



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari

Tavola di resoconto alla consultazione

Novembre 2014

PREMESSA E NOTA METODOLOGICA

La revisione delle disposizioni di marzo 2011 ha rappresentato l'occasione per realizzare differenti obiettivi: recepire le nuove previsioni in materia di compensi contenute nel pacchetto "CRD4/CRR" (es. limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa, rafforzamento delle regole su *malus* e *claw-back*); tenere conto dei regolamenti della Commissione europea nel frattempo emanati (RTS sull'identificazione dei *risk-takers* e sugli strumenti finanziari per il pagamento della remunerazione variabile); fornire chiarimenti e precisazioni – alla luce dell'esperienza maturata – sulla corretta applicazione delle Disposizioni del 2011, nell'ottica di garantire il pieno rispetto dei principi e degli obiettivi della CRD4 (es. remunerazione degli esponenti non esecutivi e delle funzioni aziendali di controllo, regole per il pagamento dei *golden parachutes*); garantire la complessiva coerenza, sostanziale e terminologica, delle norme con le altre discipline interconnesse (es. governance e controlli interni) e con l'entrata in vigore del Meccanismo di vigilanza unico.

Le scelte effettuate nel rispondere alla consultazione pubblica rispondono a queste molteplici finalità e sono state ponderate nel rispetto del quadro normativo nazionale ed europeo di riferimento. A questo scopo, per la stesura delle disposizioni finali ci si è avvalsi degli esiti di un supplemento di analisi di impatto della regolamentazione.

In ambito internazionale sono in corso ulteriori lavori sui sistemi di remunerazione e incentivazione nelle banche, tra cui l'elaborazione di nuove linee guida da parte dell'Autorità bancaria europea, in attuazione della CRD4. La Banca d'Italia contribuisce a questi lavori e potrà tener conto dei relativi esiti per futuri interventi in materia.

La tabella riporta le osservazioni formulate sulle parti del provvedimento del 30 marzo 2011 di cui il documento di consultazione ha prefigurato una modifica e dà conto degli esiti della loro valutazione. Nei casi in cui si è ritenuto che vi fosse la possibilità di rispondere alle osservazioni senza apportare modifiche al testo normativo, si è provveduto a fornire i relativi chiarimenti nella tabella. Le risposte alla consultazione sono ripartite per argomento.

La consultazione si è chiusa il 12 gennaio 2014.

Sono pervenuti 16 documenti provenienti da:

1. Associazioni e organismi rappresentativi degli intermediari e dei consumatori:

- ABI – Associazione Bancaria Italiana
- AiiA – Associazione Italiana Internal Auditors
- ANASF – Associazione nazionale dei promotori finanziari
- ASSONIME - Associazione fra le Società Italiane per Azioni
- ASSORETI – Associazione nazionale delle società di collocamento di prodotti finanziari e di servizi di investimento
- ASSOSIM – Associazione italiana intermediari mobiliari
- FEDERCASSE – Federazione Nazionale delle Banche di Credito Cooperativo

2. Intermediari, professionisti, associazioni sindacali e altri:

- CP-DL – Capolino-Perlingieri & Leone Studio Legale
- DIRCREDITO – Associazione Sindacale Nazionale dell’Area Direttiva e delle Alte professionalità del Credito ed Enti assimilati delle Società Assicuratrici e delle Agenzie erariali
- Intesa San Paolo
- La Torre Morgese Cesàro Rio – Studio Legale Associato
- Studio Bompani
- Graziano Vanni
- Fiba-CISL
- Mercer

Un rispondente ha chiesto che i propri commenti non venissero pubblicati.

Legenda

CRD4	Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, che modifica la direttiva 2002/87/CE e abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE
CRR	Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012
Disposizioni	Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, 7° aggiornamento, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2
Disposizioni del 2011	Provvedimento della Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, 30 marzo 2011
Disposizioni di governance	Disposizioni di vigilanza per le banche (Circolare n. 285/2013 e successivi aggiornamenti), Titolo IV, Capitolo 1, "Governance societaria"
Disposizioni sui controlli interni	Nuove disposizioni prudenziali per le banche (Circolare n. 263/2006 e successivi aggiornamenti), Titolo V, Capitolo 7, "Il sistema dei controlli interni"
Linee guida del CEBS	<i>Guidelines on remuneration policies and practices</i> , CEBS, 10 dicembre 2010 (https://www.eba.europa.eu/documents/10180/106961/Guidelines.pdf)
RTS	<i>Regulatory technical standards</i> emanati dalla Commissione europea, su proposta dell'EBA. Nel presente documento ci si riferisce in particolare ai Regolamenti delegati (UE) nn. 604/2014 e 527/2014, rispettivamente in materia di: <i>i)</i> criteri quantitativi e qualitativi per l'identificazione dei <i>risk-takers</i> ; <i>ii)</i> strumenti finanziari che possono essere utilizzati per l'attribuzione della remunerazione variabile
Regolamento congiunto	Regolamento Banca d'Italia-Consob in materia di organizzazione e procedure degli intermediari che prestano servizi di investimento o di gestione collettiva del risparmio, 29 ottobre 2007, e successivi aggiornamenti
SSM	<i>Single Supervisory Mechanism</i> , istituito ai sensi del Regolamento (UE) n. 1024/2013 del Consiglio, del 15 ottobre 2013, che attribuisce alla Banca centrale europea (BCE) compiti specifici in merito alle politiche in materia di vigilanza prudenziale degli enti creditizi

DISPOSIZIONI	OSSERVAZIONI RICEVUTE	ACCOLTA (SI, NO, IN PARTE)	MOTIVAZIONI
OSSERVAZIONI DI CARATTERE GENERALE	Sono espresse riserve circa l'introduzione di previsioni più restrittive rispetto a quelle contenute nella CRD4, che potrebbero penalizzare gli intermediari italiani (in particolare, a operatività transfrontaliera) nel confronto con i principali <i>competitors</i> europei e internazionali.	Chiarimento a lato	<p>La direttiva CRD4 contiene disposizioni di armonizzazione minima, le quali necessitano di essere trasposte con norme nazionali – ove necessario, di maggior dettaglio – per tenere conto delle caratteristiche dell'ordinamento e degli assetti delle banche dello Stato membro. Queste disposizioni possono essere attuate dalla Banca d'Italia sulla base dei poteri a essa attribuiti dagli articoli 53 e 67 del TUB e del d.m. n. 933 del 2006.</p> <p>Rispetto al contenuto minimo previsto dalla CRD4, oltre ad esercitare opzioni stabilite dalla stessa direttiva (es. possibilità di aumentare il rapporto variabile/fisso attraverso un'apposita deliberazione dell'assemblea dei soci), le disposizioni precisano, attraverso disposizioni di dettaglio, il contenuto di norme di principio già esistenti (es. compensi di particolari figure aziendali, <i>golden parachutes</i>). Nel complesso la normativa è volta a conseguire a pieno gli obiettivi della CRD4 e delle linee guida del CEBS, tenendo conto delle specificità dell'ordinamento e delle prassi nazionali. In ogni caso, nelle scelte effettuate (di cui si dà conto di seguito) si è tenuta costantemente presente anche l'esigenza di non sfavorire il sistema bancario italiano rispetto ai sistemi esteri.</p>
AMBITO DI APPLICAZIONE	Si chiede di confermare che le disposizioni non si applicano alle società del gruppo bancario, diverse da banche e SIM, sottoposte a normative di settore che disciplinano anche la materia delle remunerazioni (es. direttiva AIFMD).	NO	<p>L'art. 92(1) della CRD4, confermando l'impostazione precedente, richiede l'applicazione delle norme sui compensi a livello individuale (<i>i.e.</i>, da parte di banche e SIM) e a livello consolidato (<i>i.e.</i>, nell'ambito dei gruppi bancari). L'art. 109(2) della medesima direttiva afferma, inoltre, che – in quest'ultimo caso – è compito della capogruppo (e delle filiazioni, nelle ipotesi di sub-consolidamento) assicurare l'applicazione e la complessiva coerenza delle norme, anche con riguardo alle componenti del gruppo che non rientrano individualmente nell'ambito di applicazione della CRD4. Secondo gli orientamenti che si vanno delineando in ambito europeo, questa disposizione ricomprende anche le società del gruppo soggette, a livello individuale, a normative di settore (es. UCITS, AIFMD).</p> <p>Le disposizioni riprendono, coerentemente, questa impostazione. La Banca d'Italia continuerà a seguire l'evoluzione degli orientamenti europei su</p>

			questa tematica.
NOZIONE DI “PERSONALE”	Si suggerisce di allineare la definizione di “personale” con quella contenuta nella CRD4.	NO	<p>La definizione di “personale” tiene conto del fatto che le regole sulle remunerazioni si distinguono in:</p> <p>(a) norme applicabili a tutto il personale (esponenti, dipendenti, collaboratori, ecc.);</p> <p>(b) norme di maggiore dettaglio indirizzate al solo personale più rilevante (c.d. <i>risk-takers</i>), cui fa riferimento la CRD4.</p> <p>Questa impostazione riflette indirizzi contenuti negli orientamenti europei (cfr. linee guida del CEBS, par. 2 e Allegato 2), e persegue l’obiettivo di garantire l’efficacia e la complessiva coerenza della politica di remunerazione.</p>
IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”	Si segnala che, nel caso di gruppi bancari, l’obbligo di condurre il processo di identificazione del personale più rilevante a livello di singola società del gruppo potrebbe risultare oneroso; si ritiene, infatti, che il processo condotto dalla capogruppo per l’intero gruppo possa da solo considerarsi sufficiente.	In parte	<p>In attuazione della disciplina europea (CRD4 e RTS per l’identificazione dei <i>risk-takers</i>), le disposizioni prevedono che il processo di identificazione sia svolto dalle banche su base individuale, anche quando appartenenti a un gruppo bancario. Ciò si giustifica alla luce della circostanza che una persona può essere <i>risk-taker</i> in relazione alla banca, a livello individuale, ma non in relazione al gruppo.</p> <p>Per le società del gruppo che non rientrano nell’ambito di applicazione della CRD4 su base individuale (es. SGR), le disposizioni prevedono l’identificazione del personale più rilevante solo a livello di gruppo.</p>
	E’ stato chiesto di suddividere il personale secondo le categorie individuate nelle Disposizioni di marzo 2011, ai fini della comunicazione interna.	Chiarimento a lato	Le modalità di redazione della “comunicazione interna” – intesa come un flusso di carattere informativo interno all’intermediario – sono rimesse alle scelte dell’intermediario stesso.
	Si chiede di chiarire se i soggetti la cui remunerazione è decisa dall’organo con funzione di supervisione strategica (es. amministratori, direttori generali, etc.) vadano sempre qualificati come personale più rilevante, indipendentemente dal processo di identificazione condotto ai sensi degli	Chiarimento a lato	Il processo di identificazione del personale più rilevante deve essere condotto dalla banca in conformità con i criteri qualitativi e quantitativi individuati dagli RTS.

	RTS.		
APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ	Con riguardo alle banche di minori dimensioni e complessità operativa, è stato chiesto di rendere facoltative le norme inerenti al:		
	1. pagamento della parte variabile in strumenti finanziari e la conseguente previsione di un periodo di <i>retention</i> . La norma appare, infatti, di difficile applicazione, trattandosi di banche generalmente non quotate e con un numero contenuto di soci;	SI	L'osservazione è stata accolta. L'impiego di strumenti finanziari è facoltativo per le banche di minori dimensioni. Se la banca decide comunque di pagare la remunerazione variabile in strumenti finanziari, rimane fermo l'obbligo di rispettare tutte le regole a essi relative.
	2. differimento della remunerazione variabile corrisposta al personale più rilevante;	NO	Si conferma l'applicazione del differimento alle remunerazioni del personale più rilevante delle banche di minori dimensioni, già previsto dalle Disposizioni del 2011. Tale applicazione appare in linea col criterio di proporzionalità, tenendo conto che alle banche di minori dimensioni si applicano solo le disposizioni di principio e non anche i limiti quantitativi previsti per le banche di maggiori dimensioni e per quelle intermedie.
	3. pagamento di benefici pensionistici discrezionali.	SI	L'osservazione è stata recepita, anche in considerazione dell'accoglimento dell'osservazione <i>sub</i> 1). Le due osservazioni si riferiscono, infatti, a disposizioni strettamente collegate.
	Con riferimento alle banche intermedie e minori, si chiede di precisare in presenza di quali indici di proporzionalità, forniti in via esemplificativa nelle disposizioni, debbano applicarsi regole più stringenti (es. maggior periodo di differimento o <i>retention</i>).	Chiarimento a lato	Il rispetto delle regole deve essere tanto più rigoroso quanto maggiore è la complessità operativa/organizzativa della banca o l'esposizione al rischio per la stessa, alla stregua degli indici forniti nella Sez. I, par. 7, nota n. 8, delle disposizioni. Peraltro le singole banche potranno prendere in considerazione indici di proporzionalità ulteriori, se rilevanti.

	Con riferimento alle banche intermedie, si chiede di non imporre percentuali “almeno pari alla metà” di quelle indicate per le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, ma di rimettere alle banche stesse la scelta su come applicare al meglio le regole più stringenti.	NO	<p>Come noto, le Disposizioni del 2011 rimettevano alle banche intermedie la valutazione sulle modalità e sulla misura in cui applicare le regole di maggior dettaglio previste dalla disciplina.</p> <p>Come rappresentato nel documento di consultazione, la previsione che si chiede di sopprimere si è resa necessaria alla luce dall’esperienza applicativa, che ha evidenziato la non sufficiente adesione allo spirito e agli obiettivi della regolamentazione con riferimento alle regole di maggior dettaglio.</p>
	Si osserva che la “neutralizzazione” solo parziale dei criteri numerici indicati per gli intermediari di maggiori dimensioni contrasterebbe con le linee guida CEBS di dicembre 2010.	Chiarimento a lato	<p>Le disposizioni, che confermano quanto già stabilito nelle Disposizioni del 2011, non sembrano in contrasto con linee guida del CEBS. Queste ultime, in particolare, prevedono che:</p> <ul style="list-style-type: none"> – la disciplina possa essere applicata con livelli di intensità diversi a seconda delle caratteristiche della banca; – i limiti quantitativi più stringenti, ove applicati, non possano essere derogati. <p>Le linee guida del CEBS non escludono che possano applicarsi regole semplificate, di solo principio e quindi non contenenti limiti quantitativi, in applicazione del criterio di proporzionalità.</p>
	Si chiede di chiarire se sia possibile non applicare talune regole previste dalla CRD4 (es. differimento) a soggetti riconducibili alla categoria del “personale più rilevante”.	Chiarimento a lato	Le disposizioni chiariscono che al “personale più rilevante” si applica l’intera disciplina per esso prevista, a seconda della categoria in cui ricade la banca di appartenenza.
	Si chiede di comprendere tra le regole più stringenti da applicare al solo “personale più rilevante” anche quelle relative ai meccanismi di correzione <i>ex post</i> (<i>malus</i> e <i>claw-backs</i>).	NO	Si ritiene di confermare la scelta di applicare i meccanismi di correzione per i rischi <i>ex post</i> (<i>malus</i> e <i>claw-backs</i>) alla remunerazione variabile percepita da tutto il personale, come già previsto nelle Disposizioni del 2011. Infatti, la componente variabile, se attribuita, rappresenta una forma di incentivazione legata alle <i>performance</i> e ai rischi assunti e, in quanto tale, dovrebbe essere soggetta ai meccanismi di correzione <i>ex post</i> .
	Nelle banche minori, caratterizzate da contenuti importi di remunerazione	NO	La richiesta allo stato non può essere accolta anche tenuto conto che la materia potrà formare oggetto di indirizzi in ambito internazionale ed

	variabile, si chiede di limitare l'applicazione delle regole ai casi di remunerazioni variabili significative.		europeo (es. elaborazione delle <i>guidelines</i> dell'EBA attuative della CRD4, in sostituzione di quelle del CEBS).
RUOLO DELL'ASSEMBLEA	E' stato chiesto di chiarire se, nel caso in cui l'assemblea della singola banca non approvi il documento predisposto dalla capogruppo, sia necessario redigere un autonomo documento sulle politiche di remunerazione per la banca stessa.	Chiarimento a lato	Nel caso in cui la controllata non approvi il documento predisposto dalla capogruppo, essa dovrà provvedere alla redazione e all'approvazione di un documento individuale. Resta ovviamente ferma l'esigenza che sia assicurata, nell'ambito dell'attività di direzione e coordinamento della capogruppo, la complessiva coerenza delle politiche di remunerazione per l'intero gruppo.
	Non si ritiene necessario che debba esservi una clausola statutaria affinché l'assemblea possa aumentare il limite al rapporto tra la remunerazione variabile e quella fissa.	NO	Si ritiene opportuno che sia lo statuto a prevedere se l'aumento del limite sia o meno possibile e ad attribuire ai soci la facoltà di approvarlo, anche per garantire adeguata trasparenza su questo aspetto. Tale previsione è in linea con la CRD4, che lascia liberi gli Stati membri di individuare le modalità ritenute più opportune per l'introduzione di questa possibilità.
	Relativamente alla previsione che rimette all'assemblea dei soci il dovere di approvare i <i>golden parachutes</i> :		
	1. si osserva che questa non appare supportata dalla CRD4; si chiede, pertanto, di circoscrivere l'approvazione assembleare ai criteri e ai limiti entro i quali i <i>golden parachutes</i> devono essere definiti;	SI	La norma è stata modificata per chiarire che l'approvazione assembleare deve riferirsi ai criteri e ai limiti (incluso l'ammontare massimo) per determinare i <i>golden parachutes</i> .
	2. si chiede di chiarire se l'approvazione si riferisca ai <i>golden parachutes</i> definiti per il singolo dipendente o per la generalità del personale.	Chiarimento a lato	La delibera può riferirsi sia a singole persone sia a categorie di personale (in tal caso, andranno individuate in maniera chiara e oggettiva sia le categorie di personale sia i criteri e i limiti individuati per ciascuna categoria).
	Non si ritiene che sia necessaria "un'apposita previsione statutaria con riguardo ai compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto".	Chiarimento a lato	Le disposizioni richiedono non che lo statuto determini i compensi relativi alla conclusione anticipata del rapporto, ma che l'assemblea stabilisca i criteri per la loro determinazione (tra cui: l'ammontare massimo e i limiti in termini di annualità della remunerazione fissa).

COINVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI AZIENDALI	Le Disposizioni chiedono che la politica di remunerazione sia predisposta dall'organo con funzione di supervisione strategica con la partecipazione delle funzioni aziendali competenti (es. gestione dei rischi, pianificazione strategica, etc.). Tra queste si propone di inserire anche la funzione commerciale, per la parte della politica che ha riguardo alle reti.	Chiarimento a lato	Le disposizioni, nel richiedere il coinvolgimento delle competenti funzioni aziendali nel disegno della politica di remunerazione della banca, individuano un elenco non esaustivo di funzioni, che rivestono un ruolo chiave all'interno dell'organizzazione e ai fini delle remunerazioni. Resta ovviamente ferma la possibilità per la banca di individuare e coinvolgere ulteriori funzioni e soggetti, in relazione alle caratteristiche di <i>governance</i> e operative della banca stessa.
FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO: NOZIONE	Si chiede di specificare quali funzioni rientrano nella nozione di "funzioni aziendali di controllo" ai fini delle Disposizioni, confermando se tra queste rientrano o meno le risorse umane e la contabilità.	SI	Le Disposizioni definiscono la nozione di funzioni aziendali di controllo in aderenza alla disciplina di vigilanza sui controlli interni (Circolare della Banca d'Italia n. 263 del 2006); esse chiariscono inoltre che vi rientra anche la funzione risorse umane, ai soli fini della disciplina sulle remunerazioni e in linea con quanto previsto dalle linee guida del CEBS.
	Si chiede di chiarire cosa si intenda per "personale di livello più elevato" delle funzioni aziendali di controllo e quale sia il raccordo tra questi soggetti e il personale più rilevante ai sensi degli RTS in materia di <i>risk-takers</i> .	SI	Il testo delle disposizioni è stato modificato facendo esclusivamente riferimento al personale più rilevante identificato, sulla base degli RTS, nell'ambito delle funzioni aziendali di controllo.
FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO: REMUNERAZIONE	Si chiede di estendere a tutto il personale delle funzioni aziendali di controllo la norma che richiede che il compenso fisso sia di livello adeguato alle responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo. Si chiede, inoltre, di prevedere che i meccanismi di incentivazione siano correlati esclusivamente ad obiettivi legati alla funzione specifica assolta dai componenti della funzione aziendale di	NO	La disposizione riguarda il solo personale più rilevante, interessato dalla nuova previsione sui limiti quantitativi alla remunerazione variabile. Si ritiene inoltre che sia possibile correlare la remunerazione variabile a obiettivi diversi da quelli legati alla funzione specifica svolta (es. contenimento dei costi e rafforzamento del capitale) senza introdurre incentivi incoerenti con l'autonomia di giudizio richiesta alle funzioni aziendali di controllo.

	controllo.		
	<p>Relativamente alla previsione che impone il limite del 25% al rapporto tra la parte variabile della remunerazione e la remunerazione totale del personale delle funzioni aziendali di controllo, si chiede di:</p> <p>1) eliminarla perché non prevista dalla CRD4 e, quindi, possibile fonte di distorsioni competitive;</p>	NO	<p>L'introduzione del limite si è resa necessaria per favorire la concreta attuazione del principio – già sancito nelle Disposizioni del 2011 e nelle linee guida del CEBS – secondo cui i componenti delle funzioni aziendali di controllo percepiscono compensi variabili in via eccezionale, di importo contenuto e indipendenti dalle <i>performance</i> aziendali.</p> <p>Le disposizioni sono state comunque modificate per chiarire che il limite alla remunerazione variabile è calcolato in rapporto a quella fissa (in coerenza con le modalità di calcolo del <i>cap</i> per il restante personale più rilevante).</p> <p>L'adeguatezza del compenso deve essere determinata da ciascuna banca, in relazione alle proprie caratteristiche, nonché al ruolo e alle responsabilità dei singoli individui addetti alle funzioni aziendali di controllo.</p>
	<p>2) applicarla solo ai responsabili e al personale di livello più elevato e non a tutto il personale addetto alle funzioni aziendali di controllo (per quest'ultimo è proposto di applicare il limite del 100% della remunerazione variabile rispetto a quella fissa);</p>	In parte	<p>Il testo delle disposizioni è stato modificato facendo esclusivamente riferimento al personale più rilevante identificato, sulla base degli RTS, nell'ambito delle funzioni aziendali di controllo. Per il restante personale si ritiene che la remunerazione variabile debba essere comunque molto contenuta o nulla.</p>
	<p>3) chiarire cosa debba intendersi per determinazione del compenso <i>ex ante</i>;</p>	Chiarimento a lato	<p>Le disposizioni stabiliscono che il rapporto tra la remunerazione variabile e quella fissa di tutto il personale (ivi compreso, quindi, quello delle funzioni aziendali di controllo) è determinato <i>ex ante</i>, in modo tale da individuare un valore <i>target</i>, su cui andranno ad incidere, tra l'altro, gli eventuali meccanismi di correzione <i>ex post</i>.</p>
REMUNERAZIONE E RUOLO DEL PRESIDENTE DELL'ORGANO CON FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	<p>Con riguardo alla previsione che limita il compenso del presidente entro il 70% della remunerazione fissa del vertice dell'esecutivo (AD/DG), è stato chiesto di:</p> <p>1) eliminare la previsione perché non terrebbe conto delle rilevanti funzioni assegnate al presidente; essa, inoltre,</p>	In parte	<p>Si ritiene di confermare il limite alla remunerazione del presidente, volto ad assicurare che la remunerazione riconosciuta sia coerente con il rilevante ruolo non esecutivo svolto.</p> <p>Il testo delle disposizioni è stato comunque modificato rispetto a quello posto in consultazione per: <i>i)</i> portare il limite al 100% della remunerazione fissa del vertice dell'esecutivo; <i>ii)</i> prevedere che l'assemblea, con maggioranze qualificate, possa derogare al limite, se previsto nello statuto; <i>iii)</i> fornire adeguata informativa al pubblico nell'ambito dei più generali</p>

	<p>non sarebbe prevista dalla CRD4 e potrebbe quindi comportare disparità di trattamento rispetto agli altri operatori europei;</p> <p>2) cambiare la tipologia di compenso a cui rapportare quello del presidente, facendo riferimento alla remunerazione media degli amministratori non esecutivi;</p> <p>3) fornire alcuni chiarimenti tecnici sulle modalità di calcolo del limite (es. parametro di riferimento nel caso di compresenza di AD e DG).</p>		<p>obblighi di trasparenza.</p> <p>Si ritiene invece di confermare il parametro di riferimento per il calcolo del limite (compenso fisso dell'AD/DG): i parametri alternativi suggeriti si sono rivelati tecnicamente non idonei alla luce degli esiti del supplemento di analisi di impatto pubblicata congiuntamente con le presenti disposizioni.</p> <p>Nel caso in cui coesistano AD e DG, la remunerazione fissa da considerare per determinare il compenso del presidente è quella più alta.</p>
	<p>E' chiesto di chiarire che, nel caso in cui il presidente dell'organo con funzioni di supervisione strategica sia anche vertice dell'organo con funzioni di gestione, si applicano le sole previsioni relative alla remunerazione di quest'ultimo.</p>	<p>Chiarimento a lato</p>	<p>Il presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica si qualifica sempre come consigliere non esecutivo (Cfr. Circolare n. 285/2013, Titolo IV, Cap. 1). Ne discende che le regole sulla struttura della remunerazione, volta a tener conto della natura <i>super partes</i> e non esecutiva del presidente, si applicano in ogni caso.</p>
<p>STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE: OSSERVAZIONI GENERALI</p>	<p>Si chiede di prevedere una correlazione tra la retribuzione dei vertici e quella del resto del personale.</p>	<p>NO</p>	<p>Le Disposizioni non prevedono la correlazione proposta in aderenza all'impostazione della regolamentazione europea (CRD4 e le linee guida del CEBS) e alle finalità prudenziali da questa perseguite. La banca potrà comunque tener conto della correlazione proposta nell'ambito delle proprie politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.</p>
	<p>Si chiede di ribadire che la parte fissa della remunerazione debba essere tale da remunerare l'esperienza e l'attività svolta dal soggetto percettore.</p>	<p>SI</p>	<p>La proposta è stata accolta, introducendo nelle disposizioni – in linea con la CRD4 – indicazioni sugli elementi che la “remunerazione fissa di base” dovrebbe riflettere.</p>
<p>STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE: LIMITE AL RAPPORTO TRA</p>	<p>Si propone di avvalersi delle possibilità, concesse dalla CRD4, di: (a) prevedere un rapporto massimo tra le componenti variabile e fissa della remunerazione</p>	<p>NO</p>	<p>Si ritiene che la scelta di fissare il limite di base a 1:1, senza prevederne uno inferiore, sia in linea con la CRD4 e idonea a garantire il perseguimento degli obiettivi prudenziali. Nel contempo, per consentire margini adeguati di flessibilità e conferire agli azionisti poteri decisionali sui limiti ai compensi</p>

REMUNERAZIONE VARIABILE E FISSA (CD. CAP)	<p>inferiore al 100% (es. 50%); (b) non prevedere la possibilità di aumentare il rapporto di base sino ad un massimo del 200%; (c) qualora si voglia mantenere la possibilità di aumento del limite, abbassare la soglia massima dal 200 al 100%.</p> <p>Con riguardo al fattore di sconto, taluni condividono la scelta di non prevederne l'uso; altri ne auspicano l'introduzione per garantire ulteriore flessibilità alle banche nel calcolo del <i>cap</i>.</p>		<p>del personale più rilevante della banca, le disposizioni ammettono la facoltà di aumentare il rapporto sino a un massimo di 2:1, previa deliberazione assembleare con le maggioranze qualificate previste dalla CRD4 e, in ogni caso, solo se lo statuto lo consente.</p> <p>Anche in ragione di questi margini di flessibilità che la normativa già garantisce, si ritiene di non prevedere la possibilità di avvalersi del fattore di sconto, anche tenuto conto dei commenti discordanti pervenuti in esito alla consultazione.</p>
	<p>Si chiede di chiarire se il rapporto 1:1 tra componente variabile e fissa della remunerazione debba essere calcolato con riferimento alla remunerazione "target" o a quella "actual" e se vada riferito a una prospettiva di cassa o di competenza.</p>	<p>Chiarimento a lato</p>	<p>Le Disposizioni chiariscono che la determinazione del rapporto tra componente variabile e fissa deve avvenire <i>ex ante</i> (in modo tale da individuare un valore <i>target</i>).</p> <p>Concorrono alla determinazione del limite tutte le componenti della remunerazione da riconoscere al personale con riferimento a ciascun periodo di valutazione, siano esse da pagare <i>up-front</i> o da differire.</p>
	<p>Si osserva che il limite al rapporto tra componenti variabile e fissa è previsto dalla CRD4 solo con riferimento al personale più rilevante; si chiede di modificare il testo delle Disposizioni per circoscrivere l'applicazione di tale limite al personale più rilevante.</p>	<p>SI</p>	<p>Il testo delle disposizioni è stato modificato, includendo il <i>cap</i> tra le regole più stringenti da applicare al solo personale più rilevante; il limite deve essere rispettato dai <i>risk-takers</i> di tutte le banche, indipendentemente dalla categoria di appartenenza (banche di maggiori dimensioni, intermedie e minori). Nel caso di gruppi, la previsione si applica a tutti i <i>risk-takers</i> identificati come tali dalla capogruppo.</p>
	<p>E' ritenuto troppo ampio il termine di 60 giorni precedenti l'assemblea per la trasmissione alla Banca d'Italia della proposta di aumento del limite del rapporto 1:1. Sono quindi avanzate due diverse proposte: (a) effettuare contestualmente la trasmissione della</p>	<p>NO</p>	<p>Si ritiene che il termine di 60 giorni sia congruo per consentire l'interlocazione eventualmente necessaria con l'Autorità di vigilanza.</p>

	proposta alla Banca d'Italia e quella all'assemblea; (b) ridurre il termine da 60 a 30 giorni.		
STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE: COMPONENTE VARIABILE	Si suggerisce di inserire, tra gli indicatori cui riferire la componente variabile della remunerazione, anche: (a) parametri non finanziari; (b) il mantenimento o l'incremento della compagine societaria, particolarmente utile nei casi di ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali.	Chiarimento a lato	Le disposizioni, confermando quanto già previsto da quelle del 2011, stabiliscono che la remunerazione variabile sia parametrata anche a indicatori in grado di valorizzare obiettivi di carattere qualitativo, sia in fase di determinazione <i>ex ante</i> sia in fase di eventuale correzione <i>ex post</i> . Questi indicatori e i relativi obiettivi – che sono autonomamente individuati dalle banche, in relazione alle proprie caratteristiche e a quelle dell'attività svolta dal personale a cui il compenso di riferisce – devono essere ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione.
STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE: PERIODO DI RETENTION	Si chiede di eliminare il periodo di <i>retention</i> minimo di due anni che si applica agli strumenti finanziari pagati <i>up-front</i> .	NO	La previsione è coerente con la CRD4 e le linee guida del CEBS le quali richiedono che la <i>retention</i> riguardi anche i pagamenti <i>up-front</i> in strumenti finanziari e sia di durata adeguata ad assicurare un allineamento degli incentivi agli obiettivi di medio-lungo periodo.
	Si chiede di specificare che il periodo di <i>retention</i> decorre dal termine di differimento di ciascuna <i>tranche</i> .	SI	E' stata inserita una precisazione in tal senso.
STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE: DIFFERIMENTO	Con particolare riguardo all'obbligo di differimento di una percentuale pari ad almeno il 60% della retribuzione variabile, si chiede di precisare le categorie di personale a cui tale obbligo si applica ovvero di fare riferimento al documento EBA del 16.12.2013.	Chiarimento a lato	Il differimento di almeno il 60% (banche maggiori) o 30% (banche intermedie) si applica al personale indicato nelle disposizioni, che costituisce un sottoinsieme dei <i>risk-takers</i> identificati ai sensi degli RTS. Le banche possono applicarlo a categorie ulteriori di personale (<i>risk-takers</i> e no).
STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE: AGGIUSTAMENTO EX POST	Si mette in evidenza che i meccanismi di correzione <i>ex post</i> della componente variabile della remunerazione sono "in contraddizione con le norme contrattuali vigenti per la Dirigenza".	Chiarimento a lato	L'osservazione sembra investire la questione dell'adeguamento dei contratti collettivi; tale questione viene affrontata nelle disposizioni transitorie.

	Si chiede di utilizzare, con riferimento a <i>malus</i> e <i>claw-back</i> , il termine “meccanismo” o “misura”, invece di “clausola”.	SI	L’osservazione è stata accolta.
	Si chiede di precisare il concetto di “comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca”.	NO	La determinazione del livello di significatività delle perdite a cui legare l’attivazione dei meccanismi di correzione <i>ex post</i> è rimessa alle valutazioni della banca alla luce delle proprie specificità.
	Si chiede di prevedere che gli importi corrisposti a titolo di <i>buy-out</i> , soggetti a meccanismi di <i>malus</i> e <i>claw-back</i> , non rientrino nel calcolo del limite al rapporto tra remunerazione fissa e variabile.	NO	In linea con l’art. 94(1)(i) della CRD4 gli importi corrisposti a titolo di <i>buy out</i> da contratti con precedenti datori di lavoro sono imputabili alla componente variabile della remunerazione e sono pertanto soggetti al rapporto previsto per quest’ultima con riferimento alla componente fissa.
CONCLUSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO O CESSAZIONE DALLA CARICA	Si chiede un chiarimento della definizione dei <i>golden parachutes</i> , anche con riguardo al loro rapporto con talune previsioni di legge (artt. 2120, 2121 e 2125 del Codice Civile). A tale riguardo, è stato altresì osservato che l’applicazione delle disposizioni potrebbe comportare un trattamento dei dipendenti peggiore di quello previsto dagli artt. 2120, 2121 e 2125 c.c., in contrasto con le linee guida del CEBS.	SI	Le disposizioni sono state integrate per chiarire il rapporto tra disciplina dei <i>golden parachutes</i> e quella su indennità di mancato preavviso e patto di non concorrenza, tenendo in considerazione le disposizioni del codice civile.
	Si chiede di non considerare le retribuzioni legate alla permanenza del personale (c.d. <i>retention bonus</i>) come remunerazione variabile, dal momento che non dipendono dalla <i>performance</i> e non incentivano l’assunzione di rischi.	NO	In linea con le linee guida del CEBS (par. 11), si conferma che la definizione di remunerazione variabile include componenti legate a parametri diversi dalla <i>performance</i> , tra cui il periodo di permanenza presso la banca. Sulla qualificazione dei <i>retention bonus</i> come componente variabile della remunerazione si rinvia, inoltre, ai chiarimenti forniti in risposta alla consultazione sulle Disposizioni del 2011 (cfr. “resoconto della consultazione”, marzo 2011, p. 15).
	Si propone di porre un tetto massimo ai	NO	L’impostazione seguita dalle disposizioni è di rimettere alla politica di

	<i>golden parachutes</i> , pari al numero di annualità che residuerebbero alla naturale cessazione del rapporto di lavoro o che sarebbero state corrisposte qualora il rapporto fosse giunto alla scadenza naturale.		ciascuna banca (approvata dall'assemblea) la definizione del tetto massimo per i <i>golden parachutes</i> .
	Con riguardo all'applicazione della disciplina sui <i>golden parachutes</i> a prescindere dalla qualificazione giuridica, si paventa che tale previsione possa far rientrare nel campo di applicazione della disciplina sui <i>golden parachutes</i> "pattuizioni estranee alla natura dei compensi".	Chiarimento a lato	Per assicurare le finalità prudenziali della disciplina si ritiene, che le regole sui <i>golden parachutes</i> debbano applicarsi, nei termini precisati nelle disposizioni, a tutti i compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica. L'impostazione è coerente con la CRD4 e con le linee guida del CEBS.
	Si osserva che le eccezioni contemplate dalle disposizioni all'applicazione delle regole sulla remunerazione variabile non sono previste dalla CRD4. Inoltre, si ritiene che il limite minimo di 100.000 euro previsto per l'applicazione delle disposizioni sarebbe troppo contenuto o potrebbe essere espresso in termini di mensilità.	NO	Le eccezioni previste dalle disposizioni all'applicazione delle regole sulla remunerazione variabile sono volte a favorire operazioni straordinarie e di contenimento dei costi, che non incidono sull'assetto degli incentivi e non si pongono in contrasto con la CRD4 e con le finalità prudenziali che questa persegue. Proprio perché la deroga prospettata nelle disposizioni è volta a tener conto di situazioni aziendali particolari (es. ristrutturazioni, fusioni) essa può giustificarsi solo quando i <i>golden parachutes</i> siano di importi non particolarmente elevati e perseguano le finalità richiamate nelle disposizioni (contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale).
RETI ESTERNE: AGENTI IN ATTIVITÀ FINANZIARIA, AGENTI DI ASSICURAZIONE E PROMOTORI FINANZIARI	Alla luce delle peculiarità che contraddistinguono queste figure rispetto alla generalità dei dipendenti/collaboratori della banca (es. natura agenziale del rapporto di lavoro; remunerazione interamente variabile, etc.), si chiede di:		

	– adeguare la disciplina sulle remunerazioni ad agenti e promotori, per garantire la parità di trattamento con gli altri dipendenti/collaboratori della banca, posto che altrimenti “verrebbe ad essere applicata la medesima disciplina, senza alcun adattamento e correttivo interpretativo, per situazioni che si appalesano differenti sul piano ontologico”;	SI	Le disposizioni, il cui fine è proprio quello di indicare come applicare la disciplina sulle remunerazioni tenendo conto delle specificità del rapporto delle banche con agenti e promotori, sono state riviste, con particolare riguardo ai seguenti profili: ambito di applicazione, caratteristiche delle parti “ricorrente” o “non ricorrente” della remunerazione, regole da applicare ai soggetti classificati come personale più rilevante, obblighi contrattuali.
	– chiarire che questa categoria di soggetti è destinataria di regole speciali e non di tutte le norme delle disposizioni, indirizzate alla generalità del personale;	SI	Le disposizioni sono state modificate per chiarire che gli agenti in attività finanziaria e di assicurazione e i promotori finanziari, diversi dai dipendenti della banca, sono destinatari delle regole specifiche contenute nella Sezione VII; solo quando identificati come <i>risk-takers</i> , a seguito del processo condotto dalla banca in conformità con gli RTS dell’EBA, ad essi si applicano anche le regole più stringenti previste per il personale più rilevante.
	– stabilire che le caratteristiche del compenso siano previste dal contratto.	SI	Le disposizioni sono state modificate tenendo conto dell’osservazione.
	– chiarire che l’agente o il promotore possono partecipare, anche per il tramite di delegati, alla determinazione dei criteri di composizione della remunerazione e al processo di identificazione del personale più rilevante.	Chiarimento a lato	Le disposizioni non precludono la possibilità che i promotori finanziari e gli agenti partecipino, anche tramite propri delegati, al processo di elaborazione della politica retributiva della banca per conto della quale essi operano, fermo restando la responsabilità di quest’ultima di assicurare il pieno rispetto delle Disposizioni.
AGENTI E PROMOTORI: REMUNERAZIONE “RICORRENTE” E “NON RICORRENTE”	Non si condivide il limite di 1:1 al rapporto tra parte “non ricorrente” e parte “ricorrente” della remunerazione, data la diversità della struttura della remunerazione di questi soggetti;	Chiarimento a lato	Le disposizioni sono state integrate per precisare che la provvigione non ha di per sé natura di componente non ricorrente della remunerazione. Ne consegue che la struttura della remunerazione di agenti e promotori non è incompatibile con l’applicazione del limite. L’applicazione del limite è stata comunque limitata ai soli <i>risk-takers</i> .

	Si chiede di prevedere una deroga al bilanciamento tra parte “ricorrente” e “non ricorrente” per i neofiti;	SI	Le disposizioni sono state modificate; esse non si applicano alle remunerazioni degli agenti finanziari e di assicurazione e dei promotori finanziari, che contemporaneamente: <i>i)</i> siano iscritti all’albo da meno di 3 anni; <i>ii)</i> non abbiano precedentemente intrattenuto rapporti di lavoro con banche e altri intermediari finanziari; <i>iii)</i> non siano identificati dalla banca come personale più rilevante.
	Si chiede di fornire ulteriori elementi per individuare la “parte ricorrente” e “non ricorrente” della remunerazione, anche prevedendo incentivi differenziati a seconda del tipo di prodotto.	Chiarimento a lato	L’individuazione in concreto degli elementi riconducibili alla componente “ricorrente” o “non ricorrente” della remunerazione deve essere operata dalle singole banche, coerentemente con i criteri indicati nelle disposizioni, con le caratteristiche dell’attività svolta dall’agente/promotore, con la sua qualificazione come personale più rilevante o no, etc. Le disposizioni sono state comunque modificate per chiarire che le provvigioni non hanno di per sé carattere incentivante e, pertanto, non ricadono automaticamente nella definizione di remunerazione “non ricorrente”.
	Si suggerisce di inserire, tra i parametri da considerare per il riconoscimento della parte “non ricorrente” della remunerazione, anche il tipo di clientela che acquista o sottoscrive certi prodotti e il mantenimento della clientela esistente.	Chiarimento a lato	Si ritiene che i parametri proposti siano già insiti nelle previsioni che richiedono che la remunerazione degli agenti/promotori sia coerente con le strategie della banca e tenga conto dei comportamenti individuali, anche in termini di “correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela”, etc.
	Si chiede di rendere più flessibile la “determinazione dei <i>gates</i> al riconoscimento del <i>bonus pool</i> ”. Non sono tuttavia formulate proposte di modifica;	Chiarimento a lato	Le disposizioni si limitano a richiedere la presenza di <i>gates</i> per l’accesso alla remunerazione “non ricorrente”, tali da garantire la sostenibilità della remunerazione rispetto, tra l’altro, agli obiettivi fissati in termini di <i>performance</i> e rischi. Le banche sono libere di determinare la tipologia e le caratteristiche di questi indicatori, in modo da perseguire le finalità della disciplina.
	Si chiede di confermare che solo la componente “non ricorrente” della remunerazione è assoggettata ai meccanismi di correzione <i>ex post</i> .	SI	Le disposizioni sono state modificate per chiarire meglio che solo la componente “non ricorrente” della remunerazione degli agenti/promotori (assimilata a quella variabile della remunerazione di tutto il personale) è assoggettata a meccanismi di correzione <i>ex post</i> .

AGENTI E PROMOTORI: PERSONALE PIÙ RILEVANTE	<p>Non si condivide il rinvio agli RTS per l'identificazione dei <i>risk-takers</i> (data la specialità della figura dell'agente), né alcuni criteri individuati nelle disposizioni quali indici di rilevanza del personale (es. fascia di remunerazione pari alle figure di vertice della banca, significatività del portafoglio, etc.). Si osserva, inoltre, che l'indicazione dell'“<i>area manager</i>” e del “<i>divisional manager</i>” quali esempi di personale più rilevante sarebbe superflua, alla luce delle diverse denominazioni usate dalle banche.</p>	<p>NO</p>	<p>I criteri previsti dagli RTS si applicano a tutto il personale, incluso quello addetto alle reti esterne.</p> <p>Il riferimento alle figure dall'<i>area manager</i> e del <i>divisional manager</i> ha carattere meramente esemplificativo.</p>
OBBLIGHI DI INFORMATIVA E DI TRASMISSIONE DEI DATI	<p>Si sottolinea la necessità che gli obblighi di informativa al pubblico non confliggano con la normativa in materia di tutela dei dati personali.</p>	<p>Chiarimento a lato</p>	<p>Il trattamento dei dati personali nell'ambito dell'informativa da rendere al pubblico è disciplinato dal CRR (art. 450(2)), che è direttamente applicabile.</p>
	<p>Si chiede di specificare che gli obblighi informativi relativi alla materia delle remunerazioni devono essere assolti in maniera compatibile con la dimensione dell'intermediario.</p> <p>In particolare, si chiede di escludere le BCC-CR dall'obbligo di fornire all'assemblea informazioni individuali sulla remunerazione di taluni esponenti aziendali.</p>	<p>NO</p>	<p>Gli obblighi di informativa al pubblico, ivi compreso il riferimento alla proporzionalità, sono sanciti dall'art. 450 del CRR, direttamente applicabile a tutte le banche. Le disposizioni sono state modificate solo per chiarire che, ai fini dell'applicazione dell'art. 450(2), sono “significative” le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa.</p> <p>L'informativa da rendere all'assemblea, che si pone in un'ottica di continuità rispetto alle Disposizioni del 2011, replica quella che le banche devono fornire al pubblico ai sensi del CRR; essa non sembra pertanto rappresentare un onere applicativo eccessivo.</p>
	<p>Relativamente alla possibilità di pubblicare le informazioni sul sito <i>web</i> della banca, si chiede di chiarire se questo debba essere di proprietà della stessa oppure l'obbligo possa essere</p>	<p>Chiarimento a lato</p>	<p>La pubblicazione deve avvenire sul sito <i>web</i> della banca.</p>

	assolto tramite pubblicazione sul sito <i>web</i> della eventuale capogruppo o associazione di categoria o a mezzo stampa.		
	Si chiede di aggiungere, tra le informazioni da rendere all'assemblea, "l'esistenza o l'assenza di motivi per esercitare <i>claw-back</i> " nei confronti del personale più rilevante.	NO	Si è ritenuto di confermare la simmetria tra l'informativa resa all'assemblea e quella resa al pubblico (quest'ultima puntualmente definita nel CRR e, come tale, direttamente applicabile).
	Si ritiene auspicabile che "le banche quotate possano produrre un solo documento che soddisfi sia le richieste della Consob sia quelle della Banca d'Italia".	Chiarimento a lato	Le informazioni possono essere rese al pubblico nelle modalità più appropriate individuate dalle banche (es. anche tramite rinvio ad altri documenti, comunque reperibili facilmente sul sito <i>web</i> della banca), purché queste modalità garantiscano il rispetto delle disposizioni e degli obblighi di informativa al pubblico ai sensi del CRR.
ENTRATA IN VIGORE E REGIME TRANSITORIO	Si chiede di applicare le disposizioni a partire dalle politiche di remunerazione per il 2015.	SI	Cfr. il regime transitorio.
	Si chiede di individuare termini tassativi per l'adeguamento alle nuove disposizioni dei contratti di lavoro del personale.	SI	L'osservazione è accolta.
ALTRE QUESTIONI	Si chiede di chiarire se il <i>risk appetite framework</i> (RAF), a cui le Disposizioni fanno riferimento: (a) costituisce una condizione di accesso al sistema incentivante (" <i>gate</i> "); (b) non rileva per le SIM non appartenenti a gruppi bancari e i gruppi di SIM.	Chiarimento a lato	Le disposizioni fanno riferimento al RAF in quanto strumento per identificare i livelli di rischio (massimi) che la banca è in grado di sostenere e, conseguentemente, a cui è possibile ancorare le remunerazioni. E' rimessa alla valutazione delle singole banche la previsione o meno di condizioni di accesso al sistema incentivante a esso collegate. Ove il RAF non sia elaborato, in conformità con la normativa in materia di controlli interni, la politica di remunerazione e incentivazione è elaborata avendo riguardo alle metodologie di identificazione, controllo e gestione dei rischi utilizzate.
	Si suggerisce di limitare a 294.000 euro la remunerazione massima di alcune	NO	Le disposizioni hanno carattere prudenziale e sono intese ad assicurare la sana e prudente gestione delle banche: esse, pertanto, in linea con gli

	<p>cariche (es. AD, DG).</p> <p>Si propone, inoltre, di abolire i <i>bonus</i> all'uscita e le altre forme di indennità e di limitare le indennità di fine rapporto.</p>		<p>indirizzi europei e internazionali, non fissano limiti assoluti alle remunerazioni del personale delle banche, quanto principi e regole per la loro corretta strutturazione ed erogazione (es. fissazione di un limite al rapporto tra componente variabile e fissa, previsione di regole sulla struttura e la trasparenza della medesima e sull'individuazione di specifici processi di governo societario in materia, etc.).</p> <p>Si rinvia per il resto a quanto in precedenza commentato nella parte relativa alla conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica.</p>
	<p>Si suggerisce di prevedere un compenso minimo per i componenti degli organi di controllo.</p>	NO	<p>Si ritiene che gli obiettivi sottostanti alla proposta in esame (es. garantire la corretta operatività delle funzioni aziendali di controllo) siano già perseguiti nelle disposizioni, le quali stabiliscono che "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". Cfr., inoltre, commento che precede.</p>
	<p>Si suggerisce di inserire una previsione per cui i membri del personale non devono utilizzare strategie di copertura o assicurazioni sulla remunerazione e sulla responsabilità.</p>	In parte	<p>Le disposizioni sono state modificate per prevedere che questo obbligo sia stabilito nelle pattuizioni che regolano il rapporto tra la banca e il personale.</p>
	<p>Si chiede di apportare modifiche puntuali in varie parti delle disposizioni per allineare il testo con quello della CRD4 e con altre disposizioni della Banca d'Italia (es. di <i>governance</i>, sui controlli interni).</p>	SI	<p>Ove necessario, le disposizioni sono state modificate.</p>
	<p>Si chiede di intervenire sulla definizione di remunerazione fissa, che dovrebbe ispirarsi a un criterio di proporzionalità, tale da considerare i ruoli e le responsabilità dei singoli (es. comprendendo le "indennità di permanenza nel ruolo").</p>	In parte	<p>Le banche, in stretta aderenza ai criteri forniti nelle disposizioni, devono qualificare ciascuna componente del compenso totale come remunerazione fissa o variabile (in coerenza con gli indirizzi internazionali, infatti, non può esservi una terza categoria). Per quanto riguarda la parte fissa si è comunque ritenuto di poter introdurre nelle disposizioni un riferimento alla "remunerazione fissa di base" contenuta nella CRD4.</p>