

Disposizioni di vigilanza per le banche

Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013



POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE NELLE BANCHE E NEI GRUPPI BANCARI

Documento per la consultazione Marzo 2018

Si sottopongono a consultazione pubblica le modifiche alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, della Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, riguardante le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari. Esse sono principalmente volte ad adeguare il quadro normativo italiano agli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea (*European Banking Authority* – EBA) in materia, emanati il 27 giugno 2016 in attuazione della direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV).

Le modifiche, evidenziate rispetto alla disciplina attuale, sono talora accompagnate da schede che ne illustrano le ragioni e gli obiettivi. Una breve premessa delinea le finalità complessive degli interventi proposti e individua gli ambiti oggetto di modifica. Su un aspetto specifico è stata condotta un'analisi di impatto della regolamentazione (AIR), pubblicata contestualmente a questo documento di consultazione.

Osservazioni, commenti e proposte possono essere trasmessi, entro 60 giorni dalla data di pubblicazione del presente documento, alla Banca d'Italia:

- *qualora si disponga di posta elettronica certificata (PEC), in formato elettronico all'indirizzo ram@pec.bancaditalia.it; oppure*
- *in forma cartacea all'indirizzo Servizio Regolamentazione e Analisi Macroprudenziale, Divisione Regolamentazione I, via Milano 53, 00184, Roma. In tal caso, una copia in formato elettronico dovrà essere contestualmente inviata all'indirizzo e-mail servizio.ram.regolamentazione1@bancaditalia.it.*

Per agevolare la valutazione dei contributi alla consultazione, **si invitano i rispondenti a indicare esplicitamente i punti del documento a cui le osservazioni, i commenti e le proposte si riferiscono.**

I commenti ricevuti saranno pubblicati sul sito *web* della Banca d'Italia al termine della consultazione. I rispondenti alla consultazione possono chiedere che, per esigenze di riservatezza, i propri commenti non siano pubblicati oppure siano pubblicati in forma anonima; il generico *disclaimer* di confidenzialità eventualmente presente in calce alle comunicazioni inviate via posta elettronica non sarà considerato una richiesta di non divulgare i commenti.

I commenti pervenuti oltre il termine sopra indicato non saranno presi in considerazione.

Premessa

Il documento che si sottopone a consultazione pubblica reca modifiche alle disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, della Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 2013). Le modifiche sono principalmente volte ad allineare le vigenti disposizioni agli Orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione emanati dall'Autorità Bancaria Europea (*European Banking Authority* – EBA) a dicembre 2015 (e pubblicati nella versione italiana il 27 giugno 2016). Gli Orientamenti dell'EBA, che sostituiscono quelli del CEBS di dicembre 2010, sono emanati ai sensi della direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV), già recepita nelle disposizioni di vigilanza nel 2014 (cfr. 7° aggiornamento della Circolare n. 285), e tengono conto dell'evoluzione delle prassi di mercato e dell'esperienza nel frattempo maturata dalle autorità di vigilanza in questo ambito. Gli Orientamenti dell'EBA sono consultabili al seguente indirizzo *web*:

https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1504751/EBA-GL-2015-22+GLs+on+Sound+Remuneration+Policies_IT.pdf/20ee808f-4c11-47c6-b633-1f60af0ae8cc

L'impianto e i principi cardine dell'attuale disciplina di vigilanza sono in larga misura già in linea con gli Orientamenti dell'EBA; questi ultimi apportano tuttavia alcuni elementi di novità che si ritiene opportuno includere espressamente nelle disposizioni ora sottoposte a consultazione pubblica. Altre modifiche discendono da esigenze connesse con le specificità del quadro giuridico nazionale.

Tra le principali modifiche, illustrate in appositi riquadri, si segnalano quelle su:

- a) le definizioni relative alle diverse categorie di banche (maggiori, intermedie e minori), che vengono modificate per tenere conto dei nuovi **gruppi bancari cooperativi** di cui all'art. 37-*bis* del TUB;
- b) la **definizione di remunerazione** e, più in particolare, l'introduzione di criteri più specifici per la corretta distinzione tra la componente fissa e quella variabile;
- c) il rafforzamento delle disposizioni volte a contrastare possibili **aggiramenti della disciplina** sulle remunerazioni;
- d) il **processo di identificazione ed esclusione del personale più rilevante**, da condurre ai sensi del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014, per il quale si è tenuto conto, oltre che degli Orientamenti dell'EBA, di una decisione della BCE in materia;
- e) il **procedimento per la notifica all'Autorità competente delle decisioni di aumento del cap** (limite al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa) e la validità temporale di tali decisioni;
- f) il **differimento della remunerazione variabile** del personale più rilevante e la durata del periodo di mantenimento (*retention*) degli strumenti finanziari;
- g) i **retention bonus** e i **piani di incentivazione pluriennali** (c.d. *long-term incentive plans*, LTIPs);
- h) gli **importi riconosciuti per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro** o per la cessazione anticipata dalla carica, con indicazione delle modalità di computo nel *cap*;
- i) le regole per il riconoscimento della remunerazione variabile al personale delle **banche che beneficiano di interventi pubblici eccezionali**.

Alcuni interventi puntuali sono stati operati per tenere conto, oltre che degli Orientamenti dell'EBA, anche degli indirizzi in materia di remunerazioni e rischio di *misconduct* elaborati dal *Financial Stability Board* (es., riferimento ai codici etici o di condotta e a comportamenti individuali che abbiano causato una perdita significativa per la clientela bancaria).

Altri aspetti, pure rilevanti, della disciplina sui sistemi di remunerazione e incentivazione, di seguito richiamati, non sono modificati e non formano quindi oggetto della presente consultazione: si tratta, infatti, di profili oggetto del negoziato in corso a livello UE per la revisione della CRD IV (la proposta di revisione formulata dalla Commissione europea e la relativa documentazione sono

disponibili all'indirizzo *web* <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016PC0854&from=EN>). Per ragioni di stabilità del quadro normativo si reputa pertanto opportuno confermare l'attuale disciplina nazionale e non intervenire al momento su tali aspetti, sui quali si fa riserva di ritornare una volta che i tratti della disciplina europea saranno meglio definiti. Si fa riferimento in particolare a:

- a) il **principio di proporzionalità**, con specifico riguardo alla: *i*) ripartizione del sistema bancario italiano in tre macro-categorie (banche maggiori, intermedie e minori), per ciascuna delle quali sono dettagliate le regole applicabili; *ii*) scelta di non prevedere in via normativa deroghe o esenzioni collegate a un ammontare di remunerazione variabile ritenuto di importo contenuto (c.d. "franchigia");
- b) le **tipologie di strumenti finanziari** utilizzabili per il pagamento di una quota della remunerazione variabile, per le quali pure si conferma la vigente disciplina;
- c) l'**applicazione del cap al personale più rilevante per il gruppo**, incluso quello operante in società del gruppo non soggette individualmente alla CRD IV (ivi comprese le SGR); su questo punto in particolare, la Banca d'Italia nell'ambito del negoziato in corso a livello europeo ha rappresentato l'esigenza di assicurare un quadro normativo chiaro e idoneo a garantire condizioni di parità competitiva tra gli Stati membri.

Si rammenta che le modifiche alle disposizioni di vigilanza in materia di remunerazione oggetto della presente consultazione riguardano anche le SIM e i gruppi di SIM, in forza di quanto previsto dal Regolamento congiunto Banca d'Italia-Consob in materia di servizi e attività di investimento; la CRD IV, infatti, disciplina unitariamente banche e imprese d'investimento.

* * *

Le modifiche proposte sono di stretto adeguamento al quadro sovranazionale, che si compone di regole dettagliate che lasciano ristretti margini di discrezionalità nella loro attuazione a livello nazionale (cfr., in particolare, CRD IV; regolamenti delegati della Commissione europea, emanati sulla base di *standard* tecnici di regolamentazione proposti dall'EBA; Orientamenti e Opinioni dell'EBA; decisioni e indirizzi della BCE, ecc.). Inoltre, in sede europea, gli Orientamenti dell'EBA – a cui le presenti disposizioni di vigilanza si adeguano – sono già stati sottoposti a un ampio processo di consultazione pubblica (*public hearing*; analisi di impatto; tavola di resoconto).

Per questi motivi – in linea con quanto previsto dalle disposizioni che regolano l'adozione degli atti di natura normativa da parte della Banca d'Italia (cfr. Regolamento del 24 marzo 2010 di attuazione dell'art. 23 della legge 28 dicembre 2005, n. 262) – solo su un aspetto specifico le modifiche sono accompagnate da un'analisi di impatto della regolamentazione (AIR; cfr. "Linee guida per l'analisi di impatto della regolamentazione", Circolare della Banca d'Italia n. 277/2010): si tratta della definizione di "importo particolarmente elevato" di remunerazione variabile contenuta nella Sezione III, par. 2.1, punto 4. La Relazione sull'AIR è pubblicata insieme al presente documento di consultazione.

Sommario

SEZIONE I – DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE	8
1. Premessa	8
2. Fonti normative	9
2-bis Procedimenti amministrativi	11
3. Definizioni	11
4. Destinatari della disciplina	13
5. Principi e criteri generali	14
6. Identificazione del “personale più rilevante”	16
6.1. Procedimento per l’esclusione del personale più rilevante	17
7. Criterio di proporzionalità	19
8. Applicazione ai gruppi bancari	20
SEZIONE II – RUOLO E RESPONSABILITA’ DELL’ASSEMBLEA E DEGLI ORGANI AZIENDALI	22
1. Ruolo dell’assemblea	22
2. Ruolo dell’organo con funzione di supervisione strategica e del comitato per le remunerazioni	23
3. Funzioni aziendali di controllo	25
SEZIONE III – LA STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE ...	27
1. Rapporto tra componente variabile e componente fissa	27
1.1. Bilanciamento tra componente variabile e componente fissa	27
1.2. Limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa	27
2. Remunerazione variabile	28
2.1. Struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione	28
2.2. Conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici	35
2.2.1. Benefici pensionistici discrezionali	35
2.2.2. Golden parachute	36
2.2.3. Deroche	38
3. Compensi dei consiglieri non esecutivi, dei componenti dell’organo con funzione di controllo e dei componenti delle funzioni aziendali di controllo	39
SEZIONE IV – LA POLITICA DI REMUNERAZIONE PER PARTICOLARI CATEGORIE	40
1. Agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede	40

<i>SEZIONE V – DISPOSIZIONI DI CARATTERE PARTICOLARE</i>	42
1. Banche che beneficiano di aiuti di Stato	42
2. Banche che non rispettano il requisito combinato di riserva di capitale.....	42
 <i>SEZIONE VI – OBBLIGHI DI INFORMATIVA E DI TRASMISSIONE DEI DATI</i>	44
1. Obblighi di informativa al pubblico.....	44
2. Obblighi di trasmissione di dati alla Banca d'Italia.....	44
3. Obblighi di informativa all'assemblea.....	44
 <i>Allegato 1 – Informazioni da trasmettere per l'esclusione del personale dal novero dei risk-taker (cfr. Sezione I, par. 6.1)</i>	45
 <i>Allegato 2 – Informazioni da trasmettere sulla decisione di aumento del limite al rapporto variabile/fisso superiore a 1:1 (cfr. Sezione III, par. 1.2).</i>	48

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 dall'~~CEBS~~ ~~(ora EBA)~~ 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. Rilevano, infine, le Decisioni della Banca Centrale Europea (BCE) emanate ai sensi del RMVU.

Anche in linea con l'impostazione europea, le presenti disposizioni formano parte

(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.

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, per altri intermediari vigilati e per la distribuzione dei prodotti bancari ⁽³⁾, 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. 53, comma 4, ai sensi del quale i soci e gli amministratori, fermi restando gli obblighi previsti dall'articolo 2391, primo comma, del codice civile, si astengono dalle deliberazioni in cui abbiano un interesse in conflitto, per conto proprio o di terzi;
- art. 53, comma 4-quinquies, che attribuisce alla Banca d'Italia la facoltà di prevedere che determinate decisioni in materia di remunerazione e di incentivazione siano rimesse alla competenza dell'assemblea dei soci, anche nel modello dualistico di amministrazione e controllo, stabilendo quorum costitutivi e deliberativi anche in deroga a norme di legge;
- art. 53, comma 4-sexies, ai sensi del quale: è nullo qualunque patto o clausola non conforme alle disposizioni in materia di sistemi di remunerazione e di incentivazione emanate ai sensi del comma 1, lett. d), dell'articolo 53, o contenute in atti dell'Unione europea direttamente applicabili; la nullità della clausola non comporta la nullità del contratto; le previsioni contenute nelle clausole nulle sono sostituite di diritto, ove possibile, con i parametri indicati nelle disposizioni suddette nei valori più prossimi alla pattuizione originaria;
- 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. 67, comma 3-ter, ai sensi del quale, nella vigilanza su base consolidata, si applica l'articolo 53, commi 4-quinquies e 4-sexies;
- 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:

(3) Si richiamano, in particolare, le regole sulle politiche di remunerazione degli addetti alla rete di vendita contenute nelle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di trasparenza e correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti.

- ~~— 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;
- [Orientamenti su sane politiche di remunerazione ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE e sull'informativa ai sensi dell'articolo 450 del regolamento \(UE\) n. 575/2013, emanati dall'EBA il 27 giugno 2016 \(ABE/GL/2015/22\);](#)
- [Orientamenti sull'esercizio di raccolta di informazioni riguardanti i c.d. *high earners* \(ABE/GL/2014/07\) e sull'esercizio di *benchmarking* in materia di remunerazioni \(ABE/GL/2014/08\), emanati dall'EBA il 16 luglio 2014;](#)
- [Orientamenti concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio \(ABE/GL/2016/06\), emanati dall'EBA il 13 dicembre 2016;](#)
- [Decisione della Banca Centrale Europea del 20 novembre 2015 sulla procedura per l'esclusione del personale dalla presunzione di avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca vigilata \(BCE/2015/38\);](#)
- [Principles for sound compensation practices e Implementation standards emanati dal Financial Stability Board \(FSB\) rispettivamente il 2 aprile 2009 e il 25 settembre 2009, nonché la Supplementary Guidance to the FSB Principles and Standards on sound compensation practices in materia di "misconduct";](#)

- *Range of methodologies for risk and performance alignment of remuneration* emanati dal Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria a maggio 2011;
- *Compensation principles and standards assessment methodology* emanati dal Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria a gennaio 2010;
- 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.

2-bis Procedimenti amministrativi

Si indicano di seguito i procedimenti amministrativi relativi al seguente Capitolo:

- autorizzazione preventiva per l'esclusione del personale più rilevante (art. 4, par. 5, Regolamento delegato (UE) n. 604/2014, e Sezione I, par. 6.1, del presente Capitolo; termine 3 mesi).

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 (*);

(*) In deroga a quanto precede, le banche di credito cooperativo si considerano “di maggiori dimensioni o complessità operativa”, “intermedie” o “di minori dimensioni o complessità operativa” sulla base del loro attivo di bilancio individuale, anche quando aderenti a gruppi con attivo consolidato pari o superiore a 3,5 miliardi di euro o significativi ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU.

Gruppi bancari cooperativi

Le definizioni sono integrate per tenere conto della nuova nozione di gruppo bancario cooperativo prevista dall'art. 37-bis del TUB (introdotto dal d.l. n. 18/2016, che ha realizzato la complessiva riforma della disciplina del credito cooperativo).

Mentre l'approccio in tema di proporzionalità non è innovato (resta confermata la tripartizione del sistema bancario per l'applicazione graduata delle norme), le modifiche proposte consentono di delineare uno speciale regime per le BCC. Più precisamente, è stabilito che – in deroga a quanto previsto in via ordinaria per le altre tipologie di banche – le BCC applichino le regole sulle remunerazioni sempre sulla base dell'attivo di bilancio individuale, indipendentemente dalla dimensione consolidata del gruppo di appartenenza o dalla qualificazione in ambito SSM (es. una BCC con attivo di bilancio inferiore a 3 miliardi di euro che appartiene a un gruppo bancario

cooperativo “maggiore”, perché “significativo” in ambito SSM, sarà tenuta ad applicare le norme previste per le banche “minori”). Le società capogruppo (e le altre società del gruppo diverse dalle BCC) sono invece tenute ad applicare le previsioni in materia di remunerazioni secondo il regime ordinario, ossia alla luce della macro-categoria di appartenenza del gruppo bancario cooperativo.

Le scelte operate in questo ambito discendono dalla riforma del settore del credito cooperativo e dalla conseguente necessità di preservare nell’applicazione delle regole sulle remunerazioni un principio di proporzionalità che tenga conto delle specificità giuridiche e delle limitazioni operative delle BCC, nonché dell’assetto giuridico che – nell’ambito del gruppo bancario cooperativo – impronta la relazione tra la società capogruppo e le singole banche aderenti.

- *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;
- *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 ~~individuato ai sensi del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014~~ (cfr. par. 6);
- *Remunerazione*: ogni forma di pagamento o beneficio, includere eventuali componenti accessorie (c.d. allowances), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi 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 fissa*: la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all’assunzione di rischi, non dipendono dalle performance della banca e non hanno natura discrezionale;
- *Remunerazione variabile*: i) ogni pagamento o beneficio la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad 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 gli importi pattuiti pattuizioni sui compensi in vista o in occasione relativi a della conclusione cessazione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica (cd. golden parachutes); iii) i carried interest, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD); iv) ogni altra forma di

remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

Definizione di remunerazione

In linea con i criteri per la corretta distinzione tra la componente fissa e quella variabile della remunerazione fissati nella CRD IV (cfr. art. 92, par. 2, lett. g) e con gli Orientamenti dell'EBA (cfr. definizioni, Sezione 7 e Sezione 8.1, che sul punto riprendono una *Opinion* dell'EBA di ottobre 2014), le definizioni sono modificate per:

- a) includere nella **definizione di “remunerazione”** uno specifico riferimento alle eventuali componenti accessorie, al solo fine di chiarire che anche queste, ove presenti, rientrano nella nozione di remunerazione; si fa riferimento alle c.d. *allowances*, ossia particolari forme di remunerazione, variamente denominate (es. “retribuzione legate al ruolo”, “indennità del personale”) e compiutamente disciplinate negli Orientamenti dell'EBA ai fini della loro corretta allocazione nella componente fissa o variabile della remunerazione;
- b) introdurre la **definizione di “remunerazione fissa”**, così da rendere chiari i criteri che gli intermediari devono seguire per distinguere la componente fissa da quella variabile della remunerazione;
- c) aggiornare la **definizione di “remunerazione variabile”** per tener conto dei chiarimenti resi in altre normative di settore (si fa particolare riferimento ai *carried interest*, oggetto di specifiche previsioni nel Regolamento congiunto Banca d'Italia-Consob, come modificato per recepire le regole sulle remunerazioni recate dalla direttiva UCITS V) e per esplicitare il criterio, espresso dagli Orientamenti dell'EBA e coerente con l'introduzione di una definizione di remunerazione fissa, secondo cui è da considerare remunerazione variabile la remunerazione per la quale non sia possibile una chiara assegnazione a una delle due componenti.

4. Destinatari della disciplina

Le presenti disposizioni si applicano alle banche italiane e alle società capogruppo di un gruppo bancario e, in quanto compatibili (4), 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.

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 –, che si applicano solo al personale più rilevante secondo i criteri indicati nel par. 7 (5).

Applicazione delle regole al personale

La modifica al presente paragrafo non ha carattere sostanziale, in quanto rappresenta un mero spostamento di quanto precedentemente previsto nel par. 6, relativo all'identificazione del personale più rilevante, per ragioni di maggiore chiarezza. Si conferma, quindi, l'impostazione previgente,

(4) 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.

(5) 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.

secondo cui le regole sulle remunerazioni si applicano a tutto il personale secondo un criterio di proporzionalità, che ne gradua l'applicazione in ragione dei rischi assunti per la banca o per il gruppo (personale più rilevante o no) e della tipologia di banca (maggiore, intermedia o minore).

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 (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 costo e del livello 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 e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta applicabili alle banche e ai gruppi bancari. Essi, soprattutto quando riferiti agli addetti alle reti interne ed esterne di cui le banche si avvalgono (6) (7), 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, le banche assicurano che il proprio personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici ~~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) (8). Le banche richiedono ai loro dipendenti al proprio personale, 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. Per assicurare il rispetto di quanto precede le funzioni aziendali di controllo conducono verifiche a campione sui conti di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante. Le banche richiedono, in ogni caso, al personale più rilevante, attraverso specifiche pattuizioni, di comunicare l'esistenza o l'accensione

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

(7) Nel caso in cui, per la distribuzione di propri prodotti finanziari, la banca si avvalga delle reti (es. promotori consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, dipendenti, collaboratori) di un'altra banca, quest'ultima resta responsabile della corretta definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione di tali reti.

(8) 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. Vengono inoltre in rilievo le situazioni di cui alla Sezione 10.2 ("Elusione") degli Orientamenti su sane politiche di remunerazione dell'EBA.

di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

Le banche individuano altresì le tipologie di operazioni e investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal personale più rilevante che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della presente disciplina.

Se tali operazioni e investimenti finanziari sono effettuati sulla base di una iniziativa rivolta al personale dalla banca o da altra società del gruppo, le politiche di remunerazione della banca forniscono adeguate informazioni in merito e ne motivano la coerenza con le finalità della presente disciplina.

In ogni caso, le banche richiedono al personale più rilevante di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate; esse tengono conto delle informazioni ricevute nel calibrare i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale, con particolare riguardo ai meccanismi di allineamento ai rischi e alla situazione patrimoniale e reddituale della banca (es. durata del periodo di differimento, sistemi di *malus* e *claw-back*, ecc.).

Chiarimenti in materia di elusione

Il paragrafo è stato modificato per:

i) chiarire che **possibili aggiramenti delle norme possono discendere non soltanto dal riconoscimento di una remunerazione**, come definita nelle presenti disposizioni, ma anche da pagamenti o benefici accordati al personale tramite veicoli, strumenti o modalità che possono essere elusivi delle norme sulle remunerazioni;

ii) specificare le **attività che le banche devono svolgere per verificare**, in particolare, che il personale non si avvalga di tecniche o strategie elusive e non ponga in essere sistemi di copertura o di assicurazione che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

Le modifiche sono volte a razionalizzare le previsioni in materia di elusione, tenuto conto delle novità degli Orientamenti dell'EBA ai quali si fa diretto rinvio in nota (gli Orientamenti contengono, infatti, una lista esemplificativa di circostanze che potrebbero rappresentare un'elusione delle regole sulle remunerazioni).

Per assicurare l'efficacia delle disposizioni e la piena attuazione degli Orientamenti dell'EBA, è inoltre previsto che:

a) le banche individuino le **tipologie di operazioni/investimenti che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi** e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della disciplina (es. acquisto a titolo personale di partecipazioni nella banca, in via autonoma o a seguito di un'offerta da parte della banca stessa; queste partecipazioni non costituiscono remunerazione variabile e quindi non sono soggette a meccanismi di *retention*, etc., ma possono comunque "interferire" con i sistemi di allineamento ai rischi del sistema di remunerazione adottato dalla banca);

b) la **politica di remunerazione contenga informazioni su eventuali operazioni/investimenti** offerti dalla banca o da altra società del gruppo al personale della banca, che non rappresentano una forma di remunerazione variabile e che quindi non sono assoggettati a tutte le relative regole, ma che possono comunque incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi;

c) il **personale più rilevante informi la banca** in merito alle operazioni di cui alla lett. *a)* eventualmente intraprese;

d) la **banca tenga conto delle informazioni ricevute** per calibrare in concreto il sistema di remunerazione applicabile al personale in modo che gli obiettivi della disciplina siano sempre

pienamente conseguiti.

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. Le banche individuano e applicano criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nel citato Regolamento delegato, se necessario per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la banca.

~~Il processo di L' identificazione del personale più rilevante è svolto a annualmente da tutte le banche, indipendentemente dal regime applicabile al proprio personale più rilevante ai sensi del par. 47; questo processo consente, infatti, di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della banca (7). Il processo di identificazione del personale più rilevante è condotto anche dalle succursali italiane di banche di Paesi terzi, che informano la società capogruppo degli esiti del processo svolto.~~

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.

Le società del gruppo partecipano attivamente al processo di identificazione del personale più rilevante per il gruppo condotto dalla società capogruppo, forniscono a quest'ultima le informazioni necessarie e si attengono alle indicazioni ricevute.

Le banche si dotano di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, che forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione. La politica sul processo di identificazione del personale più rilevante definisce almeno: i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante, ivi compresi quelli per l'eventuale esclusione ai sensi del par. 6.1; le modalità di valutazione del personale; il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati e contengono almeno le seguenti informazioni: il numero del personale identificato come personale più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta; i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale; un confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente. Le medesime informazioni riguardano il personale eventualmente escluso e quello per il quale è stata presentata o si intende presentare una notifica o istanza di esclusione, ai sensi del par. 6.1.

Processo di identificazione del personale più rilevante

Il paragrafo è modificato per chiarire alcuni aspetti riguardanti il processo di identificazione del personale più rilevante. In particolare, ferma restando l'applicazione del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014, che individua i criteri qualitativi e quantitativi per l'individuazione dei *risk-takers*, per dare concreta attuazione agli Orientamenti dell'EBA è precisato che:

- **il processo di identificazione del personale più rilevante deve essere condotto annualmente e i suoi esiti devono essere opportunamente documentati.** Le modifiche sono volte a chiarire i contenuti del documento relativo a questi esiti, le cui informazioni principali devono poi formare parte dell’informativa resa all’assemblea, in vista dell’approvazione della politica di remunerazione (come precisato nella Sezione II, par. 1);
- le banche devono dotarsi di una **“politica sul processo di identificazione del personale più rilevante”** che deve contenere informazioni chiare sulle procedure per identificare i *risk-takers*, sugli eventuali criteri aggiuntivi rispetto a quelli del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014, sulla *governance* del processo di identificazione, ecc. Essa forma parte integrante della più generale politica di remunerazione e incentivazione della banca e, conseguentemente, segue tutte le regole previste per quest’ultima (es. approvazione assembleare; definizione e revisione periodica da parte dell’organo con funzione di supervisione strategica; semplificazioni procedurali e altre previsioni applicabili nel caso di gruppi bancari in forza del par. 8, ecc.).

Infine, nel confermare le previgenti **regole per l’identificazione del personale più rilevante nell’ambito di un gruppo bancario**, sono forniti chiarimenti in merito al ruolo attivo che le società del gruppo devono avere in questo processo. La collaborazione e lo scambio di informazioni tra la società capogruppo e le società del gruppo sono infatti essenziali per la corretta identificazione di tutto il personale che assume rischi rilevanti per il gruppo.

6.1. Procedimento per l’esclusione del personale più rilevante (9)

Qualora le banche ritengano che il personale identificato in attuazione dell’articolo 4, paragrafo 1, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (“criteri quantitativi”) (10) possa non essere considerato come personale più rilevante, in conformità con quanto previsto dai paragrafi 2 e seguenti del medesimo articolo, esse:

i) tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell’esercizio precedente, trasmettono alla Banca Centrale Europea o alla Banca d’Italia la notifica di cui all’articolo 4, paragrafo 4, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (i.e., notifica delle esclusioni che riguardano il personale con importo della remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 Euro e inferiore a 750.000 Euro).

La notifica è corredata dalle informazioni individuate nell’Allegato 1. In essa la banca motiva le ragioni delle esclusioni, fornendo chiara evidenza dei presupposti su cui esse si fondano e distinguendo chiaramente tra le situazioni di cui alla lettera a) e quelle di cui alla lettera b) dell’articolo 4, paragrafo 2, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (11).

L’esclusione ha durata annuale e riguarda l’anno successivo a quello in cui la notifica è trasmessa, ad eccezione delle esclusioni notificate per la prima volta, che si estendono anche all’anno in cui la notifica è presentata. Non è tuttavia richiesta una nuova notifica per il personale già escluso nell’esercizio precedente, a condizione che la banca abbia accertato che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l’esclusione era stata operata;

ii) tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell’esercizio precedente, presentano alla Banca Centrale Europea o alla Banca d’Italia l’istanza di autorizzazione preventiva di cui all’articolo 4, paragrafo 5, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (i.e., autorizzazione per le esclusioni che riguardano il personale con importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 euro oppure il personale che rientra nello 0.3% del

(9) Ai fini dell’applicazione del presente paragrafo, per le banche considerate significative ai sensi dell’art. 6(4) dell’RMVU si richiamano i provvedimenti adottati in materia dalla Banca Centrale Europea.

(10) Si ricorda che, ai sensi del citato Regolamento delegato (UE) n. 604/2014, non è invece possibile escludere dal novero del personale più rilevante i soggetti identificati in attuazione dell’articolo 3 del Regolamento stesso (criteri qualitativi).

(11) La Banca d’Italia, in relazione alle notifiche ad essa trasmesse, di norma comunica alla banca eventuali osservazioni entro 3 mesi dalla ricezione della documentazione completa.

personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario) (12).

L'istanza di preventiva autorizzazione è corredata dalle informazioni individuate nell'Allegato 1. La Banca Centrale Europea o la Banca d'Italia si pronunciano entro 3 mesi dalla ricezione della documentazione completa.

L'autorizzazione ha durata annuale e riguarda l'anno successivo a quello in cui l'istanza è presentata, ad eccezione delle esclusioni autorizzate per la prima volta, che si estendono anche all'anno in cui l'istanza è presentata.

La notifica *sub i*) e l'istanza di autorizzazione *sub ii*) possono riguardare cumulativamente più membri del personale o categorie di personale la cui esclusione si fonda su medesimi presupposti, a condizione che siano chiaramente identificabili i soggetti per i quali è richiesta l'esclusione e sia garantito lo stesso livello di informazioni richiesto ai sensi del presente paragrafo. Le istanze di autorizzazione per le esclusioni riguardanti il personale al quale è riconosciuto un importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 1 milione di euro (cfr. articolo 4, paragrafo 5, terzo periodo, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014) sono in ogni caso presentate individualmente per ogni singolo membro del personale.

Processo di esclusione del personale più rilevante

Il nuovo paragrafo 6.1 è introdotto per stabilire le modalità da seguire per l'eventuale esclusione del personale più rilevante identificato secondo i criteri quantitativi del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (*i.e.*, personale che nell'anno precedente quello della notifica/preventiva autorizzazione dell'esclusione ha ricevuto una remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 euro o tale da farlo rientrare nello 0,3% del personale con la remunerazione complessiva più elevata).

In particolare, sono stabiliti: *i*) i tempi per la notifica o la presentazione dell'istanza di autorizzazione all'esclusione del personale più rilevante all'autorità di vigilanza competente (BCE o Banca d'Italia, rispettivamente per le banche significative e meno significative); *ii*) le informazioni da trasmettere a corredo della notifica o dell'istanza (in forma alleggerita nel caso di banche meno significative, v. Allegato 1); *iii*) la durata delle esclusioni notificate o autorizzate.

Di seguito, sono forniti alcuni esempi volti a chiarire il funzionamento dei meccanismi di esclusione, con specifica attenzione alla tempistica delle notifiche e delle autorizzazioni.

Esempio n. 1

A un membro del personale è stata riconosciuta nel 2016 una remunerazione complessiva di 550.000 euro; la banca, il cui esercizio si è chiuso il 31 dicembre 2016, ritiene che questo soggetto non debba essere considerato come *risk-taker* ed entro il 30 giugno 2017 notifica alla BCE/Banca d'Italia l'esclusione, corredata di tutta la documentazione necessaria. Quel soggetto non era mai stato soggetto ad esclusione, pertanto l'esclusione è valida sia per il 2017 sia per il 2018.

Esempio n. 2

A un membro del personale è stata riconosciuta nel 2017 una remunerazione complessiva di 550.000 euro; questo membro del personale era già stato escluso nel corso del 2016 (in quel caso, trattandosi di una prima esclusione, l'esclusione doveva considerarsi valida sia per il 2016, anno in cui la notifica fu presentata, sia per il 2017). Se la banca ritiene di continuare ad escludere quel membro

(12) Ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 5, ultimo capoverso, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014, le esclusioni del personale remunerato con importi pari o superiori a 1 milione di euro sono eccezionali: l'autorità di vigilanza informa l'EBA prima del rilascio o del diniego dell'autorizzazione.

del personale anche per l'esercizio 2018 e valuta che non sono cambiati i presupposti sulla base dei quali nel 2016 era stata operata la prima esclusione (valida per il 2016 e per il 2017), non è tenuta a trasmettere alla BCE/Banca d'Italia una nuova notifica. La valutazione sulla circostanza che i presupposti continuino ad essere rispettati deve essere quindi condotta nel 2017, perché qualora sia accertato che tali presupposti sono cambiati e si voglia ottenere l'esclusione del membro del personale anche per il 2018, la nuova notifica per l'esclusione dovrà essere presentata entro il 30 giugno 2017.

Esempio n. 3

A un membro del personale è stata riconosciuta nel 2016 una remunerazione complessiva di 800.000 euro; la banca, il cui esercizio si è chiuso il 31 dicembre 2016, ritiene che questo soggetto non debba essere considerato come *risk-taker* ed entro il 30 giugno 2017 presenta istanza di esclusione alla BCE/Banca d'Italia, nella quale è attestato il ricorrere delle condizioni per l'esclusione sancite dal Regolamento n. 604/2014 e con la quale è trasmessa tutta la documentazione necessaria. Se l'istanza di esclusione è presentata per la prima volta con riferimento a quello specifico membro del personale, qualora la BCE/Banca d'Italia rilasci l'autorizzazione, il membro del personale non si considera come *risk-takers* per l'esercizio 2017 e per l'esercizio 2018. Nel 2018, entro il 30 giugno, la banca dovrà presentare alla BCE/Banca d'Italia una nuova istanza di esclusione per quel medesimo soggetto, nel caso in cui ricorrano ancora i presupposti per la sua esclusione. L'autorizzazione eventualmente rilasciata dalla BCE/Banca d'Italia è valida per il 2019; per il 2020 dovrà essere presentata una nuova istanza (da presentare entro giugno 2019), e così via.

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 (13), 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 rilevante, alle disposizioni di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 (14) e, fermo restando il

(13) 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).

(14) Qualora le banche di minori dimensioni o complessità operativa intendano pagare parte della remunerazione variabile in

rispetto dei principi ivi contenuti, 4 (15), 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 (16). 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 (17).

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 tiene debitamente conto delle specificità della banca o del gruppo italiani sotto il profilo operativo (18) 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.

strumenti finanziari, esse applicano la Sezione III, par. 2.1, punto 3, ivi comprese le regole in materia di *retention*.

(15) 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*.

(16) Cfr. [nota n. 8.13](#).

[\(17\) Le semplificazioni procedurali e le previsioni del presente paragrafo si applicano anche alla politica sul processo di identificazione del personale più rilevante, che, come precisato nel par. 6, forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione.](#)

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

Politica sul processo di esclusione: semplificazioni in caso di gruppi

Nel par. 6 è stabilito che le banche devono redigere una politica sul processo di identificazione del personale più rilevante, che è parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione della banca, di cui segue le stesse regole. Il paragrafo è integrato con una nota di coordinamento, nella quale si richiama l'applicazione delle semplificazioni procedurali e delle altre previsioni fissate per la complessiva politica di remunerazione anche alla parte riguardante il processo di identificazione del personale più rilevante.

SEZIONE II

RUOLO E RESPONSABILITA' 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 degli importi ~~e compense~~ eventualmente 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 detti ~~e compense~~ importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto di quanto previsto nella Sezione III, par. 1.2 e par. 2.2.2.

Solo se previsto dallo statuto, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, l'assemblea delibera (2) sull'eventuale proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica 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 (3).

Nel caso di gruppi, l'assemblea competente a deliberare sulla proposta di fissare un limite superiore a 1:1 è quella della banca in cui opera il personale a cui la decisione si riferisce. La società capogruppo può esprimere voto favorevole sulla proposta di aumento del limite sottoposta all'approvazione dell'assemblea di una società del gruppo soltanto se la politica di remunerazione del gruppo (approvata dall'assemblea della capogruppo) consente alle società del gruppo di elevare detto limite o se l'assemblea della capogruppo si è comunque espressa favorevolmente in questo senso.

La remunerazione per particolari cariche dei componenti del consiglio di sorveglianza è determinata dall'assemblea (4).

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 principali informazioni sul

(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) Ai sensi di quanto previsto dall'art. 53, comma 4, del TUB, il personale che sia azionista della banca si astiene in ogni caso dalla deliberazione assembleare di approvazione di un aumento del limite che riguarda la propria remunerazione.

(3) L'assemblea è informata sul fatto che nel limite al rapporto variabile/fisso ricadono anche gli importi eventualmente da riconoscere sotto forma di benefici pensionistici discrezionali o in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica (cfr. Sezione III, par. 2.2.1 e 2.2.2).

(4) 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.

processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni (cfr. Sezione I, par. 6 e par. 6.1); le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati; l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore; eventuali parti delle presenti disposizioni che risultino in contrasto con il diritto nazionale di paesi terzi in cui sono insediate società del gruppo. 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.

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*.

Compiti dell'assemblea dei soci

I compiti attribuiti all'assemblea dei soci vengono confermati e, per alcuni aspetti, precisati. In particolare, le modifiche sono volte a:

- richiamare nel punto **iii**) **tutte le regole applicabili ai golden parachute, ivi compreso il limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione;** ciò è coerente con le nuove proposte di inclusioni nel *cap* dei *golden parachute*, (cfr. Sezione III, par. 2.2);
- chiarire, con riferimento al *cap*, le **competenze assembleari nell'ambito dei gruppi bancari**, nonché le condizioni al ricorrere delle quali la capogruppo può esprimersi favorevolmente sull'aumento del *cap* nelle società del gruppo;
- **integrare le informazioni da rendere all'assemblea** in vista dell'approvazione della politica di remunerazione della banca, in particolare per quanto riguarda le principali scelte sul processo di identificazione del personale più rilevante e sulle eventuali esclusioni operate ad esito di quest'ultimo.

Si precisa infine - come richiesto dalla CRD IV (cfr. art. 94, para. 1, lett. g, (ii), ultimo alinea) - che il personale, eventualmente anche azionista della banca, non può votare nella deliberazione assembleare con cui viene innalzato il *cap* della propria remunerazione.

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 approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante di cui alla Sezione I, par. 6.1, e ne rivede periodicamente i relativi criteri.

Ruolo degli altri organi sociali

In linea con gli Orientamenti dell'EBA, i compiti dell'organo con funzione di supervisione strategica e del comitato remunerazioni (cfr. *infra*) sono precisati per prevedere un chiaro coinvolgimento di entrambi nel processo di identificazione del personale più rilevante e delle

eventuali esclusioni di alcuni soggetti, in attuazione dell'articolo 4 del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014.

Esso assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta.

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.

L'organo con funzione di supervisione strategica assicura, tra l'altro, che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

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 (5).

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

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;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni, ai sensi della Sezione II, par. 6.1;
- 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;

(5) É 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.

- 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 (6);
- 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.

Nel caso di gruppi bancari, le funzioni aziendali di controllo della società capogruppo e quelle delle società controllate collaborano e si scambiano tutte le informazioni rilevanti.

La funzione di controllo dei rischi (*risk management*) contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca ("RAF"), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

La funzione di conformità (*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 (7), in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La funzione di revisione interna (*internal audit*) 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

(6) 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.

(7) In questo ambito, la funzione risorse umane fornisce il proprio supporto alla funzione di conformità, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della banca.

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.

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). È possibile individuare rapporti differenti (entro il limite del 200%) per singoli individui o categorie di personale; in ogni caso, l'individuazione di limiti differenti per soggetti appartenenti a una medesima categoria di personale è eccezionale ed è adeguatamente motivata.

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:

- 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

(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.

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;
- senza ritardo, e comunque entro 30 giorni dalla data in cui l'assemblea dei soci ha assunto la delibera di aumento del limite, la decisione ~~stessa dell'assemblea,~~ con indicazione del limite o dei limiti approvati per ciascuna categoria di personale interessata, attraverso la compilazione della tabella di cui all'Allegato 2.

Se l'assemblea approva l'aumento del limite, non è necessario negli anni successivi sottoporre all'assemblea una nuova delibera, a condizione che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato deliberato, il personale a cui esso si riferisce e la misura stessa del limite. In ogni caso, nella politica di remunerazione è data adeguata informativa sull'aumento del limite precedentemente approvato e sulle motivazioni per cui esso non è sottoposto a nuova delibera assembleare.

L'assemblea può comunque deliberare, in qualsiasi momento, sulla riduzione del limite superiore a 1:1, con le maggioranze previste per l'assemblea ordinaria; entro cinque giorni dalla decisione assembleare, la banca informa la Banca Centrale Europea o la Banca d'Italia della deliberazione assunta.

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). Independentemente dalle 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 quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari. 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

(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 rettificata 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.

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 e 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~~ L'obbligo di riconoscere almeno il 50% della componente variabile complessiva in strumenti finanziari si applica sia alla parte della componente variabile differita ai sensi del punto 4), sia a quella pagata a pronti 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*). Se la quota in strumenti finanziari è superiore al 50% della remunerazione variabile complessiva, la parte in strumenti finanziari da differire è maggiore della parte in strumenti finanziari pagabile *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 remunerazione e incentivazione (6). ~~In ogni caso, il periodo di *retention* per gli strumenti finanziari pagati *up-front* non è inferiore a 21 anni. Solo per gli strumenti finanziari differiti il periodo di *retention* può essere ridotto a non meno di 6 mesi quando la componente variabile è differita per almeno 5 anni ed è riconosciuta a soggetti diversi da quelli indicati nel successivo punto 4 (ai quali si applica in ogni caso il periodo di *retention* di almeno 1 anno). ~~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 Per gli strumenti finanziari differiti il periodo di mantenimento inizia dal momento in cui la remunerazione differita (o una sua quota) è corrisposta.~~~~

(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 inclusi quelli in temporaneo affiancamento ai sensi dell'articolo 75-bis TUB, 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 degli~~ strumenti di cui ai punti i) e ii) o vietarne alcuni.

(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).

Remunerazione variabile da riconoscere in strumenti finanziari

Le modifiche al punto 3 riguardano due aspetti in particolare.

1) *Il rapporto tra parte riconosciuta in strumenti e parte riconosciuta in contanti.*

In conformità con gli Orientamenti dell'EBA (Sezione 15.5) è: *i*) confermata la previsione secondo cui la quota di remunerazione variabile riconosciuta in contanti non può eccedere il 50% della remunerazione variabile, né sulla parte *up-front* né su quella differita; *ii*) eliminato l'obbligo di applicare sia alla parte *up-front* sia a quella differita la stessa proporzione tra contanti e strumenti finanziari; *iii*) richiesto che la **parte differita sia riconosciuta prevalentemente in strumenti finanziari (piuttosto che in contanti)**, qualora gli strumenti finanziari vengano utilizzati per una quota superiore al 50% della remunerazione variabile totale, per scelta della banca o nei casi in cui si applicano i nuovi obblighi sul differimento di cui al seguente punto 4 (*i.e.*, obbligo di differire, per le figure apicali, più del 50% della remunerazione variabile in strumenti finanziari, come richiesto dalla Sezione 15.2 degli Orientamenti dell'EBA). L'obiettivo delle modifiche proposte è rafforzare i meccanismi di allineamento della remunerazione variabile del personale più rilevante all'evoluzione del profilo tecnico della banca nel medio-lungo periodo.

Esempio

Data una remunerazione variabile di €100, differita per il 50% (*i.e.*, €50 corrisposti *up-front* - €50 dopo un certo periodo di tempo) e pagata per il 40% in contanti e per il 60% in strumenti finanziari, non sarà più possibile riconoscere €20 in contanti e €30 in strumenti finanziari sia sulla parte *up-front* sia su quella differita (secondo un *pay-out* uguale, come nelle previgenti disposizioni), essendo la parte pagata in strumenti finanziari superiore al 50% della remunerazione variabile complessiva. Sarà invece necessario ridurre la parte in strumenti finanziari pagata *up-front* in favore di quella pagata in via differita. In particolare, per mantenere la percentuale di differimento prestabilita (*i.e.*, il 50% del variabile totale), le combinazioni possibili di *pay-out* sono: *i*) €25 in contanti e €25 in strumenti, pagati *up-front* + €15 in contanti e €35 in strumenti, pagati in via differita; *ii*) €21 in contanti e € 29 in strumenti, pagati *up-front* + €19 in contanti e € 31 in strumenti, pagati in via differita; *iii*) tutte le possibili combinazioni intermedie. La parte in contanti potrà dunque variare, sempre nel rispetto del limite del 50% del variabile totale (*i.e.* contanti+strumenti) pagato *up-front*.

2) *Durata del periodo di mantenimento degli strumenti finanziari (periodo di retention).*

In attuazione di quanto previsto dalla Sezione 15.6 degli Orientamenti dell'EBA, si fissa in **1 anno la durata minima del periodo di mantenimento di tutti gli strumenti finanziari utilizzati per il pagamento della remunerazione variabile**, senza distinguere tra strumenti finanziari pagati *up-front* e strumenti finanziari differiti. Si perviene così ad una diversa calibrazione dell'obbligo di *retention* rispetto alla normativa vigente, la quale da un lato prevede un termine più lungo (pari a 2 anni) per la *retention* degli strumenti finanziari corrisposti *up-front* (che viene quindi ridotto), dall'altro non fissa un termine minimo per quelli relativi alla componente differita (che invece viene introdotto in via normativa).

In conformità con gli Orientamenti dell'EBA si prevede altresì che, in presenza di un differimento della remunerazione variabile di almeno 5 anni, il periodo di *retention* sui soli strumenti finanziari pagati in via differita possa essere ridotto a non meno di 6 mesi. Questa possibilità non è in ogni caso riconosciuta al personale individuato nel successivo punto 4 (*i.e.*, 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 per coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo), per il quale si applica il periodo di *retention* di almeno 1 anno (cfr. Orientamenti dell'EBA, par. 267).

Le soluzioni proposte si giustificano nell'ottica di favorire un assetto regolamentare omogeneo in

ambito europeo e condizioni di parità competitiva per gli intermediari.

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 (c.d. 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 a~~

Per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Le banche indicano nelle proprie politiche di remunerazione il livello di remunerazione variabile che per esse rappresenta un importo particolarmente elevato.

Almeno per: i consiglieri esecutivi, il direttore generale, i condirettori 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 per coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo: i) la durata del periodo di differimento non è inferiore a 5 anni; ii) più del 50% della parte differita è composta da strumenti finanziari (8).

Le banche stabiliscono i periodi di differimento sulla base di idonei criteri e ne danno adeguata evidenza nella documentazione sulle politiche di remunerazione (9). 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 i dividendi e gli interessi che maturano nel corso del periodo di differimento sugli strumenti finanziari di cui al punto 3) non possono essere corrisposti dividendi o interessi al personale né durante detto periodo né al termine di esso;~~ sulla parte per cassa possono essere calcolati interessi in linea con i tassi di mercato.

Remunerazione variabile da sottoporre a differimento

Il punto 4 è modificato per quanto riguarda **l'obbligo di differire almeno il 60% della remunerazione variabile quando questa rappresenta un importo particolarmente elevato**. Più precisamente, in conformità con gli Orientamenti dell'EBA (Sezione 15.2), è stabilito che:

i) quest'obbligo si applica a tutto il personale più rilevante, e non soltanto a determinate figure aziendali di vertice come nelle norme vigenti;

ii) le banche devono indicare nelle proprie politiche di remunerazione il livello di remunerazione variabile che costituisce un importo particolarmente elevato, applicando i criteri fissati nelle disposizioni. Per fissare detti criteri, che devono essere applicati da tutte le banche nelle misure indicate nelle disposizioni, è stata condotta un'analisi di impatto della regolamentazione volta a valutare la congruità degli importi presi a riferimento e gli effetti sulle banche incluse nel campione di analisi (cfr. Relazione sull'AIR).

Il punto 4 è, inoltre, modificato per quanto riguarda **gli obblighi di differimento relativi alla remunerazione variabile di alcune figure aziendali di vertice**. In particolare:

⁽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⁾ Ne discende, per quanto previsto dal punto 3 del presente paragrafo, che la remunerazione variabile complessiva di questi soggetti è corrisposta per più del 50% in strumenti finanziari.

⁽⁹⁾ Valgono, a titolo esemplificativo, i criteri già indicati per la determinazione del periodo di *retention* (cfr. nota 6).

iii) l'obbligo di differire la remunerazione variabile per almeno 5 anni si applica sempre a queste figure apicali (quindi non più soltanto quando la remunerazione variabile costituisce un importo particolarmente elevato, come nelle norme vigenti);

iv) è introdotto l'obbligo di privilegiare gli strumenti finanziari per il pagamento della relativa quota differita; in combinato disposto con il punto 3, ne discende che per queste figure più del 50% della remunerazione variabile complessiva deve essere corrisposta in strumenti finanziari.

Gli Orientamenti dell'EBA riferiscono entrambi gli obblighi *iii*) e *iv*) alle *significant institutions*. Si intende tuttavia confermare l'impostazione attuale della norma (non limitata alle banche maggiori), poiché essa trova comunque applicazione secondo un criterio di proporzionalità. Infatti: *i*) tali obblighi non gravano sulle banche minori, le quali non sono tenute né a corrispondere una parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari né a rispettare gli stessi periodi minimi di differimento previsti per le banche maggiori e per le intermedie; *ii*) le disposizioni vigenti prevedono già un periodo di differimento più lungo per le figure apicali, sia pure nel solo caso in cui l'ammontare della remunerazione variabile sia particolarmente elevato; *iii*) per le banche intermedie, i periodi e le percentuali di differimento sono comunque dimezzati rispetto a quelli imposti alle banche maggiori (es. la durata minima di differimento per le figure di vertice delle banche intermedie sarebbe pari a 2,5 anni). Queste scelte potranno essere in futuro rivalutate, alla luce dell'evoluzione del quadro normativo europeo in materia di proporzionalità.

Domanda per i rispondenti alla consultazione

Si chiede ai rispondenti alla consultazione di esprimere le proprie valutazioni sui criteri richiamati nel testo per l'individuazione della remunerazione variabile che costituisce un importo particolarmente elevato; qualora siano proposti parametri concorrenti o alternativi, si chiede di fornire evidenze quantitative a supporto (es. confronto tra il personale che sarebbe interessato dai criteri richiamati nel testo e quello che sarebbe interessato sulla base di altri parametri, ecc.).

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 (10) e patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali (11); i meccanismi ~~possono~~ conducono ~~re~~ 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 o quando la banca non è in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale. 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 o per la clientela;
 - 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;
 - violazioni di codici etici o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa stabiliti;
 - comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

(10) 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).

(11) Le politiche di remunerazione definiscono, tra l'altro, gli effetti di eventuali procedimenti disciplinari a carico del personale sull'applicazione dei meccanismi di correzione *ex post*.

Le banche fissano nelle proprie politiche di remunerazione la durata minima del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di *claw back*; tale periodo ha inizio dal pagamento della singola quota (*up-front* o differita) di remunerazione variabile e, almeno con riferimento alla remunerazione del personale più rilevante, è di durata non inferiore a 5 anni;

- 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.

I meccanismi di correzione *ex post* non possono condurre a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di *malus* o *claw back*.

La remunerazione variabile garantita non è ammessa perché non risponde agli obiettivi delle presenti disposizioni (collegamento con la *performance* e i rischi) (12); 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, né dalla banca né da altra società del gruppo bancario. 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.).

Sono ammesse, in presenza di motivate e documentate ragioni, Retribuzioni-remunerazioni legate alla permanenza del personale (es. c.d. *retention bonus*) per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria). Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento e, sebbene non collegate a obiettivi di *performance*, costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a esse-queste applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso. Ai fini del calcolo di questo limite, l'importo riconosciuto a titolo di *retention bonus* è computato per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (*pro rata* lineare), oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta. I *retention bonus* non possono essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post*.

Retention bonus

Le modifiche precisano, in conformità con gli Orientamenti dell'EBA (Sezione 8.4), la disciplina applicabile alle remunerazioni il cui riconoscimento dipende dalla permanenza del personale nella banca (c.d. *retention bonus*). In particolare, è confermata la natura variabile di questi compensi ed è precisato che:

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

- a) vi devono essere **motivate e documentate ragioni per riconoscere al personale una remunerazione variabile** sotto forma di *retention bonus* (a titolo esemplificativo, un interesse a trattenere, attraverso i *retention bonus*, il personale può sussistere in relazione ad operazioni di ristrutturazione aziendale o per il cambio del controllo o in situazioni in cui è importante garantire la stabilità della compagine sociale, a sostegno della continuità aziendale in un momento di cambiamento rilevante);
- b) deve essere **definito ex ante il periodo di permanenza del personale oppure l'evento al verificarsi del quale** può aver luogo il riconoscimento del *retention bonus*;
- c) il ricorso al ***retention bonus* non deve costituire un mezzo per eludere le regole** in materia di collegamento della remunerazione variabile con la *performance* e con i rischi.

È inoltre stabilito che, **ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, le banche possono scegliere** di computare l'importo riconosciuto a titolo di *retention bonus*: *i*) per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (e.g., se il periodo di permanenza ha una durata di 3 anni, il *retention bonus* viene suddiviso in tre quote di uguale ammontare, che concorrono al calcolo del *cap* in ciascuno dei 3 anni di durata del periodo di permanenza), oppure *ii*) per intero, nell'anno in cui è soddisfatta la condizione di permanenza (i.e., nell'anno in cui ha termine il periodo di permanenza prestabilito o ha luogo l'evento al cui verificarsi è subordinato il riconoscimento del *bonus*).

Sono altresì ammessi P-piani di incentivazione a lungo termine (c.d. long-term incentive plan) che si basano su un arco di tempo futuro pluriennale di valutazione della performance (accrual period) e che prevedono il riconoscimento della remunerazione in un solo anno, purché essi: i) siano coerenti con ~~agganciati~~ agli obiettivi e ~~alla~~ durata del piano strategico della banca; ii) tengano conto anche della performance almeno dell'anno precedente l'inizio del piano; iii) prevedano condizioni aggiuntive di performance, chiare e predeterminate, che operano dopo il riconoscimento affinché la remunerazione variabile possa essere corrisposta; iv) prevedano che il periodo di differimento abbia termine non prima di un anno da quando l'ultima condizione di performance è verificata.

I piani di incentivazione a lungo termine sono soggetti a tutte le regole applicabili alla componente variabile della remunerazione, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso. Ai fini del calcolo di quest'ultimo, l'importo del piano di incentivazione a lungo termine è computato per intero nell'anno in cui esso è riconosciuto; è tuttavia ammessa la possibilità di computare detto importo, secondo un criterio pro rata lineare, nel limite relativo a ogni anno di durata del piano nel caso di piani di incentivazione a lungo termine che, considerato anche il periodo di differimento, hanno durata superiore a 6 anni (13).

~~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.~~

(13) Questa stessa possibilità è altresì riconosciuta per i piani di incentivazione che, considerato anche il periodo di differimento, hanno una durata superiore a 4 anni: *i*) nelle banche di "maggiori dimensioni o complessità operativa", per il personale diverso dai consiglieri esecutivi, dal direttore generale, dai condirettori generali, dai vice direttori generali e altre figure analoghe, dai responsabili delle principali aree di business, funzioni aziendali o aree geografiche e da coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; *ii*) nelle altre banche, per tutto il personale.

Piani di incentivazione pluriennali

Le modifiche sono volte a disciplinare più dettagliatamente il funzionamento dei piani di incentivazione pluriennali (c.d. *long-term incentive plan*, o LTIPs), in conformità con quanto previsto dagli Orientamenti dell'EBA (Sezione 8.2). Viene previsto che:

- a) il funzionamento e la durata degli LTIPs devono essere coerenti con gli obiettivi e la durata del piano strategico della banca;
- b) il periodo di valutazione della *performance* (*accrual period*) deve coprire un arco di tempo futuro pluriennale rispetto all'avvio del piano e, in aggiunta, almeno l'anno precedente l'inizio del piano;
- c) gli LTIPs devono essere ancorati a condizioni di *performance* la cui verifica deve avvenire prima che la remunerazione variabile sia attribuita;
- d) il piano è soggetto a tutte le regole applicabili alla remunerazione variabile, incluse quelle sui meccanismi di correzione *ex post* e quelle sul limite al rapporto variabile/fisso;
- e) il periodo di differimento ha termine non prima di un anno dalla fine del piano, fermo il rispetto delle regole generali sul differimento, ivi incluse quelle sulla durata del periodo minimo di differimento (che varia in funzione della tipologia di personale interessato e della categoria di appartenenza della banca);
- f) ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, l'importo del piano deve essere computato per intero nell'anno in cui il compenso viene riconosciuto. Tuttavia, per non scoraggiare l'utilizzo degli LTIPs, è stabilito che, a certe condizioni (che dipendono dalla durata del piano, dalla categoria di banca, dalla tipologia di personale), l'importo può essere computato nel *cap* di ciascun anno di durata del piano, in parti uguali (*i.e.*, secondo un criterio *pro rata* lineare). La durata minima del piano che giustifica questa deroga (6 o 4 anni) è stata individuata avendo riguardo alle prassi applicative e all'obiettivo di assicurare parità di trattamento rispetto ai piani di incentivazione a breve termine.

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 anni¹.

¹ I benefici pensionistici discrezionali ~~non sono inclusi nel~~ concorrono, insieme alle altre componenti della remunerazione variabile, al calcolo del limite al rapporto variabile/fisso di cui al par. 1.2.

Benefici pensionistici discrezionali

Le disposizioni in materia di benefici pensionistici discrezionali sono oggetto di limitate modifiche per assicurarne il pieno adeguamento agli Orientamenti dell'EBA (Sezione 8.5). Poiché questi benefici costituiscono una componente variabile della remunerazione, da considerare come tale anche ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile/fisso (*cap*), si rende necessario includerli nel calcolo del *cap*.

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 (14).~~

Le pattuizioni, stipulate in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, che prevedono in tali circostanze l'eventuale riconoscimento di pagamenti o altri benefici al personale più rilevante (c.d. *golden parachute*) assicurano che tale riconoscimento sia opportunamente giustificato e collegato, attraverso idonei meccanismi: i) alla performance, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali; ii) alla performance, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della banca (14). Al momento del riconoscimento, la banca valuta e documenta la corretta applicazione dei suddetti meccanismi, con riferimento, tra l'altro, alla congruità degli importi da riconoscere in relazione ai profili sub i) e ii).

Detti ~~importi compensi~~ sono pattuiti nel rispetto dei criteri e limiti 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 (15) – 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 (16). In assenza di criteri e limiti (in termini di annualità fissa) approvati dall'assemblea dei soci (cfr. Sezione II, par. 1, lett. iii), i golden parachute non possono essere riconosciuti.

~~(14) 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). A questi fini rilevano in ogni caso: per il profilo sub i) i comportamenti e le violazioni elencate al par. 2.1, punto 5; per il profilo sub ii) l'eventualità che la banca sia beneficiaria di un intervento pubblico eccezionale, sia soggetta a misure di intervento precoce, ad amministrazione straordinaria, a risoluzione o a liquidazione coatta amministrativa, o non disponga, a causa di perdite significative, di una solida base di capitale. Nelle situazioni sub ii), ai fini dell'eventuale riconoscimento di un golden parachute e della determinazione del suo ammontare, va tenuto conto, in ogni caso, dell'esigenza di contenere i costi a carico della banca (in questo ambito si può considerare il risparmio derivante dalla conclusione anticipata del rapporto di lavoro o dalla cessazione anticipata dalla carica).~~

~~(15) 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). 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~~

~~(16) Rientrano tra i golden parachute anche: i) il compenso corrisposto in base a un patto di non concorrenza, per la quota che eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, indipendentemente dalla durata del patto; ii) gli importi corrisposti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto; iii) l'indennità di mancato preavviso, per la quota che eccede 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). 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).~~

I *golden parachute* ~~non~~ sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso di cui al par. 1.2 della presente Sezione relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- i) in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- ii) nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base di una formula predefinita contenuta nella politica di remunerazione della banca. (17)

Golden parachute

I compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (*golden parachute*) – inserendosi in una fase delicata del rapporto professionale tra la banca e il suo personale ed essendo talvolta di importi consistenti – assumono particolare rilevanza per la regolamentazione prudenziale; se mal calibrati, infatti, essi possono: creare incentivi all'assunzione di rischi eccessivi; interferire con il processo di ricambio dei vertici aziendali; determinare rischi legali (contenzioso) e reputazionali (*reward for failures*). Per assicurare il perseguimento delle finalità prudenziali della disciplina e la necessaria certezza giuridica, le disposizioni di vigilanza sono diventate nel tempo più dettagliate, tenendo conto al contempo dell'autonomia privata e delle norme di legge che regolano la conclusione del rapporto di lavoro.

Il paragrafo è ora modificato per chiarire che le pattuizioni relative ai *golden parachute* devono essere tali da garantire che il loro riconoscimento sia giustificato dai risultati e dai comportamenti del beneficiario e sia coerente (nell'*an* e nel *quantum*) con la situazione economica e finanziaria della banca. Le disposizioni sono inoltre modificate per precisare le circostanze minime che le banche devono tenere in considerazione per il riconoscimento dei *golden parachute* (cc.dd. *failure*, identificati negli Orientamenti dell'EBA) nonché altri aspetti definiti alla luce delle prassi di mercato italiane e dell'esperienza maturata in sede di supervisione (ci si riferisce, tra l'altro, al chiarimento sull'inclusione nella nozione di *golden parachute* degli importi riconosciuti nell'ambito di accordi per la composizione di controversie, qualunque sia la sede in cui questi accordi tra la banca e il personale sono raggiunti).

Un altro elemento di novità è rappresentato dall'inclusione dei *golden parachute* nel calcolo del *cap*. Per tenere conto di quanto previsto dagli Orientamenti dell'EBA (Sezione 9.3), è previsto che il *golden parachute* sia computato per intero nel calcolo del *cap* ad eccezione delle seguenti componenti:

- i) gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la parte che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa (e.g., se il patto ha durata triennale, l'importo riconosciuto sulla base del patto va diviso in tre parti uguali e ciascuna di queste rientra nel calcolo del *cap* solo per la quota che eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa);
- ii) gli importi riconosciuti in forza di un accordo tra la banca e il personale per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se determinati sulla base di una formula definita *ex ante* nell'ambito della politica di remunerazione approvata dall'assemblea.

Resta fermo che l'ammontare complessivo corrisposto a titolo di *golden parachute* deve rientrare nei limiti fissati dall'assemblea.

Si fornisce di seguito un esempio riguardante il riconoscimento di un *golden parachute* in cui – nell'assunto che tutte le altre condizioni previste dalla disciplina siano rispettate – si evidenziano la quota da trattare come remunerazione variabile e le modalità di calcolo del *cap* al rapporto

(17) Resta comunque esclusa dal calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, non costituendo un *golden parachute*, l'indennità di mancato preavviso il cui ammontare è determinato entro i limiti previsti dalla legge (cfr. nota 16).

variabile/fisso.

Si ipotizza che, il 30 aprile 2018, un DG cessi anticipatamente dalla carica e che la banca, in conformità con i criteri e i limiti fissati dall'assemblea, intenda riconoscergli: €50 a titolo di indennità di mancato preavviso (calcolata secondo quanto previsto dalla legge), €330 a titolo di patto di non concorrenza della durata di 3 anni, €290 nell'ambito di un accordo transattivo per evitare l'avvio di una controversia in sede arbitrale/giudiziale .

L'ultima annualità di remunerazione fissa è pari a €100. La remunerazione variabile (bonus) spettante per il periodo 01/01/2018-30/04/2018 è pari a €20. L'importo di €290 da riconoscere in forza dell'accordo transattivo è calcolato sulla base di una formula predefinita contenuta nella politica di remunerazione.

Ne consegue che:

- 1) sono soggetti a tutte le regole in materia di remunerazione variabile (secondo la macro-categoria di appartenenza della banca):*
 - il bonus spettante per i primi 4 mesi del 2018, pari a €20;*
 - in quanto golden parachute: la parte del patto di non concorrenza che eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, ossia €230 e l'intero importo riconosciuto a titolo transattivo, ossia €290, per un totale pari a €520;*
- 2) rientrano nel calcolo del cap relativo all'ultimo anno di lavoro (in questo esempio, quello relativo all'esercizio 2018):*
 - la parte del patto di non concorrenza che, per ciascun anno di durata del patto (i.e., 3 anni), eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, ossia €10 per il primo anno di durata del patto, €10 per il secondo e €10 per il terzo;*
 - la remunerazione variabile spettante per il periodo considerato, pari a €20.*

Il calcolo del cap è quindi dato dal rapporto tra la somma delle componenti sub 2), pari a €50 (€20 di bonus per i 4 mesi del 2018 + €30 per il patto di non concorrenza), e l'ultima annualità di remunerazione fissa, pari a €100.

Nel caso esaminato il rapporto variabile/fisso è pari al 50% e risulta pertanto contenuto entro la soglia normativa del 100% (elevabile fino al 200% con decisione dell'assemblea).

2.2.3. Deroche

Le regole previste dai par. 1, 2.1, 2.2.1 e 2.2.2, della presente Sezione, non si applicano ~~1~~, ai golden parachute ~~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.

Le regole previste dai par. 1 e 2.1 della presente Sezione, non si applicano 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, sono coerenti con i compiti svolti e sono definiti nel rigoroso rispetto dei criteri indicati al paragrafo 2.1; fermo quanto previsto dal par. 2.1, punto 3, gli strumenti finanziari utilizzati per il pagamento della componente variabile sono soggetti a retention sino al termine o alla scadenza del mandato (18). 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 e per quello incaricato della predisposizione dei documenti contabili societari, 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. 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.

(18) Ai fini del rispetto dell'obbligo di retention, i rinnovi non costituiscono un'ipotesi di scadenza del mandato.

SEZIONE IV
LA POLITICA DI REMUNERAZIONE PER PARTICOLARI CATEGORIE

1. Agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede 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 consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede 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 consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede 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 consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede 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 consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede 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 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 consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede ~~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 consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede ~~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~~ consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede 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.

SEZIONE V

DISPOSIZIONI DI CARATTERE PARTICOLARE

1. Banche che beneficiano di aiuti di Stato

Le banche e i gruppi bancari che beneficiano di interventi pubblici eccezionali rivedono tempestivamente le proprie politiche di remunerazione e assicurano che:

- a) la remunerazione variabile è sia 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;
- b) ~~inoltre,~~ nessuna remunerazione variabile è sia pagata agli esponenti aziendali, salvo che ciò non sia giustificato (1) (2);
- c) gli indicatori di performance e gli altri parametri utilizzati siano coerenti con gli obiettivi e i contenuti del piano di ristrutturazione e con il contributo del personale più rilevante alla sua realizzazione;
- d) la componente variabile della remunerazione del personale più rilevante sia differita per una percentuale superiore rispetto a quanto previsto dalla Sezione III, par. 2.1, punto 4, se del caso fino al 100%;
- e) la durata del periodo di valutazione della performance e la durata del periodo di differimento siano coerenti con i tempi attesi per il completamento del piano di ristrutturazione o per il rimborso dell'aiuto di Stato, ferma restando l'applicazione di quanto previsto dalla Sezione III, par. 2.1.

Resta fermo quanto previsto in materia di remunerazioni dalla disciplina sugli aiuti di Stato, emanata dalle competenti Autorità nazionali ed europee.

Banche che beneficiano di aiuti di Stato

Con le modifiche proposte viene dettata, in conformità con gli Orientamenti dell'EBA (Sezione 16), una disciplina di maggiore dettaglio per le banche e i gruppi bancari che beneficiano di interventi pubblici eccezionali.

In particolare, viene specificato che una banca, se beneficiaria di aiuti di Stato, deve sottoporre tempestivamente a riesame e revisione le proprie politiche di remunerazione, al fine di consentire il loro aggiornamento e la loro coerenza rispetto alla situazione contingente. A questo scopo, sono fissati ulteriori criteri che le banche devono seguire per garantire il perseguimento di tutti gli obiettivi della disciplina.

Le disposizioni del presente paragrafo integrano quanto già applicabile, anche in tema di remunerazioni, alle banche che beneficiano di un intervento pubblico, ai sensi della disciplina sugli aiuti di Stato.

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

(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.~~

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.

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.

Allegato 1

Informazioni da trasmettere per l'esclusione del personale dal novero dei risk-taker (cfr. Sezione I, par. 6.1)

La notifica di cui all'articolo 4, par. 4, e l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'articolo 4, par. 5, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (di seguito "Regolamento") contengono le informazioni di seguito elencate, oltre alla relazione annuale di valutazione da parte dell'*audit*, interno o esterno, sul processo di individuazione del personale più rilevante e sui suoi risultati, anche in relazione alle esclusioni richieste.

Le informazioni riguardanti la banca si riferiscono all'esercizio finanziario precedente e a quello in corso, rispetto al momento in cui la notifica o l'istanza di preventiva autorizzazione sono presentate.

La Banca Centrale Europea o la Banca d'Italia possono richiedere alla banca di fornire ulteriori informazioni.

1. Informazioni riguardanti la banca.

- a) La data di riferimento;
- b) il codice identificativo [del soggetto giuridico (*legal entity identifier*, LEI)];
- c) il numero dei membri del personale, espressi in *full time equivalent* (FTE);
- d) il numero dei membri del personale più rilevante, con evidenza:
 - i. del numero di quelli identificati in base ai criteri qualitativi di cui all'articolo 3 del Regolamento, suddiviso in relazione a ciascuna delle categorie in ragione delle quali i membri del personale più rilevante sono stati individuati;
 - ii. del numero di quelli identificati in base ai criteri quantitativi stabiliti nell'articolo 4 del Regolamento, con indicazione della categoria alla quale appartiene ciascun membro del personale più rilevante (alternativamente, lett. a, b, c del richiamato articolo 4, par. 1);
 - iii. del numero di quelli identificati in base a criteri ulteriori eventualmente stabiliti dalla banca, con indicazione di tali criteri.

2. Informazioni riguardanti il membro del personale per cui si notifica o richiede l'esclusione.

- a) Nome, società del gruppo di appartenenza, unità operativa/aziendale, dipartimento, funzione e linea gerarchica, nonché numero di dipendenti (espressi in FTE) sottoposti alla direzione del membro del personale;
- b) appartenenza o meno a una funzione di gestione/controllo dei rischi o a funzioni che assumono rischi per la banca e, in caso affermativo, la soglia (espressa in milioni di euro) di posizioni di rischio che tali funzioni possono assumere;
- c) appartenenza o meno a comitati e, in caso affermativo, il nome del comitato, il suo livello nella linea gerarchica e il suo potere di assumere decisioni di rischio, espresso in termini di percentuale del capitale primario di classe 1 (*Common Equity Tier 1*, CET1);
- d) l'ammontare totale della remunerazione (espressa in euro) e il rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione riconosciuta al membro del personale nel precedente esercizio finanziario;
- e) i principali indicatori di *performance* relativi alla componente variabile della remunerazione del membro del personale;

- f) i criteri quantitativi in base ai quali il membro del personale è stato valutato come personale più rilevante (art. 4, par. 1, lett. a) oppure b) oppure c), del Regolamento);
- g) i criteri in base ai quali l'esclusione del membro del personale è richiesta (art. 4, par. 2, lett. a) oppure b), del Regolamento).

3. Ulteriori informazioni da trasmettere in caso di notifiche o richieste di esclusione in forza dell'art. 4, par. 2, lett. a), del Regolamento

Al fine di dimostrare che un membro del personale, o la categoria di personale cui questo appartiene, esercitano esclusivamente attività professionali in unità operative/aziendali che non sono rilevanti ai sensi dell'articolo 4, par. 2, lettera a), del Regolamento, le banche trasmettono altresì la seguente documentazione:

- a) una descrizione dettagliata ed esauriente dei compiti e delle responsabilità del membro del personale interessato o della categoria di personale cui questo appartiene;
- b) un organigramma dell'unità operativa/aziendale rilevante che illustri la struttura gerarchica e le linee di riporto gerarchico, incluso il membro del personale interessato o la categoria di personale cui appartiene. Qualora la definizione delle unità operative/aziendali all'interno della banca sia cambiata nell'esercizio finanziario corrente o nei due esercizi precedenti, la banca fornisce le ragioni di tale modifica;
- c) una descrizione dettagliata dell'allocazione del capitale interno all'unità operativa/aziendale interessata ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE per l'esercizio finanziario corrente e per i due esercizi finanziari precedenti;
- d) un quadro generale dell'allocazione del capitale interno a tutte le unità operative/aziendali, in conformità all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE, per l'esercizio finanziario corrente e per i due esercizi finanziari precedenti;
- e) una dichiarazione esplicativa delle ragioni per cui la banca abbia riconosciuto al membro del personale, o alla categoria di personale cui questo appartiene, una remunerazione che soddisfa i criteri stabiliti nell'articolo 4, par. 1, del Regolamento, sebbene il membro del personale eserciti attività professionali in un'unità operativa/aziendale non rilevante;
- f) una dichiarazione motivata, esplicativa delle ragioni per cui il membro del personale, o la categoria di personale cui questo appartiene, non soddisfa i criteri qualitativi di cui all'articolo 3 del Regolamento;

Le banche intermedie e le banche di minori dimensioni o complessità operativa possono omettere la documentazione di cui alle lettere c) e d).

4. Ulteriori informazioni da trasmettere in caso di notifiche o richieste di esclusione in forza dell'art. 4, par. 2, lett. b), del Regolamento

Al fine di dimostrare che le attività professionali di un membro del personale, o di una categoria di personale, non hanno alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante ai sensi dell'articolo 4, par. 2, lettera b), del Regolamento, le banche trasmettono altresì la seguente documentazione:

- a) una descrizione dettagliata ed esauriente dei compiti e delle responsabilità del membro del personale interessato o della categoria di personale cui questo appartiene;
- b) un organigramma dell'unità operativa/aziendale rilevante che illustri la struttura gerarchica e le linee gerarchiche, incluso il membro del personale interessato o la categoria di personale cui appartiene;
- c) una descrizione dettagliata dei criteri oggettivi stabiliti nell'articolo 4, par. 3, del Regolamento

che sono stati utilizzati per valutare che le attività professionali del membro del personale interessato, o della categoria di personale cui questo appartiene, non hanno alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante, specificando come tali criteri siano stati applicati e in che modo siano stati presi in considerazione tutti i pertinenti indicatori di rischio e di performance utilizzati ai fini della misurazione interna del rischio;

- d) una dichiarazione esplicativa delle ragioni per cui la banca abbia riconosciuto al membro del personale, o alla categoria di personale cui questo appartiene, una remunerazione che risponde ai criteri stabiliti nell'articolo 4, par. 1, del Regolamento, sebbene il membro del personale non abbia alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante;
- e) una dichiarazione motivata, esplicativa delle ragioni per cui il membro del personale interessato, o la categoria del personale cui questo appartiene, non soddisfa i criteri qualitativi di cui all'articolo 3 del Regolamento.

Le banche intermedie e le banche di minori dimensioni o complessità operativa possono omettere la documentazione di cui alla lettera c).

5. Ulteriori informazioni da trasmettere in caso di richieste di esclusione in forza dell'art. 4, par. 5, del Regolamento per membri del personale cui sia stata riconosciuta una remunerazione complessiva pari o superiore a € 1.000.000

In aggiunta a quanto precede, nel presentare un'istanza di autorizzazione preventiva ai sensi dell'articolo 4, par. 5, del Regolamento per un membro del personale cui sia stata riconosciuta una remunerazione complessiva pari o superiore a 1.000.000 di euro nel precedente esercizio finanziario, le banche trasmettono la seguente documentazione, al fine di dimostrare, tra l'altro, l'esistenza di circostanze eccezionali che potrebbero giustificare l'esclusione:

- a) una descrizione dettagliata delle circostanze eccezionali legate all'attività professionale del membro del personale interessato e il loro impatto sul profilo di rischio della banca. Una situazione altamente competitiva non può essere considerata come una circostanza eccezionale;
- b) una descrizione dettagliata di qualsiasi circostanza eccezionale legata alla remunerazione del membro del personale interessato che spieghi la ragione per cui la banca abbia riconosciuto al membro del personale una remunerazione pari o superiore a 1.000.000 di euro, sebbene, secondo quanto affermato, il membro del personale non abbia alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio della banca.

Allegato 2

**Informazioni da trasmettere sulla decisione di aumento del limite al rapporto variabile/fisso superiore a 1:1
(cfr. Sezione III, par. 1.2).**

Le informazioni ricevute sono trasmesse all'EBA.

Autorità di vigilanza competente	
Stato membro*	
Nome della banca *	
Sede legale *	
LEI *	
Personale (numero) *	
Personale più rilevante (numero) *	
Attivo di bilancio *	
Decisione assunta *	
Limite superiore a 1:1 deciso *	
Se limiti superiori a 1:1 sono stati approvati per individui o categorie di personale, indicare l'area di <i>business</i> di questi soggetti, la percentuale approvata e il limite più elevato approvato (testo libero) *	

I campi contrassegnati con () sono obbligatori*