

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

Tavola di resoconto alla consultazione

PREMESSA

Questa tavola di resoconto illustra le principali valutazioni e scelte compiute, ad esito della consultazione pubblica, per adeguare le Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Cap. 2) alle nuove previsioni europee in materia di compensi (direttiva 2019/878, c.d. CRD5, nonché RTS ed Orientamenti dell'EBA di attuazione).

Nella tavola di resoconto si fornisce risposta alle richieste di chiarimento e alle osservazioni riguardanti le parti della disciplina oggetto di modifica; alcune modifiche richieste in consultazione non sono specificamente commentate, perché meramente formali. Non si fornisce invece riscontro, come anticipato nel documento di consultazione, alle osservazioni riguardanti previsioni che non hanno costituito oggetto di modifica.

Come anticipato nel documento di consultazione pubblica, nel testo finale sono state apportate alcune modifiche alle Disposizioni di vigilanza per assicurare l'adeguamento agli Orientamenti dell'EBA in materia di remunerazioni, rivisti in attuazione della CRD5 e pubblicati il 2 luglio 2021; queste modifiche non sono state sottoposte a consultazione pubblica, in conformità con quanto previsto dal Provvedimento della Banca d'Italia del 9 luglio 2019 sull'emanazione degli atti normativi dell'Istituto (cfr., in particolare, art. 8, comma 2, lett. a), ai sensi del quale la consultazione sulle ipotesi di atti di regolazione può essere omessa, in tutto o in parte, «quando l'atto di regolazione si limita ad attuare o recepire conformemente il contenuto di atti, anche non vincolanti, di altre Autorità europee già sottoposti a procedure di consultazione o AIR»).

La consultazione si è chiusa il 18 gennaio 2021. Sono pervenuti commenti e osservazioni da parte di 6 partecipanti:

- ABI – Associazione Bancaria Italiana
- ANASF – Associazione nazionale consulenti finanziari
- ASSOSIM – Associazione intermediari mercati finanziari
- ICCREA – gruppo bancario cooperativo
- NED COMMUNITY – Associazione degli amministratori non esecutivi e indipendenti
- 1 rispondente che ha chiesto di rimanere anonimo.

Legenda

CRD5	Direttiva 2019/878/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 maggio 2019, che modifica la direttiva 2013/36/UE per quanto riguarda le entità esentate, le società di partecipazione finanziaria, le società di partecipazione finanziaria mista, la remunerazione, le misure e i poteri di vigilanza e le misure di conservazione del capitale.
CRR2	Regolamento (UE) 2019/876 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 maggio 2019, che modifica il regolamento (UE) n. 575/2013 per quanto riguarda il coefficiente di leva finanziaria, il coefficiente netto di finanziamento stabile, i requisiti di fondi propri e passività ammissibili, il rischio di controparte, il rischio di mercato, le esposizioni verso controparti centrali, le esposizioni verso organismi di investimento collettivo, le grandi esposizioni, gli obblighi di segnalazione e informativa e il regolamento (UE) n. 648/2012.
CRD	Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, come modificata dalla CRD5.
CRR	Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, come modificato dal CRR2.
Disposizioni	Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2.
GL dell'EBA	Orientamenti su politiche di remunerazione sane e neutrali rispetto al genere ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE, del 2 luglio 2021 (EBA/GL/2021/04).
RTS sui <i>risk-takers</i>	Regolamento delegato (UE) 2021/923, che individua i criteri quantitativi e qualitativi per l'identificazione del personale che assume rischi rilevanti per la banca o il gruppo bancario ("personale più rilevante" o " <i>risk-takers</i> ").

DISPOSIZIONI	OSSERVAZIONI RICEVUTE	ACCOLTA (SI, NO, IN PARTE, CHIARIMENTI AL LATO)	MOTIVAZIONI
<p>DEFINIZIONI (SEZ. I, PAR. 3)</p>	<p>Viene chiesto, in attuazione della discrezionalità prevista dalla CRD5, di elevare a € 15 miliardi di attivo di bilancio la soglia per l'individuazione delle banche che possono non applicare alla remunerazione variabile alcune regole di maggior dettaglio, così da evitare un eccessivo appesantimento degli oneri gestionali e amministrativi per gli intermediari che attualmente si classificano come intermedi. A questo proposito, viene osservato che per beneficiare della deroga sarebbe sufficiente – in caso di innalzamento della soglia fino a € 15 miliardi – rispettare solo uno dei criteri richiamati dall'art. 94, par. 4, lett. (a), numero (i), della CRD (come introdotto dalla CRD5).</p>	<p>Chiarimenti a lato</p>	<p>Ai sensi della direttiva, la scelta di innalzare la soglia di proporzionalità sino a un massimo di € 15 miliardi di attivo di bilancio deve essere giustificata dalle caratteristiche degli intermediari e dall'attività da essi svolta (cfr. art. 94, par. 4, lett. (b) della CRD). Come osservato nell'analisi di impatto della regolamentazione pubblicata contestualmente al documento di consultazione, nel contesto italiano la maggior parte delle banche con attivo di bilancio compreso tra € 5 e 15 miliardi – che potrebbe beneficiare di un eventuale innalzamento della soglia – presenta profili di complessità organizzativa e di <i>business</i>, utilizza in misura rilevante sistemi incentivanti basati sui compensi variabili con riguardo sia all'organo di gestione sia al restante personale più rilevante e, in alcuni casi, segnala un numero rilevante di <i>high earners</i> (i.e., personale con remunerazione annua totale pari o superiore a € 1 milione).</p> <p>È quindi opportuno che queste banche siano soggette a tutte le regole sulle remunerazioni, comprese quelle di maggior dettaglio, per assicurare l'allineamento degli incentivi con gli obiettivi di medio-lungo periodo. Per questo, si ritiene di confermare la soglia di € 5 miliardi di attivo di bilancio.</p> <p>Allo stato attuale, questa scelta non sembra penalizzare in modo rilevante le banche italiane con attivo di bilancio compreso tra € 5 e 15 miliardi, visto che tutte (con un'unica eccezione) non rispettano una o più delle condizioni richiamate nell'art. 94, par. 4, lett. (a), numero (i), della CRD, e – anche in caso di innalzamento della soglia sino a un massimo di € 15 miliardi di attivo di bilancio – non potrebbero comunque beneficiare delle deroghe.</p> <p>Si osserva, infatti, che, diversamente da quanto rilevato dal rispondente, per beneficiare delle deroghe le banche con attivo superiore a € 5 miliardi devono rispettare <u>cumulativamente</u> le condizioni previste dall'art. 4, par. 1, punto 145, lett. (c), (d) ed (e), del CRR (i.e., in materia di piani di risanamento</p>

			<p>e risoluzione e di limiti alla posizione in derivati e al portafoglio di negoziazione), come espressamente previsto dall'art. 94, par. 4, lett. (a), numero (i), della CRD.</p> <p>Inoltre, i costi per l'applicazione delle regole di maggior dettaglio potranno essere mitigati – almeno per gli intermediari meno complessi – dal ricorso alle cc.dd. franchigie, che consente di non applicare le regole di maggior dettaglio alle remunerazioni individuali di importo ridotto.</p> <p>Non si esclude, comunque, che in futuro la Banca d'Italia possa rivalutare questa scelta e optare per un innalzamento della soglia, in ragione dell'andamento nel tempo delle caratteristiche di complessità organizzativa e operativa delle banche italiane con attivo compreso tra € 5 e 15 miliardi.</p>
	<p>Si suggerisce di monitorare nel tempo la soglia al di sotto della quale le banche si qualificano come “di minori dimensioni o complessità operativa” al fine di tener conto dell'evoluzione delle aggregazioni tra banche minori (in special modo tra banche di credito cooperativo, anche quando aderenti a gruppi con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a € 30 miliardi); si potrebbe così valutare un graduale innalzamento della soglia, usufruendo della possibilità riconosciuta dalla CRD5 di innalzarla sino al limite di € 15 miliardi.</p>	<p>Chiarimenti a lato</p>	<p>Cfr. risposta precedente.</p>
	<p>Si suggerisce di uniformare le definizioni di “banche di minori dimensioni o complessità operativa” previste dalle disposizioni di vigilanza in materia di remunerazioni e in materia di governo societario, introducendo anche in queste</p>	<p>No/Chiarimenti a lato</p>	<p>Con la revisione delle disposizioni della Banca d'Italia sul governo societario (cfr. 35° agg.to della Circolare n. 285/2013, del 30 giugno 2021) è stata confermata la ripartizione del sistema bancario in tre macro-categorie di banche (maggiori, intermedie e minori). Questa scelta, che ha accolto una specifica richiesta dei rispondenti alla consultazione pubblica, è volta ad assicurare un'adeguata graduazione delle regole di <i>governance</i>, in linea con</p>

	<p>ultime la definizione prevista nel documento di consultazione per la revisione delle regole sulle remunerazioni (<i>i.e.</i>, “le banche il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l’esercizio finanziario corrente, che non appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro”).</p>		<p>le caratteristiche (dimensionali, ma non solo) degli intermediari e in continuità con l’approccio da tempo seguito nelle disposizioni di vigilanza.</p> <p>Non appare possibile confermare questa tripartizione nelle disposizioni di vigilanza in materia di politiche di remunerazione, considerato che con la CRD5 è stata introdotta un’unica soglia dimensionale, armonizzata a livello europeo e fissata a € 5 miliardi di attivo di bilancio, per l’applicazione proporzionata delle previsioni sulle remunerazioni (in aggiunta alle cc.dd. franchigie).</p> <p>Per assicurare maggiore allineamento tra i due plessi normativi, la soglia per l’individuazione delle “banche di minori dimensioni o complessità operativa” è stata alzata da € 3,5 a € 5 miliardi di attivo di bilancio sia nelle disposizioni in materia di <i>governance</i>, sia in quelle sulle remunerazioni.</p>
<p>PRINCIPI E CRITERI GENERALI (SEZ. I, PAR. 5)</p>	<p>Le Disposizioni prevedono che i sistemi retributivi siano definiti in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca, ivi comprese le strategie di gestione dei <i>non-performing loans</i>.</p> <p>Si chiede di chiarire se il riferimento alle strategie di gestione degli NPLs implichi la necessità o l’opportunità di inserire nelle politiche retributive obiettivi per la loro riduzione. In tal caso, si chiede che tale indicatore venga utilizzato solo con riferimento ai <i>top manager</i> della filiera del credito, valutando inoltre se non vi siano profili di contrasto con altri indicatori di carattere più generale.</p>	<p>Chiarimenti a lato</p>	<p>Il riferimento alle strategie di gestione degli NPLs ora inserito nelle disposizioni di vigilanza rappresenta una esplicitazione di quanto già previsto dalle disposizioni relativamente alla coerenza delle politiche di remunerazione con la complessiva strategia di gestione dei rischi, compreso il rischio che discende dalla concessione di credito e dal ciclo di vita delle linee di credito (c.d. rischio di credito).</p> <p>Gli indicatori più idonei per allineare gli incentivi con le strategie di gestione dei rischi e il relativo ambito di utilizzo sono definiti dagli intermediari, che devono tenere conto, tra l’altro, del processo di concessione del credito e della gestione del relativo rischio definiti a livello di gruppo e individuale, nonché del ruolo e delle responsabilità del personale cui è riconosciuta una remunerazione variabile (es., responsabili dei centri decisionali, personale con poteri decisionali rilevanti, addetti all’erogazione del credito, personale delle funzioni aziendali di controllo preposto al controllo andamentale e al monitoraggio delle singole esposizioni, ecc.). In questo contesto, la capacità di rispettare i piani operativi di gestione degli NPLs e, più in particolare, il raggiungimento degli obiettivi di riduzione delle esposizioni deteriorate possono rilevare nella definizione delle politiche di remunerazione in ragione dei profili sopra richiamati (cfr. le Linee guida della Banca d’Italia per la gestione dei crediti deteriorati nelle banche non significative, in</p>

			<p>particolare i paragrafi 2 e 3.2; la Guidance della BCE in materia di non-performing loans per le banche significative; le Guidelines dell'EBA on management of non-performing and forborne exposures, EBA/GL/2018/06).</p>
<p>PRINCIPI E CRITERI GENERALI</p> <p>NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE</p> <p>(SEZ. I, PAR. 5.1)</p>	<p>È stato rappresentato che la mappatura delle posizioni del personale comporta oneri economici, gestionali e amministrativi per tutti gli intermediari; si chiede pertanto di valutare il costo/beneficio di questa proposta, prevedendo la facoltà di utilizzare a questi fini le categorie contrattuali di inquadramento della contrattazione collettiva nazionale di settore.</p> <p>In subordine, tenendo conto del criterio di proporzionalità, si chiede di individuare una dimensione aziendale minima per introdurre la mappatura delle posizioni, facendo riferimento a banche con almeno 1.000 dipendenti; la soglia proposta sarebbe coerente con quanto previsto per l'individuazione del personale più rilevante nei nuovi RTS sui <i>risk-takers</i> (ai sensi dei quali il personale che rientra nello 0,3% del personale con la remunerazione più elevata è identificato come <i>risk-taker</i> solo se la banca ha almeno 1.000 dipendenti) .</p> <p>Più nello specifico, nella descrizione delle mansioni del personale, introdotta per la valutazione della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere, si chiede di:</p>	<p>Chiarimenti a lato</p>	<p>L'obbligo per gli intermediari di mappare adeguatamente il proprio personale, introdotto per la prima volta nel 2011 in occasione del recepimento del primo nucleo di norme sui compensi contenuto nella CRD, appare essenziale per la corretta applicazione delle regole sulle remunerazioni secondo un criterio di proporzionalità, che tenga conto dei ruoli e delle responsabilità dei singoli. Esso è indirizzato a tutte le banche, comprese le realtà aziendali più piccole, visto che anche per queste ultime gli incentivi devono essere differenziati in funzione delle caratteristiche del personale.</p> <p>Con l'introduzione delle norme riguardanti la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere, l'adeguata mappatura di ruoli e responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale diviene ancor più rilevante per assicurare la parità di trattamento del personale sotto il profilo degli incentivi.</p> <p>Con riguardo alle osservazioni riportate nelle lettere da a) a g), il par. 5.1 delle Disposizioni è stato semplificato attraverso l'inclusione di un rinvio diretto alle GL dell'EBA. Nella parte introduttiva delle GL (cfr. "<i>Background and rationale</i>") e nella tavola di resoconto della consultazione predisposta dall'EBA sono forniti chiarimenti su come assicurare e monitorare nel tempo la neutralità delle politiche di remunerazione, anche in relazione all'inquadramento previsto dai contratti collettivi e dalle eventuali previsioni di quelli individuali. In quella stessa sede sono fornite indicazioni anche sugli ambiti e le finalità specifiche dell'informativa richiesta dalla CRD in materia di <i>gender neutral remuneration policies</i>.</p> <p>In generale, si ritiene che l'inquadramento contrattuale possa essere un buon indicatore del ruolo e delle responsabilità del singolo, che però non è da solo sufficiente, considerato che ruoli e responsabilità – in particolare delle figure di vertice – dipendono dalla specifica realtà aziendale, dall'assetto di poteri ivi definito e dal <i>business</i>.</p>

	<p>a) eliminare il riferimento “al tempo necessario per il loro svolgimento”, considerato che il tempo per la realizzazione di una attività rappresenta una variabile legata anche a elementi soggettivi e non appare coerente con il diffondersi di un approccio più orientato al lavoro per obiettivi;</p> <p>b) assumere a riferimento per la confrontabilità delle diverse posizioni la previsione di un medesimo inquadramento del personale da parte della contrattazione collettiva, eventualmente da utilizzare come elemento probante la neutralità delle politiche di remunerazione;</p> <p>c) in merito alla mappatura delle posizioni, determinare criteri uniformi a livello italiano ed europeo che possano garantire l’omogeneità delle informazioni raccolte;</p> <p>d) chiarire che il riferimento al “costo della vita nel luogo di impiego” è da intendersi al Paese di operatività del lavoratore. Al riguardo è stato anche osservato che il parametro del “costo della vita nel luogo di impiego” non corrisponderebbe alle evidenze della giurisprudenza in materia di lavoro, in quanto generalmente considerato discriminatorio e poco equo, per cui si propone di eliminarlo;</p>		<p>Ciò premesso, con particolare riferimento alle osservazioni da a) a d), si fa presente che – fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle GL dell’EBA – le concrete modalità con cui condurre la mappatura delle posizioni del personale sono rimesse alle scelte operative e organizzative di ciascun intermediario, che devono assicurare una fotografia corretta e sufficientemente granulare delle figure aziendali e consentire di differenziare adeguatamente i compiti e le responsabilità del personale, in particolare per quanto riguarda le figure apicali o destinatarie di specifici ruoli/poteri.</p> <p>Quanto alle osservazioni di cui alle lettere e) e f), esse non possono essere accolte alla luce delle scelte compiute a livello europeo, sia nella CRD5 che nelle GL dell’EBA.</p>
--	---	--	---

	<p>e) inserire un valore minimo di presenza maschile e femminile per il calcolo del divario retributivo di genere (almeno 10 persone), per evitare che il numero contenuto di posizioni su cui effettuare osservazioni possa fornire una visione distorta dell'effettivo divario;</p> <p>f) prevedere che l'informativa sulla neutralità della politica di remunerazione nell'ambito della politica stessa tenga conto dell'esistenza di normative che già richiedono di pubblicare informazioni sul divario retributivo di genere (es., le dichiarazioni non finanziarie). Ciò eviterebbe la pubblicazione di informazioni calcolate con differenti metodologie, che potrebbero determinare una divergenza nei dati.</p>		
<p>PROCEDIMENTO PER L'ESCLUSIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE (SEZ. I, PAR. 6.1)</p>	<p>Si chiede di aggiornare l'Allegato A, che contiene le informazioni da rendere in caso di presentazione di un'istanza per l'esclusione dal personale più rilevante.</p>	<p>Sì</p>	<p>L'Allegato A è stato aggiornato per tenere conto dei nuovi RTS sui <i>risk-takers</i>, ai sensi dei quali gli intermediari sono tenuti a trasmettere all'autorità di vigilanza solo le informazioni riguardanti le esclusioni dal novero del personale più rilevante per le quali è richiesta la preventiva autorizzazione dell'autorità stessa (<i>i.e.</i>, per i soggetti la cui remunerazione complessiva è pari o superiore a € 750.000 o – nel caso di banche con personale superiore alle 1.000 unità – che rientrano nello 0,3% del personale con la remunerazione complessiva più elevata).</p> <p>Non devono invece essere trasmesse informazioni riguardanti il personale con remunerazione complessiva compresa tra € 500.000 e 750.000, considerato che – diversamente dai precedenti RTS del 2014 – non è più</p>

			prevista la notifica <i>ex ante</i> all'autorità competente dell'esclusione dal novero dei <i>risk-takers</i> di questi soggetti.
	Viene osservato che la necessità di un'autorizzazione dell'autorità competente per l'esclusione dal novero del personale più rilevante potrebbe ridurre notevolmente il ricorso a tale pratica.	Chiarimenti a lato	L'autorizzazione dell'autorità competente per l'esclusione dal novero del personale più rilevante è prevista dall'art. 6, par. 3, degli RTS sui <i>risk-takers</i> , che sono direttamente applicabili in tutti gli Stati membri dell'UE. Rispetto al previgente <i>framework</i> , i nuovi RTS introducono comunque alcune semplificazioni: l'esclusione del personale più rilevante con remunerazione compresa tra € 500.000 e € 750.000 non deve essere più notificata all'autorità competente, mentre l'identificazione del personale che rientra nello 0,3% del personale con la remunerazione complessiva più elevata e i conseguenti obblighi di autorizzazione per l'eventuale esclusione sono stati limitati alle banche con più di 1.000 dipendenti.
PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ (SEZ. I, PAR. 7)	Si chiede di innalzare al di sopra della soglia di € 50.000 l'importo di remunerazione variabile (c.d. franchigia) a cui non si applicano alcune regole di maggior dettaglio. Si chiede altresì di valutare l'adozione di misure proporzionali o più flessibili per l'applicazione delle regole sulle remunerazioni, anche in considerazione del fatto che le franchigie attualmente applicate da alcune banche si discostano solo di poco dalla soglia proposta e non paiono, quindi, costituire forme di elusione della normativa.	No	L'art. 94, par. 5, della CRD – come introdotto dalla CRD5 – consente agli Stati membri di esercitare una delle seguenti opzioni: i) non ammettere alcuna esenzione basata sull'importo della remunerazione variabile individuale, non prevedendo quindi a livello nazionale la c.d. franchigia; ii) prevederla, ma non per tutto il personale; iii) prevederla ma per importi di remunerazione variabile inferiori a quelli previsti dalla direttiva (€ 50.000 e un terzo della remunerazione totale). Mentre gli Stati membri possono quindi abbassare la franchigia, ad essi non è consentito innalzarla al di sopra di queste soglie.
	Si chiede di chiarire se debbano verificarsi congiuntamente le condizioni al verificarsi delle quali è possibile derogare dall'applicazione delle regole di maggior	Chiarimenti a lato	L'art. 94, par. 3, lett. (b), della CRD – come introdotto dalla CRD5 – stabilisce che le due condizioni per beneficiare dell'esenzione basata sull'importo contenuto della remunerazione variabile individuale sono cumulative. Possono dunque beneficiare di questa esenzione unicamente i membri del

	<p>dettaglio in presenza di una remunerazione variabile di importo contenuto (<i>i.e.</i>, remunerazione variabile annua non superiore a € 50.000 e a un terzo della remunerazione totale annua).</p> <p>Si chiede inoltre di chiarire cosa si intenda per “remunerazione totale annua”.</p>		<p>personale la cui remunerazione variabile annua sia, allo stesso tempo, non superiore a € 50.000 e non superiore a un terzo della remunerazione totale annua.</p> <p>La remunerazione totale annua è data dalla somma della remunerazione fissa annua e della remunerazione variabile annua. Il calcolo delle due componenti – come chiarito nel testo delle Disposizioni – va effettuato sulla base delle indicazioni contenute nelle GL dell’EBA, par. 95. In particolare, per determinare se il personale rientra nella franchigia, il calcolo degli importi della remunerazione fissa annua e della remunerazione variabile annua va operato ogni anno, prendendo in considerazione gli importi corrisposti per l’esercizio finanziario precedente: la remunerazione fissa annua sarà la remunerazione fissa riconosciuta e corrisposta per l’esercizio precedente, mentre la remunerazione variabile annua sarà la remunerazione variabile riconosciuta nell’esercizio in corso a valere sull’esercizio precedente, comprensiva di tutti gli importi relativi a periodi di <i>performance</i> che si sono conclusi in quell’esercizio (inclusi, quindi, i <i>bonus</i> riconosciuti sulla base di periodi pluriennali di valutazione della <i>performance</i>).</p>
	<p>Si chiede di eliminare la previsione secondo cui le banche di minori dimensioni assicurano che parte della remunerazione variabile del personale più rilevante sia differita per un congruo periodo di tempo (nota n. 19), in quanto questa previsione non troverebbe riscontro nella disciplina europea.</p> <p>Un altro rispondente ritiene invece non condivisibile l’esonero dai meccanismi di pagamento differito per le banche di minori dimensioni.</p>	<p>No</p>	<p>Si ritiene di confermare l’applicazione del differimento alla remunerazione variabile del personale più rilevante delle banche di minori dimensioni, come già previsto dalle Disposizioni, senza prevedere una percentuale o un periodo minimo di differimento; questo approccio è in linea con il criterio di proporzionalità, secondo cui alle banche di minori dimensioni si applicano solo le disposizioni di principio.</p> <p>L’impatto di questa previsione è comunque mitigato dall’introduzione delle cc.dd. franchigie (il differimento non si applicherà alle remunerazioni variabili non superiori a € 50.000 e a un terzo della remunerazione totale annua).</p> <p>Inoltre, le Disposizioni sono state modificate per introdurre un ulteriore alleggerimento per le banche di minori dimensioni: rispetto alla disciplina previgente, non è più previsto l’obbligo di pagare la quota differita della</p>

			remunerazione variabile non prima di un anno dalla fine del periodo di <i>accrual</i> .
	Si chiede di estendere alle BCC con attivo superiore a € 5 miliardi la possibilità di derogare all'applicazione delle regole di maggior dettaglio per il loro personale più rilevante; ciò soprattutto in considerazione della difficoltà per questa categoria di istituti di utilizzare strumenti finanziari per il pagamento della remunerazione variabile.	No	Una volta identificata a livello nazionale la soglia di € 5 miliardi di attivo di bilancio per l'applicazione delle deroghe, non risulta possibile consentire l'applicazione delle deroghe previste dalla CRD5 da parte di banche il cui attivo su base individuale sia superiore a tale soglia. Con riguardo alla fissazione della soglia a € 5 miliardi, cfr. risposta <i>sub</i> Sez. 1, par. 3.
APPLICAZIONE AI GRUPPI BANCARI (SEZ. 1, PAR. 8)	In linea con quanto previsto per le BCC e al fine di garantire la parità concorrenziale tra intermediari simili per dimensioni e, in alcuni casi, per caratteristiche operative, si chiede di estendere a tutte le banche con attivo pari o inferiore a € 5 miliardi che appartengono a gruppi con un attivo pari o superiore a € 30 miliardi la possibilità di applicare le regole sulle remunerazioni sulla base dell'attivo di bilancio individuale (e non consolidato). In particolare, si chiede che nelle banche il cui attivo individuale è pari o inferiore a € 5 miliardi e che appartengono a gruppi bancari con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a € 30 miliardi le regole di maggior dettaglio si applichino solo al personale della banca identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo.	No	La scelta di confermare, in linea anche con le disposizioni sulla <i>governance</i> , l'approccio vigente e ammettere solo per le BCC la possibilità di applicare le regole sulle remunerazioni sulla base dell'attivo di bilancio individuale è riconducibile alle caratteristiche operative di questa tipologia di banche, nonché allo speciale assetto giuridico che disciplina la relazione tra le BCC e la società capogruppo, che le differenzia dalle altre banche appartenenti a gruppi bancari. Essa appare in linea con l'impostazione della CRD (cfr. art. 94, par. 3, lett. (a)), che valorizza gli impatti dell'appartenenza a un gruppo bancario significativo sulla singola banca ad esso appartenente (dimensione consolidata), i quali per le BCC non risultano, per le ragioni sopra richiamate, di rilevanza tale da giustificare un'applicazione delle regole sulle remunerazioni sulla base della dimensione consolidata del gruppo bancario cooperativo.

<p>PERSONALE OPERANTE NELLE IMPRESE DI INVESTIMENTO E NELLE SOCIETÀ DI GESTIONE DEL RISPARMIO DI GRUPPO BANCARIO (SEZ. I, PAR. 8.1)</p>	<p>Per le imprese di investimento e le società di gestione del risparmio facenti parte di un gruppo bancario e insediate in un Paese terzo, il documento di consultazione prevede la deroga dall'applicazione delle regole della CRD nel caso in cui queste società siano soggette nel Paese di insediamento a regole sui sistemi di remunerazione e incentivazione "equivalenti" a quelle a cui sarebbero sottoposte se fossero insediate nell'UE. Si chiede di valutare l'eliminazione del requisito dell'equivalenza, che non rientrerebbe tra le condizioni previste dalla CRD per godere dell'esenzione, o quanto meno di sostituire il termine "regole equivalenti" con "requisiti specifici", in modo da essere aderenti al dato letterale della direttiva ed evitare interpretazioni divergenti della nozione di equivalenza da parte delle capogruppo. [Peraltro, qualora nel Paese terzo viga un regime normativo non equivalente a quello UE, non risulterebbe chiara la normativa applicabile al personale della società del gruppo che, pur svolgendo attività esclusivamente per tale controllata, sia qualificato come "più rilevante" per il gruppo: se la conseguenza fosse l'applicazione della disciplina prevista per la capogruppo italiana, secondo il rispondente si determinerebbe un aggravio in capo alla società di gestione</p>	<p>Sì</p>	<p>Per imprese di investimento e gestori appartenenti a un gruppo bancario e insediati in un Paese terzo, la deroga dall'applicazione delle regole della CRD è stata modificata per prevedere che essa si applichi nel caso in cui queste società siano soggette nel Paese terzo a regole specifiche sui sistemi di remunerazione e incentivazione, senza che sia richiesta alla capogruppo una valutazione della loro equivalenza con quelle in vigore nell'Unione europea.</p> <p>Quanto al personale di queste società che si qualifica come più rilevante per il gruppo ma che non sia soggetto a regole specifiche nel Paese terzo, ad esso si applicano le regole previste per i <i>risk-takers</i> di gruppo (es., il <i>cap</i> e, se il gruppo di appartenenza non si qualifica come di minori dimensioni o complessità operativa, le regole di maggior dettaglio relative alla remunerazione variabile).</p>
---	---	-----------	--

	<p>del risparmio, che, ai sensi della normativa vigente, può non applicare la regola sul limite al rapporto variabile/fisso.</p>		
	<p>Si chiede di estendere la deroga all'applicazione delle regole sulle remunerazioni della CRD – prevista per i gestori e le imprese di investimento di gruppo bancario – alle società Fintech e alle società di <i>advisory</i> e <i>corporate finance</i> appartenenti a un gruppo bancario, sebbene queste non rientrino nel perimetro della deroga introdotta all'articolo 109, par. 4, della CRD (applicabile solo alle società del gruppo soggette a livello europeo a una disciplina settoriale in materia di remunerazioni). I rispondenti osservano che l'estensione consentirebbe di assicurare il <i>level playing field</i> con le società Fintech non appartenenti a gruppi bancari, favorendo così l'espansione dell'operatività dei gruppi bancari nei nuovi settori ad alta intensità tecnologica.</p>	<p>No</p>	<p>Come osservato anche dai rispondenti, la deroga all'applicazione su base consolidata delle regole sulle remunerazioni è circoscritta dall'art. 109 della CRD alle sole società del gruppo soggette a livello europeo a una disciplina settoriale sulle remunerazioni: tra queste non rientrano le società Fintech.</p> <p>Un'estensione dell'ambito di applicazione di questa deroga non risulta pertanto possibile alla luce dei vincoli posti dalla normativa europea. Si osserva peraltro che, se l'attività svolta dalle società Fintech non dovesse esporre il gruppo bancario a rischi significativi, il personale di queste società non sarebbe identificato come <i>risk-taker</i> per il gruppo bancario; ciò neppure nel caso in cui dovesse percepire importi elevati di remunerazione, in quanto le banche potrebbero valutare di ricorrere all'esclusione dal novero dei <i>risk-takers</i>, secondo le modalità previste dalla regolamentazione europea direttamente applicabile (Regolamento (UE) 923/2021). In caso di esclusione dai <i>risk-takers</i>, al personale delle società Fintech non si applicherebbero quindi le regole sulle remunerazioni contenute nella CRD e nelle presenti Disposizioni.</p>

<p>STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE (SEZ. III, PAR. 2.1)</p>	<p>Si chiede di fornire un chiarimento sul contenuto della nota n. 8 del documento di consultazione e, in particolare, sulla nozione di “differenze significative”.</p>	<p>Chiarimenti a lato</p>	<p>La nota n. 8 del documento di consultazione non è stata confermata nel testo finale delle Disposizioni, in linea con le GL dell’EBA: in continuità con la disciplina vigente, non si richiede quindi alle banche di tenere conto del rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione, e delle eventuali differenze tra il rapporto delle varie categorie di personale, nella determinazione dell’importo di remunerazione variabile particolarmente elevato.</p>
	<p>Si chiede che nelle banche non significative la previsione secondo cui più del 50% della remunerazione differita delle figure apicali è composta da strumenti finanziari si applichi – come nelle Disposizioni vigenti – solo in presenza di un importo di remunerazione variabile particolarmente elevato.</p>	<p>Sì</p>	<p>La richiesta è accolta, anche tenendo conto del testo finale delle GL dell’EBA: è quindi confermata la disposizione vigente, ai sensi della quale l’obbligo di corrispondere in strumenti finanziari più del 50% della remunerazione variabile differita delle figure apicali si applica, per le banche non significative, solo in presenza di un importo di remunerazione variabile particolarmente elevato.</p>
	<p>Viene chiesto che sia prevista la possibilità di applicare un differimento di durata inferiore a 4 anni in presenza di importi non ingenti di remunerazione variabile (ad esempio, inferiori all’importo particolarmente elevato di cui al punto 4 del par. 2.1, Sez. III, delle Disposizioni), se ciò risulta coerente con l’orizzonte temporale dei rischi relativi al personale più rilevante interessato.</p> <p>Un altro rispondente osserva che, sebbene l’innalzamento a 4-5 anni del periodo di differimento della remunerazione variabile sia una misura prevista dalla CRD 5, questa modifica non aumenterebbe l’efficacia del sistema</p>	<p>No</p>	<p>L’innalzamento a 4-5 anni (rispetto ai 3-5 anni previsti dalla disciplina precedente) del periodo di differimento della remunerazione variabile del personale più rilevante costituisce una precisa scelta compiuta dal legislatore europeo nell’ambito della revisione della CRD, dalla quale non risulta possibile discostarsi in sede di recepimento della direttiva.</p> <p>Quanto agli importi non ingenti di remunerazione variabile, si fa presente che la CRD5 ha introdotto la possibilità di non applicare le regole di maggior dettaglio (incluso l’obbligo di differimento) in caso di remunerazione variabile di importo non superiore a € 50.000 e a un terzo della remunerazione complessiva.</p>

	<p>vigente (già orientato a obiettivi di lungo periodo e di assunzione prudente del rischio) e potrebbe invece determinare scelte di gestione del personale non in linea con obiettivi di innovazione o di trasformazione del modello di <i>business</i> (il personale resterebbe legato all'azienda per motivi di acquisizione integrale del premio maturato).</p>		
<p>RETENTION BONUS (SEZ. III, PAR. 2.1)</p>	<p>Si chiede di eliminare la previsione secondo cui allo stesso elemento del personale non possono essere riconosciuti più <i>retention bonus</i> sulla base delle medesime ragioni né simultaneamente sulla base di ragioni diverse. Si osserva, infatti, che potrebbero sussistere legittime motivazioni per riconoscere a singoli elementi del personale <i>retention bonus</i> individuali (a fronte dell'obbligazione di non recedere dal rapporto di lavoro per un determinato periodo di tempo) insieme ad altri tipi di emolumenti indipendenti dalla <i>performance</i>, come i premi previsti in piani collettivi rivolti a intere categorie di personale (da corrispondersi, decorso uno specifico periodo di tempo, a condizione che il rapporto di lavoro sia ancora in essere).</p> <p>È stato altresì osservato che, se la finalità della previsione sul divieto di <i>retention bonus</i> multipli o simultanei è di evitare un uso "elusivo" della fattispecie, questo</p>	<p>In parte</p>	<p>Le Disposizioni sono state modificate per allinearle al testo finale delle GL dell'EBA (parr. 143-150), chiarendo che il riconoscimento di <i>retention bonus</i> multipli (dati, ad esempio, dalla somma di <i>bonus</i> individuali e <i>bonus</i> derivanti da piani collettivi) è ammesso, purché in presenza di circostanze eccezionali e opportunamente motivate.</p> <p>In ogni caso, il pagamento di questi <i>bonus</i> deve avvenire in momenti diversi e per ciascuno di essi deve sussistere una specifica condizione di <i>retention</i>, ossia una ragione per trattenere l'elemento del personale fino a un evento predeterminato o per un certo periodo di tempo. Una volta definiti, non è possibile modificare le caratteristiche o l'importo di un <i>retention bonus</i> e allungarne il periodo di efficacia, perché ciò contrasterebbe con l'esigenza di individuarne <i>ex ante</i> ragioni e condizioni per il riconoscimento e potrebbe condurre a comportamenti elusivi nell'utilizzo di questa tipologia di compensi; la modifica di <i>retention bonus</i> in essere potrebbe ritenersi ammissibile in casi eccezionali e opportunamente motivati, sempre che il riconoscimento del <i>bonus</i> non sia ancora avvenuto e che quindi nessun pagamento sia stato ancora materialmente erogato al beneficiario.</p> <p>Per assicurare un compiuto allineamento con il nuovo testo delle GL dell'EBA, nelle Disposizioni è stato precisato, tra l'altro, che i <i>retention bonus</i>: i) devono essere soggetti, in quanto remunerazione variabile, ai meccanismi di correzione sia <i>ex ante</i> sia <i>ex post</i>, volti ad assicurare, in particolare, che essi non siano riconosciuti o corrisposti in presenza di condotte non conformi alle disposizioni applicabili alla banca e che possano</p>

	<p>rischio appare già adeguatamente presidiato dalle previsioni antielusive contemplate dalla normativa in vigore, nonché dalla circostanza che il riconoscimento di molteplici <i>retention bonus</i> dovrebbe comunque avvenire nel rispetto del limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa.</p> <p>Si chiede inoltre di chiarire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - se il divieto di riconoscere “più <i>retention bonus</i> sulla base delle medesime ragioni” si riferisca anche a bonus riconosciuti in periodi diversi; - cosa si intenda per “medesime ragioni”, eventualmente fornendo alcuni esempi; - se, fermo restando il divieto di riconoscere più <i>retention bonus</i> simultaneamente, sia invece possibile modificare i contenuti e gli importi di un <i>retention bonus</i> in essere, al fine di allungarne il periodo di efficacia. 		<p>ridursi o azzerarsi a seconda dell’andamento della situazione della banca; <i>ii</i>) non possono costituire una parte preponderante della remunerazione variabile individuale, in quanto quest’ultima deve risultare in prevalenza collegata a indicatori di <i>performance</i> riferiti ai rischi e ai risultati della banca e del gruppo nel suo complesso, delle singole <i>business unit</i> e individuali.</p>
	<p>Ferma restando la natura di remunerazione variabile dei <i>retention bonus</i>, si chiede di consentirne il pagamento non solo al termine, ma anche durante il periodo di <i>retention</i>.</p>	<p>No</p>	<p>Le GL dell’EBA (par. 144) prevedono espressamente che il riconoscimento dei <i>retention bonus</i> possa avvenire solo dopo che le condizioni di mantenimento (<i>retention conditions</i>) sono state soddisfatte, e cioè al termine del periodo di permanenza o al verificarsi di un dato evento. Ciò è coerente con la finalità di questa forma di remunerazione variabile, che consiste nell’incentivare determinati membri del personale a non porre termine al rapporto di lavoro o di collaborazione prima di una certa data o di un certo evento.</p>

REGIME TRANSITORIO	Si chiede di confermare che l'applicazione della nuova disciplina avverrà con la implementazione della politica di remunerazione per il 2022, tenuto conto che, nelle more della finalizzazione delle modifiche alle Disposizioni, le banche e i gruppi bancari avranno già definito le politiche di remunerazione per il 2021.	Sì	La prima applicazione della nuova disciplina è prevista a partire dalle politiche di remunerazione per il 2022 (da sottoporre all'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio 2021).
-------------------------------	---	----	--