativa e contabile, i controlli interni, i sistemi di remunerazione e incentivazione e l'informativa da rendere al pubblico su queste materie;
- art. 127, comma 01, che attribuisce alla Banca d'Italia, in conformità delle deliberazioni del CICR, la facoltà di dettare disposizioni in materia di organizzazione e controlli interni con riguardo alla trasparenza delle condizioni contrattuali e dei rapporti con i clienti di cui al titolo VI del TUB;

e inoltre da:

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione I - Disposizioni di carattere generale

- Decreto del 27 dicembre 2006, n. 933, emanato in via d'urgenza dal Ministro dell'Economia e delle Finanze in qualità di Presidente del CICR, in materia di adeguatezza patrimoniale, contenimento del rischio e informativa al pubblico delle banche e dei gruppi bancari, come modificato dal Decreto del 27 luglio 2011, n. 676, emanato in via d'urgenza dal Ministro dell'Economia e delle Finanze in qualità di Presidente del CICR, in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari in conformità con gli indirizzi internazionali e la disciplina europea;
- Decreto del 5 agosto 2004, n. 692, emanato in via d'urgenza dal Ministro dell'Economia e delle Finanze in qualità di Presidente del CICR, in materia di organizzazione e governo societario;
- Decreto del 4 marzo 2003, n. 286, emanato in via d'urgenza dal Ministro dell'Economia e delle Finanze, in qualità di Presidente del CICR, in materia di trasparenza delle condizioni contrattuali e dei servizi bancari e finanziari, come modificato dal Decreto del 3 febbraio 2011, n. 177, emanato in via d'urgenza dal Ministro dell'Economia e delle Finanze, in qualità di Presidente del CICR;
- CRR;
- Regolamento delegato (UE) n. 604, adottato il 4 marzo 2014 ai sensi dell'articolo 94(2) della CRD IV su proposta dell'EBA, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente;
- Regolamento delegato (UE) n. 527, adottato il 12 marzo 2014 ai sensi dell'articolo 94(2) della CRD IV su proposta dell'EBA, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile.

Vengono inoltre in rilievo:

- CRD IV;
- RMVU;
- RQMVU;
- *Range of methodologies for risk and performance alignment of remuneration* emanati dal Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria a maggio 2011;
- *Guidelines on remuneration policies and practices* del Comitato europeo dei supervisori bancari (CESB, poi Autorità bancaria europea, ABE) del 10 dicembre 2010;
- *Compensation principles and standards assessment methodology* emanati dal Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria a gennaio 2010;

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione I - Disposizioni di carattere generale

- *Principles for sound compensation practices, Implementation standards* emanati dal *Financial Stability Board* il 25 settembre 2009;
- Raccomandazione della Commissione europea del 30 aprile 2009, che integra le raccomandazioni 2004/913/CE e 2005/162/CE per quanto riguarda il regime concernente la remunerazione degli consiglieri delle società quotate;
- *Principles for sound compensation practices* emanati dal *Financial Stability Forum* (poi *Financial Stability Board*) il 2 aprile 2009.

3. Definizioni

Ai fini della presente disciplina si intende per:

- *Banca*: le banche o le società capogruppo di un gruppo bancario;
- *Banca quotata*: le banche con azioni quotate in mercati regolamentati;
- *Banche di maggiori dimensioni o complessità operativa*: le banche considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU;
- *Banche di minori dimensioni o complessità operativa*: le banche con attivo di bilancio pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU;
- *Banche intermedie*: le banche con attivo di bilancio compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro e le banche che fanno parte di un gruppo bancario con attivo di bilancio consolidato compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU;
- *Beneficio pensionistico discrezionale*: il beneficio accordato, al personale o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dalla banca per la generalità dei dipendenti;
- *Organo con funzione di controllo o organo di controllo*: l'organo con funzione di controllo o l'organo di controllo come definito nel Capitolo 1 del presente Titolo;
- *Organo con funzione di gestione*: l'organo con funzione di gestione come definito nel Capitolo 1 del presente Titolo;
- *Organo con funzione di supervisione strategica*: l'organo con funzione di supervisione strategica come definito nel Capitolo 1 del presente Titolo;
- *Funzioni aziendali di controllo*: le funzioni aziendali di controllo come definite nella disciplina della Banca d'Italia in materia di sistema dei controlli interni; ai fini del presente Capitolo, si considera funzione aziendale di controllo anche la funzione risorse umane;
- *Personale*: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della banca;

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione I - Disposizioni di carattere generale

- *Personale più rilevante*: le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca o del gruppo bancario (cfr. par. 6);
- *Remunerazione*: ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi;
- *Remunerazione variabile*: *i*) ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro; *ii*) i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (cd. *golden parachutes*).

4. Destinatari della disciplina

Le presenti disposizioni si applicano alle banche italiane e alle società capogruppo di un gruppo bancario e, in quanto compatibili (3), alle succursali italiane di banche extra-comunitarie.

La società capogruppo, nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento, definisce una politica di remunerazione del gruppo coerente con le caratteristiche di quest'ultimo e di tutte le sue componenti; essa assicura, inoltre, che le remunerazioni nelle società del gruppo siano conformi ai principi e alle regole contenuti nel presente Capitolo e, nel caso di società estere, non contrastino con il diritto nazionale del paese in cui esse sono insediate.

5. Principi e criteri generali

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione dei consiglieri e del *management* della banca possono favorire la competitività e il buon governo delle imprese bancarie. La remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale, tende ad attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

Al contempo, i sistemi retributivi non devono essere in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale. In particolare, le forme di retribuzione incentivante, basate su strumenti finanziari

(3) Al personale delle succursali si applicano in particolare le regole sulla struttura dei compensi e sull'informativa al pubblico e non quelle che riguardano il ruolo degli organi aziendali.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione I - Disposizioni di carattere generale

(es. *stock option*) o collegate alla *performance* aziendale, devono essere coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (ad es., *Risk Appetite Framework* - “RAF”) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi; esse devono tenere inoltre conto del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese ed essere strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l’interesse della società in un’ottica di lungo periodo.

I sistemi di remunerazione e incentivazione del personale sono inoltre disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alle banche e ai gruppi bancari. Essi, soprattutto quando riferiti agli addetti alle reti interne ed esterne di cui le banche si avvalgono (4) (5), non possono basarsi solo su obiettivi commerciali, ma devono essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili. Per gli addetti alle reti interne ed esterne, nonché per i soggetti a cui sono affidati compiti di controllo, si richiamano in particolare le disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, nonché quelle in materia di antiriciclaggio.

Nella prospettiva di evitare possibili aggiramenti delle presenti disposizioni, la remunerazione non deve essere corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle presenti disposizioni, con riguardo, in caso di gruppo, anche alle succursali e filiazioni estere (ovunque insediate) (6).

Le banche richiedono ai loro dipendenti, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

6. Identificazione del “personale più rilevante”

Le banche applicano le presenti disposizioni a tutto il personale, a eccezione delle regole – di maggior dettaglio – previste nella Sezione III, par. 1.2, par. 2.1, punti 3 e 4, par. 2.2.1 e par. 2.2.2: queste ultime si applicano solo al personale più rilevante secondo i criteri indicati nel par. 7.

Per identificare il personale più rilevante, le banche applicano il Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604. L’identificazione del personale più rilevante è svolta da tutte le banche, indipendentemente dal regime applicabile al proprio personale più rilevante ai sensi del par. 7; questo processo consente, infatti, di graduare l’applicazione dell’intera disciplina in

(4) Per le reti distributive esterne, cfr. Sezione IV, par. 1.

(5) Nel caso in cui, per la distribuzione di propri prodotti finanziari, la banca si avvalga delle reti (es. promotori finanziari, dipendenti, collaboratori) di un’altra banca, quest’ultima resta responsabile della corretta definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione di tali reti.

(6) A titolo esemplificativo vengono in rilievo: *outsourcing* di attività a soggetti esterni al gruppo; utilizzo di personale non dipendente; operazioni con parti correlate alla banca o al gruppo; corresponsione di *bonus* sotto forma di attribuzione di significativi benefici in natura; remunerazione per servizi professionali accordata sotto forma di dividendi o altri proventi solo formalmente a titolo di partecipazione al capitale; compensi percepiti dal personale per incarichi assunti per conto della banca presso società o enti esterni alla banca o al gruppo cui essa eventualmente appartiene; etc.

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione I - Disposizioni di carattere generale

funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della banca (7).

Nel caso di gruppi, la società capogruppo applica il citato Regolamento per identificare il personale più rilevante per il gruppo avendo riguardo a tutte le società del gruppo, siano esse assoggettate o no alla presente disciplina su base individuale. Essa assicura altresì la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero gruppo nonché il coordinamento tra le presenti disposizioni e le altre regole eventualmente applicabili a ciascuna società, anche in ragione del settore di appartenenza, tenendo conto degli esiti della valutazione condotta dalle singole componenti del gruppo che sono tenute a effettuarla su base individuale.

Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati.

7. Criterio di proporzionalità

In applicazione del criterio di proporzionalità, le banche definiscono politiche di remunerazione e incentivazione, nel rispetto delle presenti disposizioni, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta (8), anche con riguardo all'eventuale gruppo di appartenenza.

Ai fini del presente Capitolo, le banche sono suddivise in tre categorie: le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, le banche di minori dimensioni o complessità operativa e le banche intermedie. La classificazione consente di graduare l'applicazione delle norme tra banche, coerentemente con la dimensione di ciascuna e in modo da garantire la complessiva uniformità delle regole riferibili a soggetti inclusi in una medesima categoria. Fermo in ogni caso il rispetto delle previsioni che seguono, ciascuna banca individua le modalità di applicazione delle norme più rispondenti alle proprie caratteristiche, in particolare quando le norme lasciano alle banche spazi di discrezionalità (es. definizione del periodo di *accrual*, delle percentuali di differimento minimo, etc.).

Le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa applicano l'intera disciplina dettata dal presente Capitolo.

Le banche di minori dimensioni o complessità operativa applicano la disciplina dettata dal presente Capitolo; esse non sono tuttavia soggette, neppure con riferimento al personale più

(7) Per i consiglieri non esecutivi, i componenti dell'organo con funzione di controllo e i componenti delle funzioni aziendali di controllo si richiama il rispetto delle regole specifiche previste nella Sezione III, par. 3.

(8) A titolo esemplificativo, rilevano quali indici di proporzionalità: la dimensione degli attivi, che rappresenta il punto di partenza della classificazione in tre categorie di banche; la gestione del risparmio, l'*investment banking*, la negoziazione per conto proprio o in conto terzi, che potrebbero configurare un esempio di attività svolta da cui discende complessità operativa/organizzativa; la struttura proprietaria, che potrebbe, in talune circostanze, configurare condizioni di limitata complessità operativa/organizzativa (es. controllo totalitario da parte di un intermediario estero); la quotazione su mercati regolamentati; l'appartenenza a un gruppo bancario, da cui potrebbe discendere – avuto sempre riguardo alla tipologia di attività svolta – un limitato grado di complessità operativa/organizzativa; l'appartenenza a un *network* operativo, che potrebbe consentire una struttura organizzativa più snella e di minori dimensioni/complessità (es. utilizzo di servizi e infrastrutture offerte da organismi di categoria).

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione I - Disposizioni di carattere generale

rilevante, alle disposizioni di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 (9) e, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti, 4 (10), e par. 2.2.1.

Le banche intermedie applicano l'intera disciplina dettata dal presente Capitolo; le disposizioni di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1, si applicano al personale più rilevante, con percentuali e periodi di differimento e *retention* almeno pari alla metà di quelli ivi indicati e crescenti in funzione delle caratteristiche della banca o del gruppo bancario (11). La prossimità dimensionale di una banca intermedia alla fascia delle banche di maggiori dimensioni o complessità operativa si riflette nell'uso di parametri prossimi a quelli previsti per queste ultime.

Le scelte che le banche operano avvalendosi del principio di proporzionalità sono opportunamente motivate e formalizzate nell'ambito della politica di remunerazione sottoposta all'assemblea dei soci ai sensi della Sezione II, par. 1.

8. Applicazione ai gruppi bancari

La società capogruppo elabora il documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione dell'intero gruppo bancario, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione; le singole banche del gruppo, se non quotate, possono non redigere un proprio separato documento.

Le politiche di remunerazione e incentivazione del gruppo tengono opportunamente conto delle caratteristiche di ciascuna società, tra cui: la dimensione; la rischiosità apportata al gruppo; il tipo di attività; la presenza di regole specifiche in ragione del settore di appartenenza o della giurisdizione dove la società è stabilita o prevalentemente opera; la quotazione in borsa; la rilevanza rispetto al gruppo nonché al paese di insediamento o di operatività prevalente. Le singole società del gruppo restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla società capogruppo.

La società capogruppo, ove rilevi che le politiche e le prassi di remunerazione non siano coerenti con gli indirizzi da essa dettati o siano conformi con la disciplina applicabile a ciascuna società del gruppo, sollecita, con interventi formalizzati, gli opportuni adattamenti.

Le banche che siano filiazione di una società capogruppo avente sede in un altro Stato dell'Unione Europea, qualora incluse nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione definite dalla capogruppo estera, possono non elaborare un proprio documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione se quello predisposto dalla capogruppo estera

(9) Qualora le banche di minori dimensioni o complessità operativa intendano pagare parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari, esse applicano la Sezione III, par. 2.1, punto 3, ivi comprese le regole in materia di *retention*.

(10) Le banche di minori dimensioni o complessità operativa garantiscono il rispetto di tutte le regole previste dalla disciplina, in modo tanto più rigoroso quanto più il personale assume rischi per la banca. Il rispetto dei principi di cui alla Sezione III, par. 2.1, punto 4, comporta che le banche di minori dimensioni o complessità operativa – seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli ivi indicati – differiscano parte della remunerazione variabile del personale più rilevante per un congruo periodo di tempo. In questi casi, rimane fermo l'obbligo di pagare la quota differita della remunerazione variabile non prima di un anno dalla fine del periodo di *accrual*.

(11) Cfr. nota n. 8.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione I - Disposizioni di carattere generale

tiene debitamente conto delle specificità della banca o del gruppo italiani sotto il profilo operativo (12) e assicura il rispetto delle presenti disposizioni. Questa esenzione non si applica alle banche quotate.

Con riferimento agli obblighi di approvazione e informazione assembleare, nonché di istituzione del comitato remunerazioni, si rinvia a quanto specificato nella Sezione II, par. 1 e par. 2.

(12) Nell'individuare le specificità della banca o del gruppo si può tener conto delle scelte eventualmente concordate nell'ambito dei collegi dei supervisori.

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione II – Ruolo e responsabilità dell'assemblea e degli organi aziendali

SEZIONE II

RUOLO E RESPONSABILITÀ DELL'ASSEMBLEA E DEGLI ORGANI AZIENDALI

1. Ruolo dell'assemblea

Salvo quanto previsto per il sistema dualistico, lo statuto prevede che l'assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approvi (1):

- i. le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- ii. i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. *stock option*);
- iii. i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (cfr. Sezione III, par. 2.2.2), ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

Solo se previsto dallo statuto, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, l'assemblea delibera sull'eventuale proposta di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1, secondo quanto stabilito nella Sezione III, par. 1.

La remunerazione per particolari cariche dei componenti del consiglio di sorveglianza è determinata dall'assemblea (2).

L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto. All'assemblea è perciò sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore. A questi fini, all'assemblea sono fornite almeno le informazioni indicate nella Sezione VI, par. 3.

Per assicurare la dovuta trasparenza verso la compagine sociale, gli obblighi di informativa all'assemblea riguardano anche le banche che hanno adottato il modello dualistico.

(1) In relazione alle previsioni del codice civile e del TUF, nelle banche che adottano il sistema dualistico vanno assegnate alla competenza del consiglio di sorveglianza: (i) l'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione relative ai dipendenti o ai collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato; (ii) per le sole banche non quotate (né emittenti strumenti finanziari diffusi tra il pubblico ai sensi dell'art. 116 TUF), l'approvazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari per dipendenti o collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

(2) Cfr. art. 2364-*bis*, comma 1, n. 2), e art. 2402 c.c., applicabili al consiglio di sorveglianza ai sensi dell'art. 2409-*quaterdecies*, comma 1, c.c.

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione II – Ruolo e responsabilità dell'assemblea e degli organi aziendali

Le banche non quotate facenti parte di gruppi, anche se filiazioni di una società capogruppo avente sede in un altro Stato membro dell'Unione Europea, considerato che non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione ai sensi della Sezione I, par. 8, sottopongono all'approvazione dell'assemblea il documento predisposto dalla capogruppo relativamente ai punti ii e iii; su questi stessi punti anche l'informativa *ex post* può essere resa fornendo all'assemblea quella predisposta dalla società capogruppo. Con riferimento al punto iii, la banca predispone un autonomo documento con cui fornisce separata informativa sia *ex ante* sia *ex post*.

2. Ruolo dell'organo con funzione di supervisione strategica e del comitato per le remunerazioni

L'organo con funzione di supervisione strategica elabora, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione. Esso assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.

Per garantire una corretta applicazione di quanto previsto dal presente Capitolo, le funzioni aziendali competenti (in particolare: gestione dei rischi, *compliance*, risorse umane, pianificazione strategica) sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche *ex post*; conseguentemente, il coinvolgimento della *compliance* in questa fase consiste nell'esprimere una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo.

L'organo con funzione di supervisione strategica definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: i consiglieri esecutivi; i direttori generali; i condirettori generali, i vice direttori generali e figure analoghe; i responsabili delle principali linee di *business*, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo. Esso, in particolare, assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Le banche istituiscono il comitato remunerazioni nei casi e secondo le modalità indicate nel Capitolo 1, Sezione IV, par. 2.3.1. In aggiunta, affinché gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con la gestione da parte della banca dei suoi profili di rischio, capitale e liquidità, il comitato remunerazioni eventualmente istituito può avvalersi della collaborazione di esperti, anche esterni, in tali materie (3).

Si richiama quanto stabilito ai sensi del Capitolo 1, Sezione IV, par. 2.3.1, nota n. 10.

(3) E' opportuno che il *risk manager* partecipi alle riunioni del comitato remunerazioni soprattutto per assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dalla banca, secondo metodologie coerenti con quelle che la banca adotta per la gestione dei rischi.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione II – Ruolo e responsabilità dell'assemblea e degli organi aziendali

Il comitato remunerazioni:

- ha compiti di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dall'organo con funzione di supervisione strategica secondo quanto stabilito dal presente paragrafo;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre all'organo con funzione di supervisione strategica per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati interni all'organo con funzione di supervisione strategica, in particolare con il comitato rischi, ove presente (4);
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea dei soci.

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il comitato remunerazioni ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti e dispone delle risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'indipendenza operativa.

Quando non è presente, le funzioni del comitato remunerazioni sono svolte dall'organo con funzione di supervisione strategica, in particolare con il contributo dei componenti indipendenti.

3. Funzioni aziendali di controllo

Le funzioni aziendali di controllo delle banche collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e – in materia di servizi e attività d'investimento – in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia/Consob dell'8 marzo 2011, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla presente normativa delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate e il loro corretto funzionamento.

(4) Cfr. Capitolo 1 per i compiti attribuiti al comitato rischi; questo, qualora istituito, nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione, esamina se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale, della liquidità; ciò non pregiudica i compiti assegnati al comitato remunerazioni, con il quale deve essere assicurato un adeguato coordinamento.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione II – Ruolo e responsabilità dell'assemblea e degli organi aziendali

La funzione di *compliance* verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri *standard* di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La funzione di revisione interna verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca centrale europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea. Per lo svolgimento di tale verifica la banca può avvalersi anche di soggetti esterni, secondo quanto stabilito nella disciplina della Banca d'Italia sul sistema dei controlli interni purché ne sia assicurata l'indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione III - La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

SEZIONE III

LA STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

1. Rapporto tra componente variabile e componente fissa

1.1 Bilanciamento tra componente variabile e componente fissa

L'intera remunerazione è divisa tra la componente fissa e quella variabile; tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della banca e delle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il personale più rilevante. La componente fissa è sufficiente a consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente – e, in casi estremi, anche azzerarsi – in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti (1).

Le banche fissano *ex ante* limiti all'incidenza della componente variabile su quella fissa, in modo sufficientemente granulare.

1.2 Limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa

Il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante non supera il 100% (rapporto di 1:1); il limite può essere tuttavia elevato, solo se previsto dallo statuto, in base a una decisione dell'assemblea: in questo caso, lo statuto attribuisce all'assemblea il potere di fissare – secondo la procedura di seguito indicata – un rapporto più elevato, ma comunque non superiore al 200% (rapporto di 2:1).

La delibera assembleare è assunta su proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica, che indichi almeno: le funzioni a cui appartengono i soggetti interessati dalla decisione con indicazione, per ciascuna funzione, del loro numero e di quanti siano identificati come personale più rilevante; le ragioni sottostanti alla proposta di aumento; le implicazioni, anche prospettiche, sulla capacità della banca di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali.

Lo statuto prevede che la proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica sia approvata dall'assemblea ordinaria quando:

(1) La remunerazione fissa di base dovrebbe riflettere innanzitutto l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative pertinenti quali indicate nella descrizione delle funzioni figurante nelle condizioni di impiego. Alcuni criteri da considerare per determinare il rapporto tra la componente variabile e quella fissa sono: il tipo di attività svolta dalla società di appartenenza; le finalità societarie (es. mutualistiche); la qualità dei sistemi di misurazione della *performance* e di correzione per i rischi; le mansioni e livello gerarchico del personale; i livelli complessivi di patrimonializzazione. Per il personale la cui attività non incide sul profilo di rischio della banca o del gruppo la remunerazione può essere tutta o quasi tutta fissa.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione III - La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

- l'assemblea è costituita con almeno la metà del capitale sociale e la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno i 2/3 del capitale sociale rappresentato in assemblea;
- la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno 3/4 del capitale rappresentato in assemblea, qualunque sia il capitale sociale con cui l'assemblea è costituita.

Per le banche costituite in forma di società cooperativa, le percentuali di capitale sopra indicate sono rapportate al numero dei soci.

L'organo con funzione di supervisione strategica trasmette alla Banca centrale europea o alla Banca d'Italia:

- almeno 60 giorni prima della data in cui è fissata la decisione assembleare, la proposta che si intende sottoporre all'assemblea dei soci, munita delle relative indicazioni e di evidenze atte a dimostrare che il limite più elevato o i limiti più elevati, per il personale più rilevante o per alcune categorie di esso, non pregiudicano il rispetto della normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri;
- entro 30 giorni dalla data in cui l'assemblea dei soci ha assunto la delibera di aumento del limite, la decisione stessa con indicazione del limite o dei limiti approvati per ciascuna categoria di personale interessata.

Quanto più alta è l'incidenza della parte variabile sul fisso, tanto più rigorosi sono i criteri adottati nel rispetto delle condizioni di cui al par. 2.1.

2. Remunerazione variabile

2.1 Struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione

Le regole di questo paragrafo sono volte ad assicurare che i sistemi di remunerazione e incentivazione rispondano agli obiettivi fondamentali della regolamentazione: collegamento con i rischi, compatibilità con i livelli di capitale e liquidità, orientamento al medio-lungo termine, rispetto delle regole. Le disposizioni non impongono un unico schema di incentivazione, ma lasciano spazio a diverse soluzioni; la scelta di quello più appropriato è rimessa alle responsabili valutazioni dei competenti organi aziendali.

La componente variabile rispetta i seguenti criteri:

1. la componente variabile è parametrata a indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di *risk management* (cd. *ex ante risk adjustment*); il periodo di valutazione della *performance* (*accrual period*) è almeno annuale e, preferibilmente, pluriennale; esso tiene conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese (2). Indipendentemente dalle

(2) A titolo esemplificativo possono essere parametri idonei il RAROC, il RORAC, il RARORAC, l'EVA, mentre profitti, ricavi, prezzo di mercato delle azioni o il loro rendimento totale non sono sufficienti a incorporare adeguatamente i rischi in un orizzonte temporale non breve. Qualora si faccia riferimento a misure di *performance* puramente contabili, queste dovranno essere

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione III - La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

modalità (*top-down* o *bottom-up*) di determinazione, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile (*bonus pool*) si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto anche di obiettivi qualitativi. I parametri a cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni sono ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione. Qualora siano utilizzate valutazioni discrezionali, sono chiari e predeterminati i criteri su cui queste si basano e l'intero processo decisionale è opportunamente esplicitato e documentato. Il *bonus pool*, sia quello riconosciuto sia quello effettivamente erogato, è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti (3). Esigenze di rafforzamento patrimoniale conducono a una contrazione del *bonus pool* e/o all'applicazione di meccanismi di correzione *ex post* (cfr. *infra*).

2. La componente variabile tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi e dei risultati della banca o del gruppo nel suo complesso, di quelli delle singole *business unit* e, ove possibile, di quelli individuali; le variabili usate per misurare i rischi e la *performance* inoltre sono il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo.
3. La componente variabile è bilanciata, per una quota pari ad almeno il 50%, tra:
 - i. azioni, strumenti ad esse collegati o, per le banche non quotate, strumenti il cui valore riflette il valore economico della società; e
 - ii. ove possibile, gli altri strumenti individuati nel Regolamento delegato (UE) n. 527 del 12 marzo 2014 (4) (5).

Il presente punto si applica sia alla parte della componente variabile differita ai sensi del punto 4), sia a quella non differita (*up-front*): le banche, in particolare, applicano la proporzione del *pay-out* prescelto (rapporto tra quota in strumenti finanziari e quota corrisposta per cassa) nella stessa percentuale tanto alla parte differita, quanto a quella a pronti (*up-front*).

Al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di lungo termine della banca, gli strumenti previsti dal presente punto sono soggetti a un divieto di vendita per un periodo adeguato (periodo di mantenimento o *retention*), individuato nella politica di remunerazione e incentivazione definita dalla banca. Le banche fissano i periodi di *retention* sulla base di idonei criteri e ne danno adeguata evidenza nella documentazione sulle politiche di

rettificate per tener conto delle perdite attese attraverso la determinazione delle rettifiche di bilancio e del costo del capitale complessivo, come stimato ai fini dell'ICAAP.

(3) In caso di banche sottoposte ad amministrazione straordinaria o gestione provvisoria, la remunerazione variabile complessiva, riconosciuta o effettivamente erogata, è azzerata salvo che i commissari straordinari non ritengano opportuno – per agevolare gli obiettivi di risanamento – confermarla in misura comunque significativamente contenuta.

(4) Gli strumenti previsti nel regolamento sono: a) strumenti di capitale aggiuntivo di classe 1; b) strumenti di capitale di classe 2; c) altri strumenti convertibili, puntualmente definiti dal regolamento stesso. La scelta nell'uso e nella combinazione di queste tre tipologie di strumenti è rimessa agli intermediari.

(5) Nell'ambito dei poteri di intervento ad essa attribuiti l'autorità di vigilanza può imporre restrizioni al tipo e alla configurazione di tali strumenti o vietarne alcuni.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione III - La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

remunerazione e incentivazione (6). In ogni caso, il periodo di *retention* per gli strumenti finanziari pagati *up-front* non è inferiore a 2 anni. Per gli strumenti finanziari differiti, il periodo di *retention* può essere più breve, tenuto conto del fatto che – oltre al periodo di valutazione della *performance* (*accrual period*) – vi è anche il periodo di differimento; in questi casi il periodo di mantenimento inizia dal momento in cui la remunerazione differita (o una sua quota) è corrisposta.

4. La componente variabile è soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 3-5 anni, in modo da tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca (cd. meccanismi di *malus*) (7). Qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, la percentuale da differire non è inferiore al 60% ed è differita per non meno di 5 anni almeno per: i consiglieri esecutivi, il direttore generale, i direttori generali, i vice direttori generali e altre figure analoghe, i responsabili delle principali aree di business (e di quelle con maggior profilo di rischio, es. *investment banking*), funzioni aziendali o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo. Le banche stabiliscono i periodi di differimento sulla base di idonei criteri e ne danno adeguata evidenza nella documentazione sulle politiche di remunerazione (8). La quota differita può essere corrisposta secondo un criterio pro rata, a condizione che la frequenza dei pagamenti sia almeno annuale. Tra la fine del periodo di valutazione (*accrual period*) e il pagamento della prima quota deve intercorrere almeno un anno. Prima della fine del periodo di differimento sugli strumenti finanziari di cui al punto 3) non possono essere corrisposti dividendi o interessi; sulla parte per cassa possono essere calcolati interessi in linea con i tassi di mercato.
5. La componente variabile è sottoposta, attraverso specifiche pattuizioni, a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti (9) e patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali; i meccanismi possono condurre quindi a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa, soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi. La banca individua criteri e presupposti per l'applicazione di questi meccanismi:
 - a) sono soggetti a *claw back* almeno gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:
 - comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca;

(6) La durata del periodo di *retention* può variare, ad esempio, in relazione a: la durata media degli attivi; le posizioni gerarchiche e i sistemi di limiti all'assunzione dei rischi nelle diverse unità di *business*; l'ammontare della remunerazione variabile; la qualità e l'accuratezza dei meccanismi di *ex ante risk-adjustment* (es. orizzonte temporale preso a riferimento per la misurazione della *performance*, capacità di incorporare anche i rischi meno probabili o estremi).

(7) Si richiama a questo proposito il successivo punto 5 del presente paragrafo, secondo cui l'ammontare da corrispondere, in via differita, al personale dipende dall'applicazione dei meccanismi di correzione per i rischi.

(8) Valgono, a titolo esemplificativo, i criteri già indicati per la determinazione del periodo di *retention* (cfr. nota 6).

(9) Non sono sufficienti meccanismi di correzione che potrebbero incorporare il rischio e la *performance* in modo soltanto automatico e implicito nello strumento di remunerazione utilizzato (es. nel caso delle azioni, andamento dei prezzi di mercato).

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione III - La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

b) i meccanismi di *malus* sono applicati, oltre che nei casi *sub a*), anche per tener conto della *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

La remunerazione variabile garantita non è ammessa perché non risponde agli obiettivi delle presenti disposizioni (collegamento con la *performance* e i rischi) (10); solo in casi eccezionali essa è consentita, nelle banche che rispettano i requisiti prudenziali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego. Non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona. Essa non è soggetta alle norme sulla struttura della remunerazione variabile, ma concorre alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno ai sensi del par. 1.2.

Una remunerazione volta a compensare il nuovo personale da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi (per effetto di meccanismi di *malus* o *claw back*) derivanti da precedenti impieghi attenua l'incentivo delle risorse a operare correttamente e rende meno stretto il collegamento dei compensi con la *performance* e i rischi. Per limitare questo effetto, la remunerazione concordata con la banca – quale nuovo datore di lavoro – non può tenere indenne il nuovo personale da tali contrazioni o azzeramenti, e – fermo restando il caso della remunerazione variabile garantita – è ovviamente soggetta a tutte le regole applicabili in base alle politiche di remunerazione e incentivazione della banca (es. limiti ai compensi; obblighi di differimento e *retention*; pagamento in strumenti finanziari; *malus*; *claw back*, etc.).

Retribuzioni legate alla permanenza del personale (es. *retention bonus*), sebbene non collegate a obiettivi di *performance*, costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a esse applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso.

Piani di incentivazione (cd. *long-term incentive plan*) che si basano su un arco di tempo di valutazione della *performance* (*accrual period*) pluriennale agganciati agli obiettivi e alla durata del piano strategico della banca offrono margini di flessibilità nella determinazione della durata e dei meccanismi di *ex-post risk adjustment*, nei limiti consentiti dalle norme sopra indicate. Sono ammessi piani di incentivazione che si basano su un periodo di *accrual* di un solo anno, ma essi richiedono maggior rigore nella determinazione dei periodi e dei meccanismi di correzione *ex post* dei rischi. Per questi ultimi piani è inoltre importante che gli obiettivi di *performance* annuale siano strettamente connessi con quelli pluriennali contenuti nel piano strategico della banca.

(10) Nel divieto ricadono varie forme di remunerazione variabile garantita nella prassi identificate come “*welcome bonus*”, “*sign-on bonus*”, “*minimum bonus*”, “*entry bonus*” etc.

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione III - La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

2.2 *Conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici*

La politica pensionistica e di fine del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica è in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della banca.

2.2.1 *Benefici pensionistici discrezionali*

Nell'applicare le disposizioni sulla componente variabile della remunerazione ai benefici pensionistici discrezionali si osservano i seguenti criteri:

- se il personale interrompe il rapporto di lavoro prima di aver maturato il diritto al pensionamento, i benefici pensionistici discrezionali sono investiti negli strumenti definiti al par. 2.1, punto 3, tenuti in custodia dalla banca per un periodo di cinque anni e soggetti a meccanismi di aggiustamento *ex post* in conformità con il par. 2.1, punto 5;
- se il rapporto di lavoro cessa con diritto alla pensione, i benefici pensionistici discrezionali sono riconosciuti al dipendente sotto forma di strumenti definiti al par. 2.1, punto 3 e assoggettati a un periodo di mantenimento (*retention*) di cinque anni;
- i benefici pensionistici discrezionali non sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso di cui al par. 1.2.

2.2.2 *Golden parachute*

I compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (cd. *golden parachute*) sono collegati alla *performance* realizzata e ai rischi assunti dalla persona e dalla banca (11).

Detti compensi sono pattuiti nel rispetto dei criteri fissati dall'assemblea dei soci, ai sensi della Sezione II, par. 1, punto iii, tenendo conto – tra l'altro – della durata del rapporto di lavoro intercorso. Essi sono assoggettati alle disposizioni previste nel par. 2.1 della presente Sezione – coerentemente con la categoria di appartenenza della banca (“maggiore”, “minore”, “intermedia”) – quale che sia il titolo, la qualificazione giuridica e la motivazione economica per le quali vengono assegnati (12).

I *golden parachute* non sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso di cui al par. 1.2 della presente Sezione.

(11) Rientrano tra i *golden parachute* anche: i) il compenso corrisposto in base a un patto di non concorrenza; ii) l'indennità di mancato preavviso per l'eccedenza rispetto a quanto previsto dalla legge (l'indennità di mancato preavviso il cui ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge ha la medesima composizione della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso).

(12) A titolo esemplificativo, i *golden parachute* devono essere: collegati a indicatori quali-quantitativi che riflettano risultati effettivi e duraturi; corrisposti in parte in strumenti finanziari assoggettati a un'adeguata politica di *retention*; suddivisi in una quota *up-front* e in una quota differita per un congruo periodo di tempo; soggetti a tutti i meccanismi di correzione *ex post* (es. *malus* e *claw back*).

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione III - La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

2.2.3. *Deroghe*

Le regole previste dai par. 1, 2.1, 2.2.1 e 2.2.2, della presente Sezione, non si applicano:

1. ai *golden parachutes* di cui al par. 2.2.2, pattuiti nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni: *i)* rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, *ii)* sono di ammontare non superiore a 100.000 euro; *iii)* prevedono meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.
2. agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni: *i)* rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale; *ii)* favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti; *iii)* non producono effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del personale; *iv)* prevedono meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

3. Compensi dei consiglieri non esecutivi, dei componenti dell'organo con funzione di controllo e dei componenti delle funzioni aziendali di controllo

Per i consiglieri non esecutivi sono di norma evitati meccanismi di incentivazione. Ove presenti, essi rappresentano comunque una parte non significativa della remunerazione e sono definiti nel rigoroso rispetto dei criteri indicati al paragrafo 2.1. Lo stesso vale per la remunerazione del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, considerato che tale figura non svolge un ruolo esecutivo.

L'ammontare della remunerazione del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica è coerente con il ruolo centrale a esso attribuito ed è determinato *ex ante* in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (amministratore delegato, direttore generale, etc.), salva diversa decisione adottata dall'assemblea se previsto dallo statuto, su proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica e con i *quorum* costitutivi e deliberativi indicati al paragrafo 1.2.

Ai componenti dell'organo con funzione di controllo è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

La componente variabile, se presente, è contenuta per tutto il personale delle funzioni aziendali di controllo ed è assoggettata con particolare rigore alle norme indicate nel par. 2.1. I meccanismi di incentivazione, se presenti, sono coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo; sono pertanto da evitare *bonus* collegati ai risultati economici. E' invece ammissibile subordinare (cd. "*gate*") l'attribuzione della parte variabile a obiettivi di sostenibilità aziendale (es. contenimento dei costi; rafforzamento del capitale) a condizione che ciò non sia fonte di possibili conflitti di interesse.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione III - La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

Per il personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo, i compensi fissi sono di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto; il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione di questi soggetti non supera il limite di un terzo.

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione IV - La politica di remunerazione per particolari categorie di personale

SEZIONE IV

LA POLITICA DI REMUNERAZIONE PER PARTICOLARI CATEGORIE

1. Agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e promotori finanziari

Il presente paragrafo si applica – in aggiunta ai principi generali enunciati nella Sezione I, par. 5, riferibili alle reti distributive esterne nella loro interezza – agli agenti in attività finanziaria, agli agenti di assicurazione e ai promotori finanziari, diversi dai dipendenti della banca.

I criteri di seguito indicati muovono dall'esigenza di adattare le regole sulla struttura della remunerazione del personale (cfr. Sezione III), fondate sulla compresenza di una parte fissa e di una variabile, alle specificità della remunerazione di questi soggetti, che è per solito interamente variabile in ragione della natura autonoma del rapporto di lavoro.

Ai fini del presente paragrafo, si intende per:

- componente “non ricorrente”, la parte della remunerazione che ha una valenza incentivante (legata, ad esempio, all'incremento dei volumi della raccolta netta, al superamento di determinati *benchmark* sui prodotti, al lancio di nuovi prodotti, etc.). La provvigione non ha di per sé valenza incentivante;
- componente “ricorrente”, la parte della remunerazione diversa da quella “non ricorrente”, che rappresenta l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione.

La componente “non ricorrente” è equiparata alla remunerazione variabile del personale; la componente “ricorrente” è, invece, equiparata alla remunerazione fissa.

Salvo quanto previsto per il personale più rilevante, la remunerazione totale del singolo agente o promotore può essere interamente “ricorrente”. Quando essa si compone anche della componente “non ricorrente”, si applicano le regole che seguono.

1. Le banche determinano *ex ante* e correggono *ex post* la remunerazione “non ricorrente” di agenti e promotori, tenendo conto di indicatori di rischiosità operativa tali da promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla banca, nonché idonei a favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela;
2. la determinazione del *bonus pool* (inteso come l'ammontare complessivo della componente “non ricorrente” riconosciuta a una particolare categoria di personale che presenta medesime caratteristiche retributive, es. tutti gli agenti in attività finanziarie o tutti i promotori finanziari) tiene conto delle condizioni patrimoniali e di liquidità della banca e del gruppo a cui questa eventualmente appartiene. A tal fine, sono previste condizioni di accesso alla remunerazione “non ricorrente” (cd. “*gate*”) che ne impediscono il pagamento in tutto o in parte;
3. la correzione *ex post* della remunerazione “non ricorrente” di ciascun soggetto si basa su indicatori granulari – determinati in ragione delle caratteristiche della banca (criterio di

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione IV - La politica di remunerazione per particolari categorie di personale

proporzionalità) –, idonei a riflettere in modo efficace e anticipato anomalie o criticità nelle relazioni con la clientela e nei rischi assunti per conto della banca. Tutti i parametri utilizzati, sia qualitativi sia quantitativi, sono ben individuati, oggettivi e di pronta valutazione; anche le valutazioni discrezionali si fondano su criteri chiari e predeterminati.

La distinzione tra la componente “ricorrente” e quella “non ricorrente” della remunerazione, gli indicatori di rischiosità operativa a cui ancorare la componente “non ricorrente” (anche in vista della correzione per i rischi *ex post*), le condizioni di accesso alla remunerazione “non ricorrente” e le altre caratteristiche essenziali dei sistemi di remunerazione sono determinati *ex ante*, secondo criteri oggettivi, e adeguatamente formalizzati e documentati nelle politiche di remunerazione e incentivazione della banca e nella documentazione contrattuale che disciplina il rapporto.

Le regole di questo paragrafo non si applicano nei confronti degli agenti e dei promotori finanziari, non qualificati come personale più rilevante, che siano iscritti all’albo da meno di 3 anni e non abbiano precedentemente intrattenuto rapporti di lavoro con banche o intermediari finanziari non bancari.

Le banche includono nel processo di identificazione del personale più rilevante, di cui alla Sezione I, par. 6, anche gli agenti in attività finanziaria e di assicurazione e i promotori finanziari addetti alle reti distributive esterne (tipicamente, potrebbero risultare come personale più rilevante le figure dell’“*area manager*”, “*divisional manager*”, etc.).

Per i soggetti identificati come personale più rilevante la remunerazione si compone sempre di una parte “ricorrente” e di una “non ricorrente”; alla parte “non ricorrente” si applicano – secondo quanto indicato nella Sezione I, parr. 6 e 7 - le norme più stringenti previste per il personale più rilevante (1), in aggiunta alle regole che precedono valide per tutti gli agenti e promotori addetti alle reti distributive esterne (allineamento ai rischi, *gates*, indicatori di *compliance*, etc.).

(1) Il principio generale di adeguato bilanciamento tra la parte fissa e quella variabile (cfr. Sezione III, par.1) va coerentemente riferito al rapporto tra la parte “ricorrente” e quella “non ricorrente”. Costituirebbe pertanto un’elusione delle disposizioni del presente capitolo una situazione nella quale la parte incentivante (“non ricorrente”) sia identificata dalla banca in un ammontare molto basso o irrilevante, vanificando quindi gli obiettivi perseguiti dalla disciplina stessa.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione V - Disposizioni di carattere particolare

SEZIONE V

DISPOSIZIONI DI CARATTERE PARTICOLARE

1. Banche che beneficiano di aiuti di Stato

Per le banche e i gruppi bancari che beneficiano di interventi pubblici eccezionali la remunerazione variabile è rigorosamente limitata in percentuale del risultato netto della gestione quando essa non sia compatibile con il mantenimento di un adeguato livello di patrimonializzazione e con un'uscita tempestiva dal sostegno pubblico; inoltre, nessuna remunerazione variabile è pagata agli esponenti aziendali, salvo che ciò non sia giustificato (1) (2).

2. Banche che non rispettano il requisito combinato di riserva di capitale

In caso di mancato rispetto del requisito combinato di riserva di capitale, le remunerazioni variabili possono essere riconosciute e/o corrisposte nei limiti e alle condizioni indicati nella Parte Prima, Titolo II, Capitolo 1, Sezione V, par. 1, della presente Circolare.

(1) Potrebbe essere il caso, ad esempio, della sostituzione del *management*.

(2) Restano ferme le previsioni sulle remunerazioni previste dalla disciplina in materia di aiuti di Stato, emanata dalle competenti Autorità nazionali ed europee.

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazioni

Sezione VI - Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati

SEZIONE VI

OBBLIGHI DI INFORMATIVA E DI TRASMISSIONE DEI DATI

1. Obblighi di informativa al pubblico

Fermo restando quanto previsto dall'art. 450 del CRR, le banche pubblicano sul proprio sito *web*:

- le informazioni di cui al medesimo art. 450 del CRR;
- le informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, dei condirettori generali e dei vice direttori generali ai sensi della lett. j) del richiamato articolo 450 del CRR;
- le informazioni circa le modalità di attuazione del presente Capitolo, unitamente a quelle da pubblicare ai sensi del Capitolo 1, Sezione VII, par. 1, del presente Titolo (1).

Ai fini dell'applicazione dell'art. 450, par. 2, del CRR sono "significative" le banche di maggiori dimensioni o a maggiore complessità operativa.

2. Obblighi di trasmissione di dati alla Banca d'Italia

Si richiamano gli obblighi di trasmissione annuale di dati in materia di remunerazione, stabiliti dalla Banca d'Italia con apposito provvedimento adottato ai sensi delle linee guida dell'EBA emanate in conformità con l'art. 75 della CRD IV (2).

3. Obblighi di informativa all'assemblea

Le banche forniscono almeno annualmente all'assemblea le stesse informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione fornite al pubblico ai sensi del paragrafo 1.

(1) Restano fermi gli obblighi previsti per le banche quotate ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

(2) Cfr. Comunicazione della Banca d'Italia del 7 ottobre 2014 in materia di raccolta di dati sulle remunerazioni presso banche e imprese di investimento.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazioni

Sezione VII - Disposizioni transitorie e finali

SEZIONE VII

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

1. Disciplina transitoria

Le politiche di remunerazione e incentivazione conformi alle disposizioni del presente Capitolo sono sottoposte, al più tardi, all'approvazione dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio 2014.

Quando l'adeguamento alle disposizioni del presente Capitolo richiede modifiche statutarie, queste sono apportate, al più tardi, in occasione dell'assemblea chiamata ad approvare il bilancio 2014; se è necessaria l'approvazione di atti conseguenti a queste modifiche statutarie, il termine per l'adeguamento è prorogato di un ulteriore mese a decorrere dalla data di approvazione assembleare.

In deroga alla Sezione III, par. 1.2, l'assemblea, anche in assenza di apposita previsione statutaria, può deliberare sull'aumento del limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione per l'anno seguente e del limite alla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica al più tardi in occasione dell'approvazione del bilancio 2014 e con i *quorum* costitutivi e deliberativi previsti dalla Sezione III, par. 1.2.

Le banche, nei limiti consentiti dai contratti collettivi:

- applicano le disposizioni del presente Capitolo ai contratti individuali che sono stipulati a partire dal 1° luglio 2015;
- adeguano i contratti individuali in corso alle disposizioni del presente Capitolo tempestivamente e, comunque, entro il 1° luglio 2015 per i componenti degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo ed entro il 31 dicembre 2015 per il restante personale.

I contratti collettivi sono allineati al presente Capitolo alla prima occasione utile.

In deroga a quanto sopra, le banche, entro il 30 giugno 2016:

- applicano il limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione: *i)* del “personale più rilevante” di società del gruppo di appartenenza diverse da banche e imprese di investimento (Sezione I, par. 4, e Sezione III, par. 1.2); *ii)* degli agenti in attività finanziaria, degli agenti di assicurazione e dei promotori finanziari qualificati come “personale più rilevante” (Sezione IV, par. 1);
- si adeguano alle disposizioni contenute nella Sezione III, par. 3, per quanto riguarda i limiti quantitativi: *i)* alla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica; *ii)* alla componente variabile della remunerazione del “personale più rilevante” delle funzioni aziendali di controllo.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazioni

Sezione VII - Disposizioni transitorie e finali

Fino al completo adeguamento al presente Capitolo, le banche rispettano quanto stabilito ai sensi del Provvedimento della Banca d'Italia 30 marzo 2011, recante *Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari*.