

*VIGILANZA BANCARIA E FINANZIARIA
Servizio Regolamentazione e analisi macroprudenziale
Divisione Analisi macroprudenziale
Area Impatto della Regolamentazione*

ANALISI DI IMPATTO DELLA REGOLAMENTAZIONE

REVISIONE DELLE DISPOSIZIONI SU POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE NELLE BANCHE E NEI GRUPPI BANCARI: LA NUOVA DECLINAZIONE DEL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITA'

Sommario

1. Introduzione	2
2. La disciplina attuale e l'applicazione delle regole di maggior dettaglio da parte delle banche italiane	3
3. I profili critici emersi in sede europea e la CRD V	6
4. L'individuazione delle banche di minori dimensioni e complessità operativa.....	8
4.1. I criteri delineati dalla CRD V e le discrezionalità riconosciute a livello nazionale.....	8
4.2. L'individuazione delle opzioni normative	9
4.3. L'analisi costi benefici	9
5. L'individuazione delle remunerazioni variabili di importo ridotto	15
5.1. I criteri delineati dalla CRD V e le discrezionalità riconosciute a livello nazionale.....	15
5.2. Le opzioni normative	15
5.3. L'analisi costi benefici	16
Allegato metodologico - La costruzione dell'indicatore di complessità.....	18

1. Introduzione

Gli interventi sulle politiche di remunerazione del personale bancario rappresentano un importante tassello del percorso di riforma adottato in risposta alla crisi finanziaria del 2008. La relativa disciplina – che si inserisce in quella più ampia sulla *governance* bancaria – mira ad assicurare che i compensi del personale siano collegati a obiettivi di medio-lungo periodo, scoraggiando l’assunzione eccessiva di rischi, in modo da garantire con maggiore efficacia la sana e prudente gestione delle banche e la stabilità del sistema bancario e finanziario nel suo complesso.

A livello europeo la disciplina è stata progressivamente rafforzata per favorire l’armonizzazione delle prassi delle banche e dell’attività di supervisione delle autorità di vigilanza nazionali. La Banca d’Italia – che ha introdotto regole sulle politiche di remunerazione già nell’ambito delle disposizioni sulla *governance* del 2008 – ha aggiornato di volta in volta la sua disciplina per recepire gli interventi di riforma che si sono susseguiti a livello europeo e tener conto degli indirizzi del *Financial Stability Board* e degli Orientamenti prima del CEBS e poi dell’EBA in materia¹.

Tra i principali meccanismi individuati dalla dir. n. 2010/76/CE (“CRD III”) per assicurare il raggiungimento degli obiettivi sottesi alla disciplina sulle remunerazioni, vi sono quelli che sottopongono la remunerazione variabile del personale più rilevante (ovvero dei soggetti che svolgono un’attività che ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca, “PPR”) alle regole sul differimento, sul pagamento in strumenti finanziari e sui benefici pensionistici discrezionali (“regole di maggior dettaglio”). La CRD III prevedeva che l’applicazione di queste regole a livello nazionale dovesse avvenire tenendo conto di una serie di caratteristiche dimensionali e operative delle banche al fine di garantire il rispetto del principio di proporzionalità, riconoscendo tuttavia agli Stati membri rilevanti margini di discrezionalità. Questa impostazione è stata confermata con la dir. 2013/36/UE (“CRD IV”), che ha ulteriormente rafforzato le regole sui compensi senza tuttavia rivedere l’approccio alla proporzionalità. Ne è conseguita un’elevata differenziazione dell’applicazione delle regole tra banche di diverse Stati membri.

A partire dal 2015, la Commissione europea, l’EBA, la maggior parte degli Stati membri e delle autorità di vigilanza nazionali, nonché i rappresentanti dell’industria bancaria hanno manifestato l’opportunità di declinare più adeguatamente il principio di proporzionalità alla luce dei costi, talvolta eccessivi, che le banche di minori dimensioni devono sostenere per l’applicazione delle regole di maggior dettaglio; costi eccessivi possono inoltre sorgere nel caso in cui queste ultime siano applicate alle remunerazioni di importo ridotto, indipendentemente dalle banche in cui sono erogate.

Per far fronte a tali richieste e garantire una maggiore armonizzazione delle normative nazionali la dir. n. 878/2019 (“CRD V”) ha previsto dei criteri più dettagliati per individuare le tipologie di banche e gli importi di remunerazione variabile a cui è possibile non applicare le regole di maggior dettaglio; al tempo stesso, però, ha riconosciuto agli Stati membri dei margini di discrezionalità per l’attuazione di questi criteri alla luce delle caratteristiche dei sistemi bancari nazionali. Questa analisi di impatto della regolamentazione (AIR) è stata condotta per esercitare tali

¹ Con il Provvedimento del 30 marzo 2011 (attuativo della dir. n. 2010/76/CE, “CRD III”, che ha introdotto regole armonizzate e vincolanti in materia di politiche di remunerazione del personale bancario) la disciplina ha ricevuto un’autonoma collocazione nelle disposizioni di vigilanza. A novembre 2014 la disciplina è stata nuovamente modificata per recepire la dir. n. 2013/36/UE, “CRD IV”, e i relativi RTS ed è stata inserita nella Circolare n. 285/2013, parte I, titolo IV, capitolo 2; è stata da ultimo aggiornata a ottobre 2018 per assicurarne l’adeguamento agli Orientamenti adottati dall’EBA il 27 giugno 2016.

discrezionalità nell'ambito della revisione della disciplina sulle remunerazioni della Banca d'Italia richiesta per recepire la CRD V².

L'AIR è così strutturata: il secondo paragrafo descrive l'assetto attuale italiano, riportando le regole sul principio di proporzionalità previste nelle vigenti disposizioni sulle remunerazioni della Banca d'Italia e le relative modalità di attuazione da parte delle banche italiane osservate nel periodo 2013-2018; il terzo riporta i profili critici emersi in sede europea che hanno condotto alla revisione del principio di proporzionalità nell'ambito della CRD V; il quarto e il quinto descrivono i criteri delineati dalla CRD V, le discrezionalità riconosciute a livello nazionale, le opzioni normative individuate, l'analisi costi-benefici rispettivamente in tema di individuazione delle banche di minori dimensioni e complessità operativa e delle remunerazioni di importo ridotto.

2. La disciplina attuale e l'applicazione delle regole di maggior dettaglio da parte delle banche italiane

La CRD III ha delineato il principio di proporzionalità in materia di remunerazioni prevedendo che le autorità competenti nazionali dovessero assicurare che le banche, nell'elaborazione e nell'applicazione delle politiche di remunerazione, rispettassero una serie di principi "secondo modalità e nella misura appropriata alle loro dimensioni, organizzazione interna e alla natura, ampiezza e complessità delle loro attività" (art. 92, par. 2)³.

Per recepire la CRD III, con il Provvedimento del 30 marzo 2011 la Banca d'Italia – in linea con gli Orientamenti dell'EBA del 2010 di attuazione della CRD III – ha declinato il principio di proporzionalità per prevedere l'applicazione delle regole di maggior dettaglio alla sola remunerazione variabile del PPR, in modo graduato a seconda della tipologia di banca; a questo scopo, aveva distinto il sistema in tre macro-categorie: le "**banche maggiori**" (quelle significative ai fini della supervisione⁴), le "**banche intermedie**" (quelle con attivo di bilancio compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro) e le "**banche minori**" (quelle con attivo di bilancio pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro).

Per recepire la CRD IV e le Linee guida di attuazione dell'EBA, le disposizioni sulle remunerazioni (con gli aggiornamenti del 2014 e del 2018) non hanno modificato l'approccio alla proporzionalità, confermando le tre macro-categorie di banche individuate nel 2011 (con alcuni aggiustamenti volti a tenere conto delle previsioni del SSM nel frattempo emanate); esse hanno previsto, tra l'altro, un differimento rafforzato per le remunerazioni variabili di importo particolarmente elevato⁵ e, in ogni caso, per quelle delle figure apicali⁶. La disciplina sulla struttura

² L'AIR è stata condotta in conformità agli artt. 3 e 5 del Regolamento per l'adozione degli atti di natura normativa o di contenuto generale della Banca d'Italia.

³ Sul punto sono stati anche emanati gli Orientamenti dell'EBA del 27 giugno 2016 (v. nota 1).

⁴ Le banche significative sono quelle sottoposte alla vigilanza della BCE; sono individuate ai sensi dell'art. 6, par. 4 del Reg. UE n. 1024/2013.

⁵ Con l'ultimo aggiornamento della disciplina sulle remunerazioni del 2018 è stato definito l'importo della remunerazione variabile particolarmente elevato; per esso 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 e ne assicurano l'aggiornamento con cadenza almeno triennale.

⁶ Si tratta dei consiglieri esecutivi, del direttore generale, dei direttori generali, dei vice direttori generali e di altre figure analoghe, dei responsabili delle principali aree di business, funzioni aziendali e di coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo.

della remunerazione del PPR si applica in modo differenziato tra le diverse figure aziendali in relazione al ruolo che ricoprono⁷. La Tavola 2.1 riporta, per le tre categorie di banche, la disciplina delle regole di maggior dettaglio oggi vigenti.

Ai fini della classificazione delle banche nelle tre macro-categorie, per le quelle appartenenti a gruppi bancari rileva l'attivo di bilancio consolidato: le banche appartenenti a un gruppo bancario "intermedio" o "minore" sono quindi tenute ad applicare le regole previste per il gruppo, indipendentemente dalla dimensione dell'attivo individuale. Nell'ottica di garantire una maggiore proporzionalità, per le BCC appartenenti a un gruppo cooperativo, invece, rileva sempre l'attivo di bilancio individuale (tale regime si giustifica alla luce delle specificità e delle limitazioni operative di queste banche, nonché delle caratteristiche della relazione tra la società capogruppo e le singole banche aderenti ai gruppi bancari cooperativi).

L'attuale disciplina non prevede, invece, la possibilità di derogare dall'applicazione delle regole di maggior dettaglio in presenza di remunerazioni variabili di importo ridotto.

Tavola 2.1

Le regole di maggior dettaglio per categoria di banca: assetto attuale			
	Banche maggiori (banche significative)	Banche intermedie (banche con attivo di bilancio compreso tra 3,5 e 30 miliardi)	Banche minori (banche con attivo di bilancio inferiore a 3,5 miliardi)
Differimento	quota $\geq 40/60\%$ della remunerazione variabile periodo di differimento $\geq 3/5$ anni <i>in caso di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato:</i> quota $\geq 60\%$ <i>in caso di figure apicali:</i> quota $\geq 50\%$ della quota differita composta da strumenti finanziari periodo di differimento ≥ 5 anni	quota $\geq 20/30\%$ della remunerazione variabile periodo di differimento \geq almeno 1,5/2,5 anni <i>in caso di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato:</i> quota $\geq 30\%$ periodo di differimento $\geq 2,5$ anni	applicazione obbligatoria, ma senza percentuali o periodi minimi definiti in via normativa
Pagamento in strumenti finanziari	quota $\geq 50\%$ della remunerazione variabile	quota $\geq 25\%$ della remunerazione variabile	esenzione totale (se gli strumenti sono utilizzati)

⁷ In particolare: *i*) per i consiglieri non esecutivi e il Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica devono essere di norma evitati meccanismi di incentivazione (se utilizzati dovrebbero comunque rappresentare una parte non significativa della remunerazione); *ii*) ai componenti dell'organo con funzione di controllo è preclusa ogni forma di remunerazione variabile; *iii*) per il personale delle funzioni aziendali di controllo la componente variabile, se presente, deve essere contenuta e comunque indipendente dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo (sono quindi da evitare *bonus* collegati ai risultati economici).

	periodo di mantenimento ≥ 2 anni su parte <i>up-front</i>	periodo di mantenimento ≥ 1 anno su parte <i>up-front</i>	volontariamente, deve essere previsto un periodo di <i>retention</i> adeguato)
Benefici pensionistici discrezionali	investiti o pagati in strumenti finanziari, rispettivamente custoditi o mantenuti per almeno 5 anni	investiti o pagati in strumenti finanziari, rispettivamente custoditi o mantenuti per almeno 2,5 anni	esenzione totale

Sulla base dei dati trasmessi annualmente dalle banche classificate come maggiori e intermedie⁸, nel periodo compreso tra il 2013 e il 2018 non si è registrato un ricorso diffuso ai benefici pensionistici discrezionali (sono stati erogati in un numero limitato di casi e da poche banche)⁹. Poiché tali benefici sono un fenomeno poco rilevante saranno omessi nel seguito dell'analisi.

Nello stesso periodo, le regole sul differimento e sul pagamento in strumenti finanziari sono state largamente applicate. La quota media della remunerazione variabile differita si è posta al di sopra dei limiti regolamentari (figura 2.1a), quella pagata in strumenti finanziari è invece oscillata su valori a volte inferiori (figura 2.1b).

Quest'ultimo fenomeno è anche legato alle prassi adottate dalle banche di escludere l'applicazione delle regole di maggior dettaglio per le remunerazioni variabili di importo ridotto ("franchigia"), ritenute tali da non incidere sull'allineamento degli incentivi del PPR agli obiettivi di medio-lungo periodo. Tali prassi sono state valutate nell'ambito della periodica attività di supervisione per stabilirne la coerenza con lo spirito della disciplina e le condizioni finanziarie degli intermediari. Tuttavia l'applicazione differenziata della franchigia da parte delle banche potrebbe comportare effetti distorsivi. Si ritiene quindi che una più corretta declinazione del principio di proporzionalità possa richiedere il superamento di tale sistema attraverso l'armonizzazione per via normativa della franchigia.

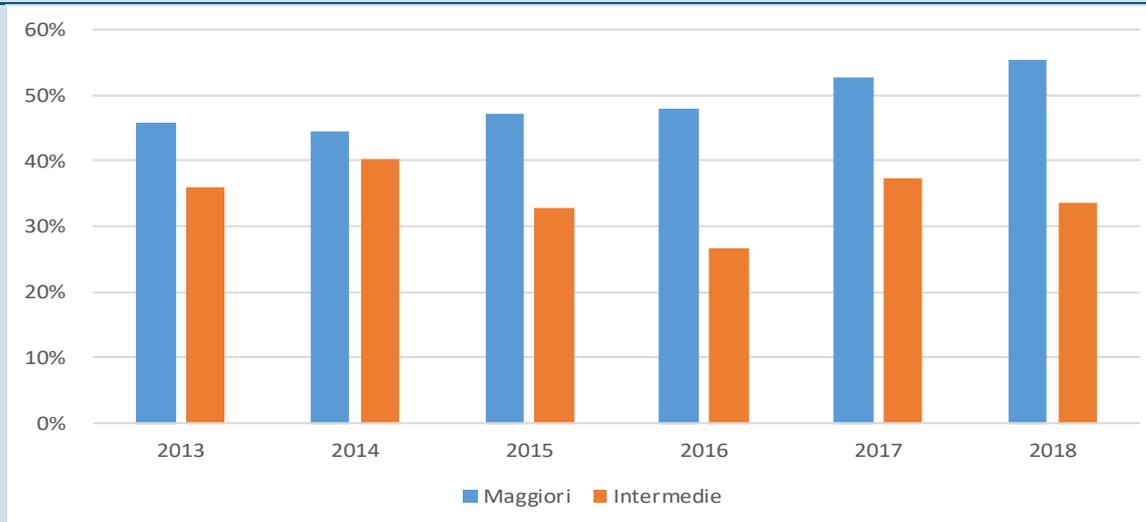
⁸ I dati sono stati trasmessi da un campione di circa 50 banche (46 nell'ultimo anno di rilevazione disponibile, il 2018) che comprende i soggetti classificati come significativi ai fini del Macanismo di Vigilanza Unico e quelli meno significativi con attivo di bilancio superiore a 3,5 miliardi di euro, pertanto classificati come intermedi nella disciplina sulle remunerazioni. I dati riguardano i compensi annuali percepiti dal PPR e sono aggregati per funzione di business e massimo livello di consolidamento.

⁹ Si tratta di 15 pagamenti erogati da 4 banche, per un importo medio di 24 mila euro.

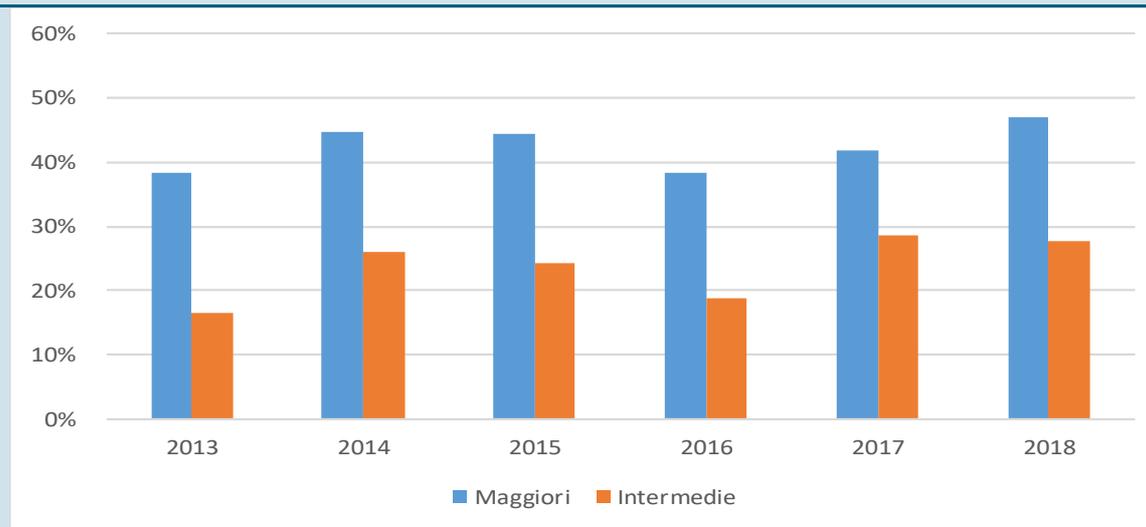
Figura 2.1

PPR: quota della remunerazione variabile differita e pagata in strumenti finanziari (2013-2018).
(valori percentuali)

a) quota differita



b) quota pagata in strumenti finanziari



Fonte: segnalazioni di vigilanza

3. I profili critici emersi in sede europea e la CRD V

Nel 2016 la Commissione europea, in stretta cooperazione con l'EBA, ha presentato al Parlamento europeo e al Consiglio la "Relazione sull'efficienza, sull'attuazione e sull'applicazione delle disposizioni in materia di remunerazione" a cui è stata allegata una valutazione d'impatto¹⁰.

¹⁰ La Relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio (COM(2016) 510), "Valutazione delle norme sulla remunerazione previste dalla direttiva 2013/36/UE e dal regolamento UE n. 575/2013", richiesta dall'art. 161, 2° comma, CRD, è consultabile in: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/IT/1-2016-510-IT-F1-1.PDF>. La valutazione d'impatto è stata condotta analizzando la letteratura economica sul tema, commissionando uno studio *ad hoc* a un consulente esterno, raccogliendo il parere degli *stakeholders* attraverso una consultazione pubblica e svolgendo ulteriori indagini; è consultabile in: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016SC0266&from=HR>.

Con riferimento alla valutazione delle regole sul differimento e sul pagamento in strumenti finanziari, la Commissione ha ribadito il loro rilevante contributo ai fini di un miglior allineamento degli incentivi del PPR a obiettivi di lungo periodo, pur non essendo stato possibile quantificarne i benefici sulla stabilità finanziaria (per la recente entrata in vigore della disciplina, le diverse modalità applicative a livello statale e l'estrema difficoltà di isolarne gli effetti)¹¹. D'altro canto, ha evidenziato che l'applicazione di queste regole genera costi diretti – *una tantum* e ricorrenti connessi ai servizi informatici, alle risorse umane e alle eventuali consulenze esterne – che talvolta potrebbero risultare particolarmente elevati e non proporzionati ai benefici ottenuti.

In particolare, richiamando anche le analisi effettuate dall'EBA nel 2015 nell'ambito della consultazione delle "*Guidelines on sound remuneration policies*"¹², la Commissione ha ritenuto che l'applicazione delle regole sul differimento e sul pagamento in strumenti finanziari potrebbe risultare eccessivamente onerosa per le banche di dimensione e complessità operativa ridotta che non possono far leva sulle economie di scala e sulle risorse (umane e informatiche) in possesso delle altre banche. Costi eccessivi potrebbero anche risultare dall'applicazione delle regole alle remunerazioni variabili di importo ridotto, indipendentemente dalla banca in cui è impiegato il personale che le riceve, alla luce dello scarso contributo all'allineamento del loro incentivo al rischio; potrebbe inoltre registrarsi un'eccessiva riduzione della remunerazione *up front* che a sua volta potrebbe disincentivare l'assunzione dell'incarico da parte di personale qualificato. La Commissione ha anche evidenziato un'applicazione particolarmente diversificata del principio di proporzionalità da parte degli Stati membri.

Nel 2015 l'EBA aveva già formulato un parere per raccomandare una modifica alla disciplina europea al fine di consentire una migliore applicazione del principio di proporzionalità; in particolare, aveva espresso il suo consenso a escludere dall'ambito di applicazione delle regole sul differimento e sul pagamento in strumenti finanziari gli enti di minori dimensione e complessità operativa e il personale che percepisce livelli ridotti di remunerazione variabile¹³.

Anche la maggior parte degli Stati membri e delle autorità di vigilanza, nonché i rappresentanti del settore bancario hanno espresso forti preoccupazioni in merito all'eccessiva onerosità dell'applicazione delle regole sul differimento e sul pagamento in strumenti finanziari alle banche di minore dimensione e complessità operative e alle remunerazioni variabili di importo ridotto.

Per far fronte a tali richieste e garantire una maggiore armonizzazione delle discipline e delle prassi di vigilanza nazionali si è dunque avviato il processo di modifica della disciplina europea sulle remunerazioni. La CRD V – accompagnata a sua volta da un'analisi di impatto *ex ante* – ha previsto criteri più specifici per individuare le banche da escludere dall'ambito di applicazione delle regole di maggior dettaglio e le remunerazioni variabili di importo ridotto ("franchigia"). Allo stesso

¹¹ La Commissione ha anche ribadito l'utilità delle regole sul differimento con riferimento alla connessa possibilità di utilizzare i meccanismi di correzione per i rischi nel caso in cui il PPR abbia ottenuto risultati significativamente inferiori a quelli prestabiliti o risultati negativi.

¹² In particolare, per le "*smaller institutions*" i costi *una tantum* sarebbero compresi tra 100 mila e 500 mila euro, quelli ricorrenti tra 50 mila e 200 mila euro l'anno; per le *large credit institutions*, invece, i primi sarebbero compresi tra 1 e 5 milioni di euro e i secondi tra 500 mila e 1,5 milioni di euro. L'EBA ha anche stimato che i costi *una tantum* sostenuti dagli enti grandi per l'applicazione delle stesse regole al PPR che percepisce una remunerazione variabile di importo ridotto sarebbero compresi tra 1 e 5 milioni di euro e quelli ricorrenti tra 400 mila e 1,5 milioni di euro all'anno.

¹³ EBA, *Opinion of the European Banking Authority on the application of the principle of proportionality to the remuneration provisions in Directive 2013/36/EU*, consultabile in: <https://eba.europa.eu/sites/default/documents/files/documents/10180/983359/588134c4-c438-4315-9b61-4fb5b4e67b15/EBA-Op-2015-25%20Opinion%20on%20the%20Application%20of%20Proportionality.pdf?retry=1>.

tempo, la CRD V ha riconosciuto agli Stati membri margini di discrezionalità per l'individuazione esatta delle categorie di banche e degli importi delle remunerazioni variabili che saranno esclusi dall'ambito di applicazione delle regole di maggior dettaglio¹⁴.

4. L'individuazione delle banche di minori dimensioni e complessità operativa

4.1. I criteri delineati dalla CRD V e le discrezionalità riconosciute a livello nazionale

La formulazione dell'art. 94 CRD (par. 3, lett. a), e par. 4) come modificato dalla CRD V prevede che **le regole di maggior dettaglio non si applichino alle banche che non siano classificate come "large institution"** ai sensi dell'art. 4, par. 1, punto 146, del reg. UE n. 575/2013 (CRR, come modificato dal reg. UE n. 876/2019, CRR II)¹⁵ e **il cui attivo di bilancio individuale sia pari o inferiore a 5 miliardi di euro nel quadriennio precedente l'esercizio finanziario.**

La norma riconosce però agli **Stati membri** la possibilità di **umentare o ridurre tale soglia** per tener conto della natura, dell'ampiezza e della complessità operativa, dell'organizzazione interna o, eventualmente, delle caratteristiche del gruppo a cui appartengono le banche. La soglia può essere **umentata fino a 15 miliardi** ma, per beneficiare delle deroghe alle regole di maggior dettaglio, le banche devono rispettare cumulativamente anche altre condizioni (di seguito, "**criteri aggiuntivi**")¹⁶; è in particolare previsto che:

i) non siano soggette ad alcun obbligo o siano soggette a obblighi semplificati dei piani di risoluzione e di risanamento (ai sensi dell'art. 4 della dir. 2014/59/UE);

ii) abbiano un portafoglio di negoziazione considerato di piccole dimensioni (ai sensi dell'art. 94, par. 1 CRR);

iii) presentino un valore totale delle posizioni in derivati detenute ai fini di negoziazione non superiore al 2 per cento del totale delle attività in bilancio e fuori bilancio e un valore totale dell'insieme delle posizioni in derivati non superiore al 5 per cento (i valori sono calcolati secondo quanto previsto dall'art. 273-bis, par. 3 CRR).

Rispetto alla disciplina attuale quella prevista dalla CRD V comporta: i) il **passaggio da un sistema caratterizzato da due soglie dimensionali** (cfr. par. 2) **a uno basato su un'unica soglia**, con la conseguenza che **viene meno l'attuale categoria delle banche intermedie**; ii) ai fini della classificazione delle banche, la conferma del ricorso all'attivo di bilancio consolidato, che tuttavia è riferito (in conformità con la normativa europea) ai gruppi bancari con attivo superiore a 30 miliardi di euro (art. 94, par. 3 lett. a), che rinvia alla definizione di *large institution*).

¹⁴ Ai sensi del 7° par. dell'art. 94 CRD, l'EBA dovrà emanare degli orientamenti per facilitare l'applicazione del principio di proporzionalità come declinato nello stesso articolo e per garantirne l'applicazione uniforme; gli orientamenti sono in fase di consultazione.

¹⁵ Ovvero un intermediario che soddisfi una delle seguenti condizioni: a) è una G-SII; b) è stato individuato come un altro ente a rilevanza sistemica (O-SII) a norma dell'art. 131, parr. 1 e 3 della dir. 2013/36/UE; c) nello Stato membro in cui è stabilito figura tra i tre maggiori enti per valore totale delle attività; d) il valore totale delle sue attività su base individuale o, ove applicabile, sulla base della sua situazione di consolidamento in conformità del CRR o della dir. n. 2013/36/UE è pari o superiore a 30 miliardi di euro.

¹⁶ I criteri aggiuntivi sono identificati per rinvio alle lett. c), d) ed e) della definizione di "*small and less complex institutions*" di cui all'art. 4, par. 1, punto 145,) del CRR, come modificato dal CRR II.

4.2. L'individuazione delle opzioni normative

Alla luce dei margini di discrezionalità riconosciuti dalla CRD V, ai fini dell'individuazione della soglia di attivo di bilancio per distinguere le banche di minori dimensioni e complessità operativa dalle altre, sono state individuate le seguenti opzioni:

- **H1** – fissare la soglia su un **valore inferiore a 5 miliardi** di euro di attivo di bilancio;
- **H2** - fissare la soglia a **5 miliardi** di euro di attivo di bilancio;
- **H3** - fissare la soglia su un **valore compreso tra 5 e 15 miliardi** di euro di attivo di bilancio.

Ai fini dell'individuazione dell'**ambito di applicazione delle deroghe**, in linea con quanto previsto dalla CRD V, si fa pertanto riferimento: *i)* all'attivo di bilancio consolidato per le banche appartenenti a gruppi con attivo consolidato pari o superiore a 30 miliardi; *ii)* all'attivo di bilancio individuale per le banche non appartenenti a gruppi, per le banche appartenenti a gruppi con attivo consolidato inferiore a 30 miliardi e, in ogni caso, per le BCC. Con riferimento a queste ultime si ritiene infatti opportuno mantenerne il regime speciale come previsto nell'assetto attuale, ferme restando le motivazioni sottostanti a tale scelta (cfr. par. 2).

4.3. L'analisi costi benefici

Per valutare i costi e i benefici delle opzioni normative sono state condotte due analisi. In primo luogo, è stato stimato l'impatto delle opzioni sul numero delle banche che, secondo quanto illustrato nel par. 4.2, sarebbero esentate dall'applicazione delle regole di maggior dettaglio (e di quelle che sarebbero tenute a rispettarle) e sulla quota di attivo di sistema rappresentato; tali dati sono stati messi a confronto con l'assetto attuale. È stata poi condotta un'analisi per individuare le "banche complesse" all'interno dei tre *cluster* individuati sulla base delle opzioni (banche con attivo di bilancio inferiore a 5 miliardi, con attivo di bilancio compreso tra 5 e 15 miliardi e con attivo superiore a 15 miliardi).

a) L'impatto delle opzioni in termini di numerosità delle banche e di percentuale di attivo del sistema bancario rappresentata. - Nel confronto con l'assetto attuale (Tavola 4.1):

- l'applicazione dell'**opzione H1**, con riferimento al suo valore minimo (**attivo di bilancio pari a 0**) comporterebbe l'**estensione delle regole di maggior dettaglio a tutte le banche**;
- l'applicazione dell'**opzione H2 (attivo di bilancio pari a 5 miliardi)** comporterebbe l'**estensione del regime di esenzione dalle regole di maggior dettaglio a 20 banche, di cui 18 attualmente classificate intermedie e 2 di piccole dimensioni ma appartenenti a gruppi maggiori**; rispetto all'assetto attuale, gli intermediari esclusi dall'applicazione di tali regole passerebbero, dunque, da 322 a 342. Il numero di banche tenute all'applicazione delle regole di maggior dettaglio invece aumenterebbe da 49 a 66, attualmente tutte classificate intermedie. In termini di attivo di bilancio di sistema, la quota relativa alle banche escluse dall'applicazione delle regole di maggior dettaglio salirebbe dal 9 all'11 per cento, quella delle banche che invece vi sarebbero soggette salirebbe dall'81 all'89 per cento;
- l'applicazione dell'**opzione H3**, con riferimento al suo valore massimo (**attivo di bilancio pari a 15 miliardi**) e **prescindendo dai criteri aggiuntivi** stabiliti dalla CRD V per beneficiare delle esenzioni (cfr. par. 4.1), comporterebbe l'**estensione del regime di esenzione dalle regole di maggior dettaglio a 36 banche**, quasi tutte attualmente classificate **intermedie**;

rispetto all'assetto attuale, gli intermediari esentati passerebbero da 322 a 358. Rimarrebbero invece assoggettate alle regole di maggior dettaglio 50 banche, quasi tutte appartenenti a gruppi maggiori e 4 banche intermedie¹⁷. In termini di quota di attivo di bilancio di sistema, la quota relativa alle banche esentate rappresenterebbe il 16 per cento, valore vicino alla quota oggi costituita dalla somma delle banche minori e intermedie (19 per cento); conseguentemente la quota di attivo delle banche soggette alle regole rimarrebbe pressoché invariata (da 81 a 84 per cento). Tuttavia, allo stato attuale **l'innalzamento della soglia di attivo di bilancio a 15 miliardi non avrebbe effetti diversi rispetto all'opzione H2 in quanto pressoché tutti i potenziali destinatari non rispetterebbero il complesso dei criteri aggiuntivi previsti dalla CRD V**¹⁸.

Tavola 4.1

L'impatto delle opzioni normative su numerosità e quota di attivo del sistema bancario: confronto con l'assetto attuale
(valori assoluti e percentuali; dati al 31.12.2019)

	Numero di banche			Quota di attivo di bilancio di sistema				
	Attuali	Opzione H1 (attivo di regole bilancio: € 0 mld)	Opzione H2 (attivo di regole bilancio: € 5 mld)	Opzione H3 (attivo di regole bilancio: € 15 mld)	Attuali	Opzione H1 (attivo di regole bilancio: € 0 mld)	Opzione H2 (attivo di regole bilancio: € 5 mld)	Opzione H3 (attivo di regole bilancio: € 15 mld)
	Banche che <u>non</u> applicano le regole di maggior dettaglio	322		342	358	9%		11%
Banche che applicano le regole di maggior dettaglio <u>attenuate</u> (cd. banche "intermedie")	37				10%			
Banche che <u>applicano</u> le regole di maggior dettaglio	49	408	66	50	81%	100%	89%	84%
Totale (per memoria)			408					

Fonte: segnalazioni di vigilanza

b) *Analisi sulla complessità.* - L'analisi utilizza una metodologia basata sui principi contenuti nelle Linee guida dell'EBA in vigore e su altri indicatori relativi all'utilizzo di strumenti incentivanti da parte delle banche. In questo modo è stato possibile calcolare un indicatore composito di complessità: a ciascuna banca è stato assegnato un punteggio compreso tra 0 e 14 ottenuto come somma ponderata di 11 variabili, 8 generali relative al grado di complessità organizzativa e di *business* e 3 specifiche relative alle prassi di remunerazione osservate negli ultimi 3 anni. Le variabili generali riguardano: 1) la dimensione del portafoglio di negoziazione; 2) la rilevanza dell'operatività in derivati; 3) l'assoggettamento a obblighi semplificati in materia di redazione dei piani di risanamento/risoluzione o assenza di tali obblighi; 4) il *business model*; 5) l'utilizzo di modelli interni; 6) l'appartenenza a un gruppo; 7) la forma giuridica; 8) la quotazione. Le variabili specifiche riguardano: 1) il rapporto tra remunerazione variabile e fissa (*pay mix*) del PPR (escluso l'organo di gestione); 2) il *pay mix* dell'organo di gestione; 3) il numero di *high earners* (ovvero dei componenti del PPR che ricevono più di 1 milione di euro di remunerazione totale all'anno). Le variabili assumono valore 1 o 0, a seconda che l'intermediario sia considerato rispettivamente complesso o

¹⁷ A eccezione di una, già classificata tra le maggiori.

¹⁸ Al riguardo rileva soprattutto il mancato rispetto del requisito relativo all'assenza di obblighi o alla presenza di obblighi semplificati ai fini della redazione dei piani di risanamento e risoluzione.

non complesso; quelle di tipo generale hanno ponderazione pari a 1, quelle specifiche pari a 2¹⁹. Una descrizione più dettagliata delle variabili e delle relative modalità di calcolo è contenuta nell'allegato metodologico. Le **"banche complesse"** sono quelle a cui è stato assegnato un **punteggio pari o superiore a 7**.

In generale l'indicatore di complessità tende ad assumere valori più elevati per gli intermediari di maggiore dimensione (cfr. Tavola 4.2)²⁰.

Tavola 4.2

Distribuzione dei punteggi per classi dimensionali di banche (valori assoluti, percentuali e in miliardi di euro; dati al 31.12.2019)						
	Totale banche		Banche complesse (punteggio pari o superiore a 7)			
	n. banche	attivo medio (€/mld)	n. banche	attivo medio (€/mld)	quota sul totale banche (%)	quota sul totale attivo (%)
Attivo inferiore a € 5 mld	338	0,9	2	2,9	0,6	1,9
Attivo compreso tra € 5 e € 15 mld	16	8,5	7	8,2	43,8	42,1
Attivo superiore a € 15 mld	30	87,2	21	119,3	70,0	95,8
Totale	384	8,0	30	85,6	7,8	84,1

Fonte: segnalazioni di vigilanza

Il *cluster* delle **banche con attivo di bilancio inferiore a 5 miliardi** è il più numeroso: vi ricadono 338 intermediari, composti in prevalenza da BCC (257, di cui 218 appartenenti a gruppi bancari cooperativi); 19 sono banche popolari e 62 banche Spa. Si registra l'**assenza pressoché totale di banche complesse** (solo 2) (Tavola 4.2; figura 4.1). L'applicazione dell'**opzione H1** (riduzione della soglia di attivo di bilancio a un valore inferiore ai 5 miliardi) comporterebbe quindi **costi sproporzionati** dovuti all'estensione delle regole di maggior dettaglio a un numero elevato di banche dotate di strutture organizzative piuttosto semplici e con scarso utilizzo di sistemi incentivanti, a fronte di pochissime banche complesse²¹.

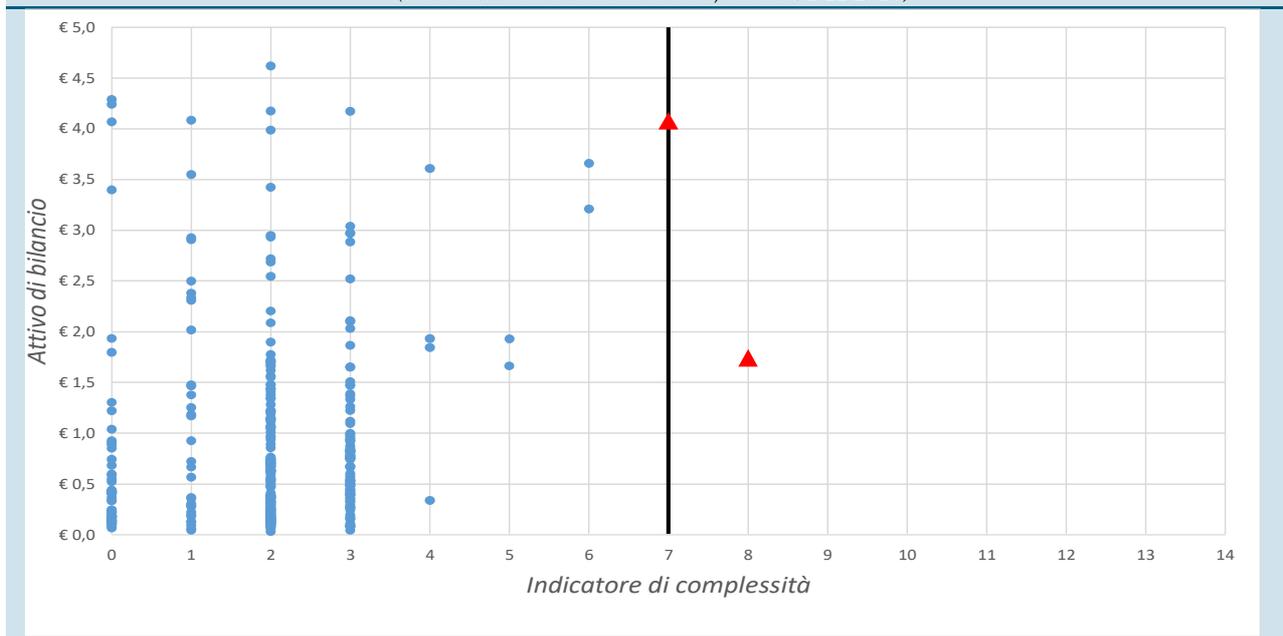
¹⁹ La più elevata ponderazione delle variabili specifiche riflette la loro maggiore capacità di evidenziare pratiche incentivanti a quelle generali potenzialmente in grado di determinare l'assunzione di rischi rilevanti e quindi più idonee a essere corrette attraverso il differimento e il pagamento in strumenti finanziari.

²⁰ Il totale delle banche riportato nella Tavola 4.2 è più contenuto rispetto a quello della Tavola 4.1 in quanto nella Tavola 4.2 i gruppi significativi sono stati considerati come unica entità ai fini dell'attribuzione del punteggio, mentre nella Tavola 4.1 sono riportate tutte le banche a livello individuale per evidenziare i cambi di classificazione ai fini della proporzionalità.

²¹ Come è chiarito nell'allegato metodologico per alcune banche di questo *cluster* non sono disponibili le variabili sui *pay-mix* del PPR e dell'organo di gestione. Tuttavia anche ipotizzando che per queste banche tali variabili assumano valore massimo nel calcolo dell'indicatore di complessità, si avrebbero solo 8 banche in più con punteggio pari o superiore a 7. Ciò non cambierebbe le conclusioni, in quanto la sproporzione tra banche meno complesse (più numerose) e più complesse non cambierebbe di molto.

Figura 4.1

Banche con attivo di bilancio inferiore a 5 miliardi di euro: distribuzione in base all'indicatore di complessità
(valori assoluti e miliardi di euro; dati al 31.12.2019)

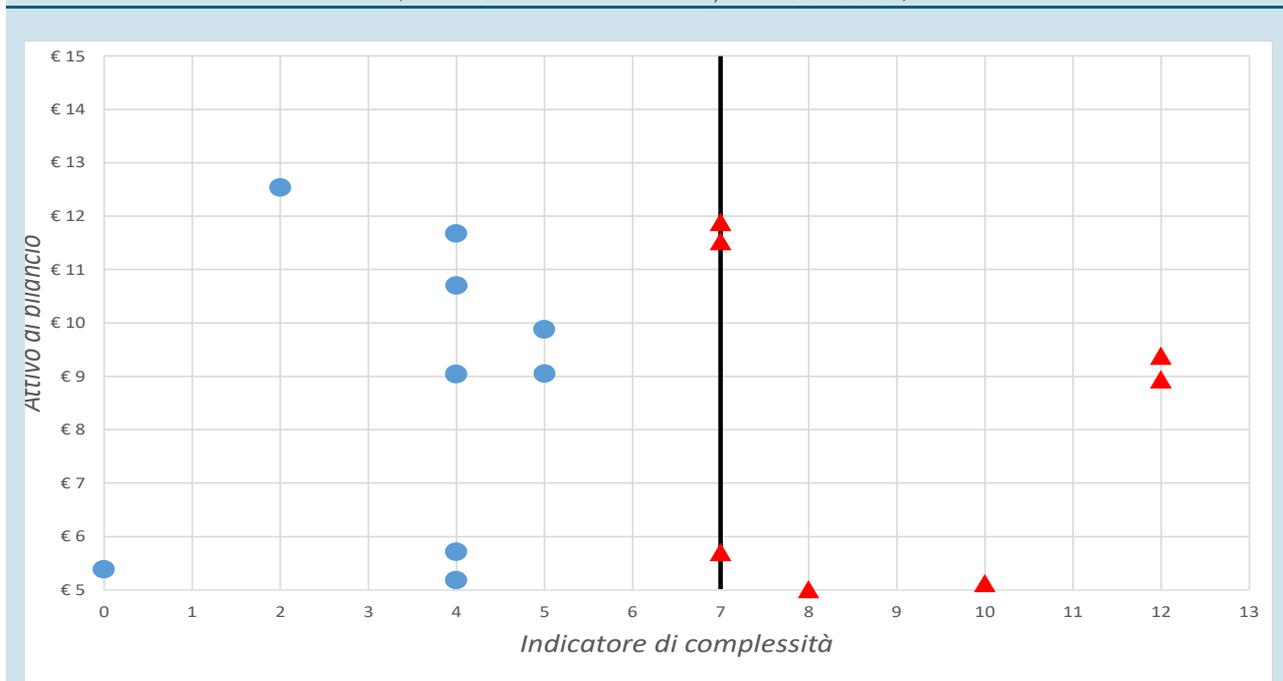


Fonte: segnalazioni di vigilanza

Le banche con attivo di bilancio compreso tra 5 e 15 miliardi sono 16, di cui solo 2 non appartenenti a gruppi, due BCC e due popolari; le banche complesse rappresentano circa la metà del totale (7) e si distribuiscono su livelli di attivo di bilancio eterogenei, compresi tra poco più di 5 e 12 miliardi di euro (Tavola 4.2; figura 4.2).

Figura 4.2

Banche con attivo di bilancio compreso tra 5 e 15 miliardi di euro: distribuzione in base all'indicatore di complessità
(valori assoluti e miliardi di euro; dati al 31.12.2019)



Fonte: segnalazioni di vigilanza

In questo *cluster* di banche non vi è quindi una chiara sproporzione tra il numero di banche non complesse e complesse. Queste ultime, inoltre, utilizzano in misura rilevante sistemi incentivanti basati su remunerazioni variabili: presentano infatti un *paymix* più elevato della media sia con riguardo all'organo di gestione che per la restante compagine del PPR; inoltre, alcune presentano un elevato numero di *high earners* (Tavole 4.3a e 4.3b).

Alla luce di tali fattori si ritiene opportuno **applicare le regole di maggior dettaglio alle banche complesse di questo cluster, soprattutto con riferimento ai componenti dell'organo di gestione (AD/DG)**, per evitare il rischio di un disallineamento dei loro incentivi dal perseguimento di obiettivi di medio-lungo periodo, con possibili ripercussioni negative sulla sana e prudente gestione²². D'altra parte, queste banche hanno una dimensione e una struttura tali da rendere sostenibili i costi connessi all'applicazione delle regole di maggior dettaglio. Le banche meno complesse del *cluster* potrebbero dover sostenere costi sproporzionati che tuttavia possono essere mitigati attraverso l'uso di una franchigia, che escluderebbe l'applicazione delle regole di maggior dettaglio per le remunerazioni di importo ridotto (cfr. par. 5.3). Si ritiene quindi di escludere **l'opzione H3 e scegliere l'opzione H2 come soluzione in grado di coniugare gli obiettivi della normativa con l'applicazione del principio di proporzionalità.**

²² Proprio per le banche che ricorrono maggiormente alla remunerazione variabile i benefici del differimento e del pagamento in strumenti sono più elevati. È in questi casi infatti che occorre allineare gli incentivi dei manager agli interessi degli azionisti e agli obiettivi di lungo periodo dell'azienda per impedire che dinamiche di guadagno di breve periodo possano portare all'eccessiva assunzione di rischio.

Indicatore di complessità per le banche con attivo di bilancio compreso tra 5 e 15 miliardi di euro
(valori in unità di euro, assoluti e percentuali; dati al 31.12.2019)
a) valori ponderati delle variabili specifiche e generali

Banca	Attivo medio	Indicatore complessivo	Variabili specifiche			Variabili generali							
			High earners	Paymix Odg	Paymix altro PPR	Portaf. negoz.	Op. derivati	Piani risan./risol.	Business model	Modelli interni	Appart. gruppo	Forma giu.	Quotaz.
Banca 1	9.385.790.184	12	2	2	2	1	0	1	1	0	1	1	1
Banca 2	8.941.288.047	12	2	2	2	1	0	1	1	0	1	1	1
Banca 1	5.123.813.665	10	2	2	2	0	0	1	1	0	1	1	0
Banca 3	5.010.531.818	8	0	2	2	0	1	1	0	0	1	1	0
Banca 4	11.532.942.677	7	0	2	2	0	0	1	1	0	0	1	0
Banca 5	5.705.621.282	7	0	2	2	0	0	1	1	0	0	1	0
Banca 6	11.894.458.763	7	0	2	2	0	0	1	0	0	1	1	0
Banca 7	9.049.516.232	5	0	2	0	0	0	1	0	0	1	1	0
Banca 8	9.877.848.058	5	0	2	0	0	0	1	0	0	1	1	0
Banca 9	9.041.067.287	4	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0
Banca 10	10.696.400.977	4	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1
Banca 11	11.673.930.333	4	0	0	2	0	0	1	0	0	1	0	0
Banca 12	5.177.380.949	4	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Banca 13	5.710.064.182	4	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0
Banca 14	12.535.825.076	2	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Banca 15	5.378.869.990	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

(segue tavola 4.3)

b) valori sottostanti le variabili specifiche

Banca	Attivo medio	Indicatore complessivo	Variabili specifiche (valori sottostanti)		
			N. high earners	Pay-mix Odg	Pay-mix altro PPR
Banca 1	9.385.790.184	12	31	155,5%	53,6%
Banca 2	8.941.288.047	12	2	77,5%	21,0%
Banca 1	5.123.813.665	10	22	77,8%	31,9%
Banca 3	5.010.531.818	8	0	67,7%	26,8%
Banca 4	11.532.942.677	7	1	79,6%	43,3%
Banca 5	5.705.621.282	7	1	69,2%	27,5%
Banca 6	11.894.458.763	7	0	67,7%	26,8%
Banca 7	9.049.516.232	5	1	20,4%	11,3%
Banca 8	9.877.848.058	5	0	25,4%	12,2%
Banca 9	9.041.067.287	4	0	0,0%	6,6%
Banca 10	10.696.400.977	4	1	7,3%	7,8%
Banca 11	11.673.930.333	4	0	0,0%	18,3%
Banca 12	5.177.380.949	4	0	20,3%	6,0%
Banca 13	5.710.064.182	4	0	7,7%	4,9%
Banca 14	12.535.825.076	2	1	0,0%	0,1%
Banca 15	5.378.869.990	0	0	0,0%	0,0%
soglie di riferimento		7	2	15,1%	13,5%

Fonte: segnalazioni di vigilanza

5. L'individuazione delle remunerazioni variabili di importo ridotto

5.1. I criteri delineati dalla CRD V e le discrezionalità riconosciute a livello nazionale

La nuova formulazione dell'art. 94 CRD (par. 3, lett. b) e par. 5) prevede che **le regole di maggior dettaglio non si applichino a un membro del PPR che percepisce una remunerazione variabile annua pari o inferiore a 50 mila euro e che non rappresenti più di un terzo della sua remunerazione totale annua ("franchigia")**. Gli Stati membri possono però derogare a tale disposizione prevedendo che tali regole si applichino comunque alla luce delle specificità del mercato nazionale in termini di pratiche di remunerazione o della natura delle responsabilità e del profilo professionale che essi assumono.

5.2. Le opzioni normative

Alla luce della discrezionalità riconosciuta dalla CRD V, ai fini della definizione dei criteri di individuazione delle remunerazioni variabili di importo ridotto del PPR sono state individuate le seguenti opzioni:

- **H1** – non prevedere l'introduzione di alcuna franchigia;
- **H2** – prevedere l'estensione del regime di esenzione dalle regole di maggior dettaglio alle remunerazioni variabili annue pari o inferiore a 50 mila euro, che non rappresentino più di un terzo della remunerazione totale annua, allineandosi al sistema di franchigia previsto nella CRD V).

5.3. L'analisi costi benefici

Come evidenziato nel par. 4.3, l'introduzione per via normativa di una franchigia consente di limitare i costi sostenuti da parte delle banche meno complesse che erogano remunerazioni variabili più ridotte e di garantire un'applicazione più proporzionata delle regole; inoltre, rispetto all'assetto attuale, caratterizzato da un'individuazione differenziata della franchigia da parte delle banche, ne consente un'applicazione omogenea e più rispettosa del *level playing field* (par. 2). Pertanto si ritiene di **escludere l'opzione H1**.

Per verificare la capacità dell'opzione H2 di mitigare i costi per le banche non complesse (ovvero con punteggio inferiore a 7) con attivo di bilancio compreso tra 5 e 15 miliardi (che ricadono nell'opzione scelta nel par. 4.3), sono state esaminate le remunerazioni variabili medie che queste banche hanno erogato nel 2018 ai componenti dell'organo di gestione (AD/DG) e al resto del PPR. In particolare, gli importi delle remunerazioni variabili medie dei componenti dell'organo di gestione sono risultate inferiori a 50 mila euro in 7 banche su 9; gli importi delle remunerazioni medie del resto del PPR hanno, invece, presentato un valore inferiore alla soglia in tutti i casi (Tavola 5.1). L'applicazione dell'opzione H2 può mitigare i costi anche alle banche più complesse con attivo di bilancio superiore a 5 miliardi, ma solo con riferimento al PPR diverso dall'organo di gestione (in 5 banche, la loro remunerazione media è risultata inferiore a 50 mila euro, Tavola 5.1). L'applicazione dell'**opzione H2** risulta quindi **adeguata a garantire il principio di proporzionalità**, senza pregiudicare il corretto perseguimento degli obiettivi che sono alla base della disciplina sulle remunerazioni.

Banche con attivo compreso tra 5 e 15 miliardi di euro: remunerazione media variabile

(valori assoluti e in unità di euro; dati al 31.12.2019)

Banca	Attivo medio	Indicatore complessivo	Remunerazione variabile media del PPR e dell'OdG			
			Altro PPR (unità)	Rem. media variabile altro PPR	OdG (unità)	Rem. media variabile OdG
Banca 1	9.385.790.184	12	60	230.823	1	1.155.534
Banca 2	8.941.288.047	12	55	30.108	1	487.500
Banca 1	5.123.813.665	10	70	173.642	1	583.333
Banca 3	5.010.531.818	8	140	29.822	14	107.764
Banca 4	11.532.942.677	7	46	45.444	4	342.819
Banca 5	5.705.621.282	7	18	37.571	1	375.977
Banca 6	11.894.458.763	7	140	29.822	14	107.764
Banca 7	9.049.516.232	5	62	11.495	3	120.454
Banca 8	9.877.848.058	5	27	13.179	1	99.915
Banca 9	9.041.067.287	4	35	6.528	17	0
Banca 10	10.696.400.977	4	42	9.932	14	17.208
Banca 11	11.673.930.333	4	36	23.032	22	0
Banca 12	5.177.380.949	4	21	3.697	2	38.242
Banca 13	5.710.064.182	4	73	3.021	6	16.943
Banca 14	12.535.825.076	2	51	219	1	0
Banca 15	5.378.869.990	0	15	0	8	0

Fonte: segnalazioni di vigilanza

Allegato metodologico - La costruzione dell'indicatore di complessità

In generale le variabili che costituiscono l'indicatore di complessità sono state individuate tenendo conto dei criteri stabiliti dalle *Guidelines EBA on sound remuneration policies* in vigore nonché delle indicazioni fornite nel tempo dal monitoraggio delle prassi di remunerazione adottate dalle banche.

Laddove possibile, il calcolo delle variabili avviene su base individuale o consolidata a seconda del perimetro di riferimento stabilito dalla CRD V. In alcuni casi i dati sono disponibili esclusivamente al massimo livello di consolidamento: è il caso dei *paymix* dell'Organo di gestione e del PPR, calcolati a livello di gruppo e attribuiti a ciascuna componente.

Inoltre, al momento della stesura dell'AIR i criteri di individuazione delle *small and non complex insititutions* (variabili n. 1, 2 e 3) non sono stati ancora applicati, lasciando spazio a elementi di discrezionalità. Si ricorda, come già detto nel testo, che la declinazione di questi criteri all'interno della presente analisi di impatto non è in alcun modo da considerarsi utile all'individuazione delle *small and non complex insititutions*; essa è finalizzata unicamente a trarne indicazioni utili per l'esercizio delle discrezionalità previste dalla CRD V nel contesto della normativa sulle remunerazioni. Pertanto i criteri citati sono stati applicati facendo uso di assunzioni metodologiche per renderli coerenti con gli obiettivi della CRD V (ad esempio sono calcolati su base individuale per i gruppi non significativi).

Le variabili sono state così costruite:

- 1. Dimensione del portafoglio di negoziazione.** Assume valore 1 quando l'entità delle operazioni in bilancio e fuori bilancio attinenti al portafoglio di negoziazione di vigilanza supera il valore di 50 milioni di euro o rappresenta più del 5 per cento delle attività totali. È stato considerato un orizzonte annuale, coerente con quello delle remunerazioni, ovvero i 4 trimestri del 2019: in caso di supero di una sola delle soglie nell'orizzonte di rilevazione la variabile assume valore 1.
- 2. Rilevanza dell'operatività in derivati.** Assume valore 1 se almeno una delle seguenti condizioni si verifica: i) il valore totale delle posizioni in derivati detenuti a fini di negoziazione supera il 2 per cento del totale delle attività in bilancio e fuori bilancio; ii) il valore totale dell'insieme delle sue posizioni in derivati supera il 5 per cento del totale delle attività in bilancio e fuori bilancio. È stato considerato un orizzonte annuale, coerente con quello delle remunerazioni, ovvero i 4 trimestri del 2019: in caso di supero di una sola delle soglie nell'orizzonte di rilevazione la variabile assume valore 1.
- 3. Assoggettamento a obblighi semplificati in materia di redazione dei piani di risanamento/risoluzione o assenza di tali obblighi.** Assume valore 1 quando la banca o il suo gruppo di appartenenza (per le banche non individuali) sono soggetti ad obblighi non semplificati per almeno uno dei due piani. I piani sono redatti solo a livello consolidato: alle banche appartenenti a gruppi che in questa analisi sono considerate individualmente è attribuito il valore del gruppo.
- 4. Business Model.** Assume valore 1 se la banca non svolge attività tradizionale e a basso contenuto di complessità, ovvero se non è classificata come *retail*, *sectoral* o *small lender* in base alla tassonomia in uso a livello europeo. Sono considerati mediamente più complessi i restanti *business model*: *investment banking*, *corporate/wholesale banking*, *universal bank*, *asset management*, *private banking*, *diversified lender*, *custodian bank*, *consumer credit lender*, *NPL management*.

5. **Utilizzo di modelli interni.** Assume valore 1 se la banca o il gruppo è autorizzato all'utilizzo di modelli non standardizzati per la determinazione dei requisiti patrimoniali.
6. **Appartenenza ad un gruppo.** Assume valore 1 se il numero di dipendenti a livello consolidato supera le mille unità. In tale caso si ritiene che l'organizzazione complessiva alla quale la banca può fare ricorso abbia raggiunto una dimensione tale da potersi attrezzare con minor sforzo per l'utilizzo di strumenti più complessi.
7. **Forma giuridica.** Assume valore 1 per le banche non costituite in forma cooperativa. Quest'ultima è ritenuta indicativa di minore complessità sia per la sua natura mutualistica sia per le problematiche connesse con l'applicazione delle regole di dettaglio che connotano questi operatori.
8. **Quotazione.** Le banche quotate sono considerate più inclini all'utilizzo di sistemi incentivanti (la variabile assume valore 1); esse sono facilitate nell'utilizzo del pagamento con strumenti finanziari.
9. **Paymix del PPR (escluso organo di gestione).** Assume valore 1 se la media del rapporto tra remunerazione variabile e fissa del PPR (ad eccezione dell'Organo di Gestione), sperimentato nel triennio 2016-2018 (ultimo disponibile), è superiore alla mediana del campione di riferimento. Come già detto all'inizio del paragrafo, l'assenza di dati su base individuale impone che in presenza di gruppi il rapporto sia calcolato su base consolidata e attribuito a ciascuna controllata. Inoltre, per le banche e i gruppi con attivo di bilancio inferiore a 3,5 miliardi di euro questo dato non è disponibile; per sopperire a tale mancanza nel testo sono state considerate entrambe le ipotesi, ovvero che per tali banche la variabile assuma valore sempre 0 o sempre 1.
10. **Paymix dell'organo di gestione.** Assume valore 1 se la media del rapporto tra remunerazione variabile e fissa dell'Organo di Gestione, sperimentato nel triennio 2016-2018, è superiore alla mediana del campione di riferimento. Valgono le considerazioni già svolte per il *paymix* del PPR.
11. **Numero di high earners.** Assume valore 1 se la banca ha almeno 2 *high earners*, ovvero due dipendenti che percepiscono una remunerazione complessiva superiore a 1 milione di euro. L'attitudine al pagamento della remunerazione variabile per tali banche è maggiore; inoltre, la presenza di almeno due soggetti viene considerata come indizio di compensi elevati più diffusi che in altre compagini aziendali.