

**“Revisione delle disposizioni in materia di politiche e prassi  
di remunerazione e incentivazione” in consultazione da marzo 2018**

Buongiorno,

in risposta alla consultazione indetta sulle modifiche alle disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, vi riporto le sottostanti osservazioni per una vostra valutazione.

Sez. I paragrafo 3. definizioni	La funzione risorse umane è considerata tra le funzioni aziendali di controllo. Tuttavia nella recente consultazione sulle “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito: modifiche al Regolamento congiunto Banca d’Italia – Consob” si è accolta l’opinione promossa da ABI di eliminare il riferimento alla Funzione Risorse Umane dall’ambito delle funzioni aziendali di controllo ai fini delle politiche di remunerazione: si propone di mutuare tale impostazione.
Sez I. Paragrafo 6. Identificazione del personale più rilevante	Il paragrafo nel recepire il reg. 604/14 specifica la necessità dello svolgimento annuale del processo di identificazione, ma non riporta riferimenti a modalità di aggiornamento infraannuali del perimetro del personale identificato, necessario ai fini dell’orientamento EBA(EBA GL 2015/22 n. 89) di trattare come rilevante tutto il personale che “rientra o potrebbe rientrare nei criteri di cui all’art. 3 (del reg. 604/14) per un periodo di almeno tre mesi nel corso di un esercizio finanziario”
Sez. V par 1 Banche che beneficiano di aiuti di stato	Le nuove disposizioni introdotte ai punti d) ed e) possono risultare controproducenti rispetto al fine proposto in quanto possono indurre il personale più rilevante ad abbandonare l’azienda o l’azienda ad incrementare la componente di retribuzione fissa per mantenersi attrattiva. Si suggerisce di valutare una maggior incidenza del pagamento mediante strumenti finanziari soggetti a retention in alternativa al punto e)