

Circolare ABI - Serie Tecnica n. 39 - 29 dicembre 2014**POLITICHE DI REMUNERAZIONE**

Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 - Fascicolo «Disposizioni di vigilanza per le banche» – 7° aggiornamento del 20 novembre 2014 – Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

La direttiva 2013/36/UE (CRD IV), che aggiorna la complessiva normativa prudenziale per le banche e le imprese di investimento, contiene disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari. Si tratta di disposizioni di principio e prescrizioni puntuali con natura di armonizzazione minima, che necessitano di essere trasposte per tenere conto delle caratteristiche dell'ordinamento e degli assetti delle banche a livello nazionale.

La Banca d'Italia, con le "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" del 30 marzo 2011 (di seguito Provvedimento), aveva dato attuazione alla direttiva 2010/76/CE (CRD III), ora sostituita dalla CRD IV.

Il 20 novembre 2014 la Banca d'Italia ha pubblicato il 7° aggiornamento della circolare n. 285 del 17 novembre 2013, nel quale è stato inserito - nella Parte I, Titolo IV "Governano societario, controlli interni, gestione dei rischi" - il Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (allegato 1). Per comodità di lettura, la struttura del Capitolo 2 è riportata nell'Allegato 2.

Con questo aggiornamento, l'Istituto di Vigilanza recepisce le previsioni della CRD IV in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione e interviene sulla normativa per tener conto della prassi applicativa e delle evoluzioni del mercato¹.

Le disposizioni sono state elaborate tenendo conto dei vigenti indirizzi concordati nelle sedi internazionali e, in questo ambito, sono in corso ulteriori lavori; in particolare, l'Autorità bancaria europea è impegnata nell'elaborazione di linee guida conformi alle previsioni della CRD IV. La Banca d'Italia partecipa a questi lavori e terrà conto dei relativi esiti per eventuali futuri interventi in materia.

Le disposizioni sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 280 del 2 dicembre 2014.

Con la loro entrata in vigore, il Provvedimento del 30 marzo 2011 è abrogato.

Le banche si devono adeguare alle disposizioni nei tempi e secondo le modalità ivi stabilite. Fino al completo adeguamento, le banche rispetteranno quanto stabilito ai sensi del Provvedimento.

Le disposizioni sono state precedute da una consultazione pubblica, il cui resoconto è riportato nell'Allegato 3.

Prima di esaminare nel dettaglio le nuove previsioni, si segnala che, in ragione dei margini di flessibilità nella definizione del limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa, la Banca d'Italia ha ritenuto di non prevedere la possibilità di avvalersi del fattore di sconto per l'attualizzazione di una quota della remunerazione variabile², anche tenuto conto dei commenti discordanti pervenuti in esito alla consultazione³.

La disamina della normativa di seguito riportata segue le Sezioni previste dalle disposizioni. Si segnala che nell'ultima sezione (Sezione VII: "Disposizioni transitorie e finali") è chiarita la tempistica di adeguamento alla disciplina.

¹ In linea con quanto richiesto dall'articolo 23 della legge 28 dicembre 2005, n. 262.

² European Banking Authority (EBA) – Orientamenti in merito al tasso di sconto nominale applicabile alla remunerazione variabile ai sensi dell'Articolo 94(1)(g)(iii) of Directive 2013/36/EU – 27 marzo 2014.

³ Allegato 3, Tavola di resoconto alla consultazione, pagina 12.

SEZIONE I: DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

1. Premessa

Le disposizioni danno attuazione alla direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV) per quanto concerne le previsioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari e tengono conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell'EBA e dell'FSB.

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 definire - nell'interesse di tutti gli *stakeholder* - sistemi di remunerazione che siano:

- 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,
- tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso.

Le *best practices* e gli orientamenti espressi in ambito internazionale hanno costituito indirizzi e criteri interpretativi utili per il corretto recepimento delle disposizioni, nonché per orientare e calibrare l'azione di controllo dell'autorità di vigilanza. Pertanto le disposizioni riprendono i contenuti essenziali delle linee guida emanate dal CEBS (ora EBA).

Inoltre, le disposizioni si integrano con i Requisiti Standard Regolamentari (RTS) emanati dalla Commissione europea, su proposta dell'EBA, ai sensi della CRD IV; gli RTS hanno carattere vincolante e sono direttamente applicabili in tutti gli Stati membri.

In linea con l'impostazione europea, le disposizioni formano parte 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 e per la distribuzione dei prodotti bancari, nonché dei servizi e delle attività di investimento. Le disposizioni si integrano quindi 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

Il paragrafo rappresenta una novità rispetto al Provvedimento del 2011; in esso sono riportate tutte le fonti normative che regolano la materia (Allegato 1).

3. Definizioni

Il paragrafo costituisce un'integrazione rispetto al Provvedimento del 2011.

Come elemento di novità si segnala la modifica della classificazione dimensionale delle banche:

- **Banche di maggiori dimensioni o complessità operativa:** le banche considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) del Regolamento Meccanismo di Vigilanza Unico (RMVU)⁴;
- **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 € 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

⁴ L'elenco delle banche vigilate dalla BCE è consultabile al seguente indirizzo Internet <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/other/ssm-listofsupervisedentities1409it.pdf>.

Si richiamano le definizioni più utili ai fini della disamina delle disposizioni (non modificate rispetto al Provvedimento del 2011):

- **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.
- **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 (cfr. par. 6)
- **Personale:** i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della banca;
- **Remunerazione:** ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari 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 variabile:**
 - i) ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da 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 le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (cd. *golden parachutes*).

4. Destinatari della disciplina

I destinatari delle disposizioni sono le banche italiane e le società capogruppo di un gruppo bancario italiano e, in quanto compatibili, le succursali italiane di banche extra-comunitarie⁵.

L'applicazione della normativa si conferma in un'ottica consolidata, tenendo conto di tutte le componenti facenti parte dei gruppi. Le disposizioni si applicano anche alle società del gruppo soggette, a livello individuale, a normative di settore (es. UCITS, AIFMD)⁶ e pertanto si applicheranno anche alle SGR facenti parte dei gruppi bancari, con una tempistica di adeguamento, per specifiche previsioni, indicata nelle "Disposizioni transitorie e finali" (cfr. Sezione VII)⁷.

5. Principi e criteri generali

Nel confermare i principi e criteri generali già contenuti nel Provvedimento del 30 marzo 2011, la normativa esplicita che i sistemi di remunerazione 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.

Il riferimento al RAF è necessario in quanto strumento per identificare i livelli di rischio (massimi) che la banca è in grado di sostenere e, conseguentemente, a cui è possibile ancorare le remunerazioni. E' rimessa alla valutazione delle singole banche la previsione o meno di condizioni di accesso al sistema incentivante collegato al RAF. Ove il RAF non sia elaborato, in conformità con la normativa in materia di controlli interni, la politica di remunerazione e incentivazione è elaborata avendo riguardo alle metodologie utilizzate di identificazione, controllo e gestione dei rischi⁸.

⁵ Cfr. pagina 2.5, Allegato 1.

⁶ Allegato 3, Tavola di resoconto alla consultazione, pagina 4.

⁷ Le società dei gruppi diverse da banche e imprese di investimento dovranno conformarsi alla previsione del limite al rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione entro il 30 giugno 2016.

⁸ Allegato 3, Tavola di resoconto alla consultazione, pagina 19.

Si conferma la specifica attenzione che gli intermediari devono riservare alle politiche di remunerazione delle reti distributive interne ed esterne. Per tali soggetti, oltre che 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.

6. Identificazione del “personale più rilevante”

Le banche applicano le disposizioni a tutto il personale; tuttavia, per il personale più rilevante si applicano regole di maggior dettaglio⁹, secondo i criteri di proporzionalità indicati nel paragrafo 7 che segue.

Per identificare il personale più rilevante le banche applicano il Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604¹⁰ e, in attuazione della CRDIV, il processo di identificazione deve essere svolto dalle banche su base individuale, anche quando appartenenti a un gruppo bancario¹¹.

Nel caso dei gruppi, la società capogruppo applica il Regolamento considerando tutte le società del gruppo, siano esse destinatarie o meno della disciplina su base individuale, assicurando la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero gruppo, nonché il coordinamento tra le disposizioni e le altre regole eventualmente applicabili a ciascuna società, anche in ragione del settore di appartenenza. In tale processo tiene conto degli esiti della valutazione condotta dalle singole componenti del gruppo.

Per le società del gruppo che non rientrano nell'ambito di applicazione della CRDIV su base individuale (es. SGR), le disposizioni prevedono l'identificazione del personale più rilevante solo a livello di gruppo¹².

Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati.

7. Criterio di proporzionalità

Le banche definiscono politiche di remunerazione e incentivazione conformi alla normativa tenendo conto delle loro caratteristiche e dimensioni, nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta, anche con riguardo all'eventuale gruppo di appartenenza (criterio di proporzionalità).

Le disposizioni prevedono la classificazione degli intermediari in tre gruppi dimensionali, i cui criteri di identificazione sono stati modificati come richiamato nel paragrafo 3, Definizioni.

L'applicazione delle norme è graduata coerentemente con la dimensione delle banche per garantire la complessiva uniformità delle regole riferibili al personale incluso nella medesima categoria.

Ciascuna banca individuerà le modalità di applicazione delle norme più rispondenti alle proprie caratteristiche, in particolare quando sono previsti spazi di discrezionalità¹³.

⁹ Limite al rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione (Sezione III, par.1.2), utilizzo di strumenti finanziari per la remunerazione variabile (Sezione III, par.2.1, punto 3), differimento della remunerazione variabile (Sezione III, par.2.1, punto 4), corresponsione di benefici pensionistici discrezionali sotto forma di strumenti finanziari in caso di cessazione del rapporto di lavoro (Sezione III, par.2.2.1), *Golden parachute* (Sezione III, par.2.2.2).

¹⁰ Cfr. lettera circolare ABI, prot. UAG/001646 del 20 giugno 2014.

¹¹ Allegato 3, Tavola di resoconto alla consultazione, pagina 5.

¹² Allegato 3, Tavola di resoconto alla consultazione, pagina 5.

¹³ Ad esempio, definizione del periodo di *accrual*, delle percentuali di differimento minimo, etc.

Circa le modalità di applicazione della normativa:

- le **banche di maggiori dimensioni** applicano l'intera disciplina dettata dalle disposizioni;
- le **banche di minori dimensioni** applicano la disciplina dettata dalle disposizioni senza essere tuttavia destinatarie delle previsioni inerenti:
 - l'utilizzo di strumenti finanziari per la remunerazione variabile (Sezione III, par.2.1, punto 3) (laddove intendano utilizzare strumenti finanziari, esse applicano tutte le regole contenute nelle disposizioni, comprese quelle in materia di *retention*);
 - la corresponsione di benefici pensionistici discrezionali sotto forma di strumenti finanziari in caso di cessazione del rapporto di lavoro (Sezione III, par.2.2.1).

Si conferma invece l'applicazione del

- differimento della remunerazione variabile del personale più rilevante (Sezione III, par. 2.1, punto 4) (il rispetto dei principi in tema di differimento comporta che tali banche - seppur con percentuali e periodi inferiori - sono tenute a differire parte della remunerazione variabile del personale più rilevante per un congruo periodo di tempo. Rimane fermo l'obbligo di corrispondere la quota differita della remunerazione variabile non prima di un anno dalla fine del periodo di *accrual*);
- della politica sui *golden parachutes* (Sezione III, par. 2.2.2).
- le **banche intermedie** applicano l'intera disciplina; le disposizioni inerenti l'utilizzo di strumenti finanziari e il differimento si applicano con percentuali e periodi di differimento e *retention* almeno pari alla metà di quelli indicati per le banche maggiori, e crescenti in funzione delle caratteristiche dell'intermediario. La prossimità dimensionale di una banca intermedia alla fascia delle banche di maggiori dimensioni si riflette nell'uso di parametri prossimi a quelli previsti per queste ultime.

Quanto alla richiesta di limitare, per le banche minori, l'applicazione delle regole di maggior dettaglio in termini di remunerazione variabile ai casi di importi significativi, la Banca d'Italia ha chiarito che *“la richiesta allo stato non può essere accolta anche tenuto conto che la materia potrà formare oggetto di indirizzi in ambito internazionale ed europeo (es. elaborazione delle guidelines dell'EBA attuative della CRD4, in sostituzione di quelle del CEBS)”*¹⁴.

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.

8. Applicazione ai gruppi bancari

Le disposizioni confermano il Provvedimento del 2011, senza innovarlo¹⁵.

¹⁴ Allegato 3, Tavola di resoconto alla consultazione, pagina 7.

¹⁵ La società capogruppo elabora il documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione dell'intero gruppo bancario – tenendo opportunamente conto delle caratteristiche di ciascuna società - ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione. Le singole società del gruppo restano responsabili del rispetto della normativa a esse applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla capogruppo. Laddove la capogruppo rilevi un'incoerenza rispetto agli indirizzi dettati, sollecita gli opportuni adattamenti. Le singole banche del gruppo, se non quotate, possono non redigere un proprio separato documento e lo stesso vale per le banche – se non quotate - che siano filiazione di una società capogruppo avente sede in un altro Stato dell'Unione Europea, qualora siano incluse nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione definite dalla capogruppo estera. Le politiche di remunerazione e incentivazione predisposte dalla capogruppo estera devono tenere debitamente conto delle specificità della banca o del gruppo italiani sotto il profilo operativo e deve assicurare il rispetto delle presenti disposizioni. 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.

SEZIONE II: RUOLO E RESPONSABILITA' DELL'ASSEMBLEA E DEGLI ORGANI AZIENDALI

1. Ruolo dell'assemblea

Le disposizioni confermano il Provvedimento del 2011 innovandolo con riferimento a specifici aspetti.

La normativa conferma che, salvo quanto previsto per il sistema dualistico¹⁶, lo statuto prevede che l'assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi da lei nominati, approvi:

- 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*);
- e, quale elemento di novità,
- iii. i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (Sezione III, par. 2.2.2), compresi i limiti per tale compenso definiti in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione¹⁷. La delibera può riferirsi sia a singole persone che a categorie di personale: in tal caso andranno individuate in maniera chiara e oggettiva sia le categorie di personale sia i criteri e i limiti individuati per ciascuna categoria¹⁸.

Altra novità è quella che stabilisce che, solo se previsto dallo statuto, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, l'assemblea può deliberare sull'eventuale proposta di fissare un limite superiore a 1:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante (Sezione III, par. 1).

Le banche non quotate facenti parte di gruppi - anche se filiazioni di una capogruppo avente sede in un altro Stato membro dell'Unione Europea - non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle politiche di remunerazione e sottopongono all'approvazione dell'assemblea il documento predisposto dalla capogruppo relativamente alle politiche di remunerazione degli organi societari e del personale (cfr. punto i. sopra richiamato), e ai piani basati su strumenti finanziari (cfr. punto ii.); su questi punti anche l'informativa ex post può essere resa fornendo all'assemblea quella predisposta dalla società capogruppo. Con riferimento invece ai criteri di determinazione del compenso in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (cfr. punto iii), la banca predispose un autonomo documento con cui fornisce separata informativa sia ex ante che ex post.

2. Ruolo dell'organo con funzione di supervisione strategica e del comitato per le remunerazioni

Le disposizioni confermano il ruolo dell'Organo con funzione di supervisione strategica che elabora, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione.

Si conferma, inoltre, la necessità di un adeguato coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti (gestione dei rischi, *compliance*, risorse umane, pianificazione strategica) nel processo di definizione delle

¹⁶ 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.

¹⁷ Nell'Allegato 3, Tavola di resoconto alla consultazione, pagina 8, si chiarisce che "Le disposizioni richiedono non che lo statuto determini i compensi relativi alla conclusione anticipata del rapporto, ma che l'assemblea stabilisca i criteri per la loro determinazione (tra cui: l'ammontare massimo e i limiti in termini di annualità della remunerazione fissa)".

¹⁸ Allegato 3, Tavola di resoconto alla consultazione, pagina 8.

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. Le disposizioni individuano un elenco non esaustivo di funzioni che rivestono un ruolo chiave all'interno dell'organizzazione e ai fini delle remunerazioni. Resta ferma la possibilità per la banca di individuare e coinvolgere ulteriori funzioni e soggetti, in relazione alle caratteristiche di *governance* e operative della banca stessa¹⁹.

Essendo venuta meno l'indicazione delle categorie che compongono il personale più rilevante²⁰, sono state esplicitate le figure per le quali l'organo con funzione di supervisione strategica definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione (consiglieri esecutivi; direttori generali; condirettori generali, vice direttori generali e figure analoghe; 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; responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo).

Restano ferme le previsioni circa l'istituzione del comitato remunerazioni²¹ e le disposizioni aggiungono che, affinché gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con la gestione dei profili di rischio della banca, con il capitale e la liquidità, il comitato remunerazioni eventualmente istituito può avvalersi della collaborazione di esperti, anche esterni, in tali materie. In proposito si specifica che è 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.

Nel confermare i compiti del Comitato di remunerazione esplicitati nel Provvedimento del 2011, si evidenzia che il Comitato deve disporre delle risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'indipendenza operativa.

3. Funzioni aziendali di controllo

Nell'ambito delle funzioni aziendali di controllo, ai soli fini della disciplina sulle remunerazioni e in linea con quanto previsto dalle linee guida del CEBS, rientra anche la funzione risorse umane²².

Nulla è stato modificato rispetto al 2011 circa i ruoli delle funzioni aziendali di controllo nell'ambito delle politiche di remunerazione²³.

¹⁹ Allegato 3, Tavola di resoconto alla consultazione, pagina 9.

²⁰ Riportate nel paragrafo 3.2 Identificazione del personale più rilevante del Provvedimento del 2011 e sostituite con il rinvio al Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604, Sezione I, par. 6, Identificazione del personale più rilevante.

²¹ Capitolo 1, Sezione IV, par. 2.3.1 della circolare 285: le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa istituiscono all'interno dell'organo con funzione di supervisione strategica un comitato in tema di "remunerazioni", la cui composizione, il mandato, i poteri (consulativi, istruttori, propositivi), le risorse disponibili e il regolamento interno è chiaramente definito. L'istituzione del comitato non deve comportare una limitazione dei poteri decisionali e della responsabilità degli organi aziendali al cui interno essi sono costituiti. Il comitato è composto, di regola, da 3-5 membri, tutti non esecutivi e in maggioranza indipendenti; se presente un consigliere eletto dalle minoranze, esso fa parte di almeno un comitato. Le banche non quotate controllate da una società capogruppo italiana o avente sede in un altro Stato membro dell'Unione Europea possono non istituire il comitato remunerazione, qualora sia presente nella società capogruppo, italiana o estera; la capogruppo estera tiene debitamente conto delle specificità della banca controllata sotto il profilo operativo e assicura il rispetto delle disposizioni. Ove presente, le funzioni del comitato sono svolte in conformità dei criteri stabiliti dai corrispondenti comitati della società capogruppo e in raccordo con questi ultimi.

²² Allegato 3, Tavola di resoconto alla consultazione, pagina 9.

²³ Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e assicurano l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate e il loro corretto funzionamento (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). La funzione di *compliance* verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con le norme, lo statuto nonché eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. La

SEZIONE III: LA STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

1 Rapporto tra componente variabile e componente fissa

La formulazione delle disposizioni prevede la suddivisione del paragrafo 5.1 “Rapporto tra componente fissa e variabile della remunerazione” del Provvedimento 2011 in due distinti paragrafi.

1.1 Bilanciamento tra componente variabile e componente fissa

Il paragrafo conferma il Provvedimento del 2011 con riferimento alla divisione dell'intera remunerazione in quota fissa e variabile, con una netta distinzione tra le due componenti, un opportuno bilanciamento, puntualmente determinato e attentamente valutato, fissato ex ante in modo sufficientemente granulare.

Rispetto al Provvedimento del 2011 le disposizioni chiariscono che la remunerazione fissa di base dovrebbe riflettere innanzitutto l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative indicate nella descrizione delle funzioni presente nelle condizioni di impiego.

Le disposizioni specificano inoltre che 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 il livello gerarchico del personale;
- i livelli complessivi di patrimonializzazione.

Infine le disposizioni sottolineano che “*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*”.

1.2 Limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa

Il paragrafo recepisce la previsione della CRDIV in ordine al rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante, rapporto che non può superare il 100% (rapporto 1:1). Il limite può essere elevato – fino al massimo del 200% - in base a una decisione dell'assemblea, solo se lo statuto attribuisce all'assemblea tale potere.

La delibera assembleare è assunta su proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica, che deve indicare almeno:

- le funzioni a cui appartengono i soggetti interessati dalla decisione;
- per ciascuna funzione, il loro numero;
- le ragioni sottostanti la proposta di aumento;
- le implicazioni, anche prospettiche, sulla capacità della banca di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali.

funzione di revisione interna 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 rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca centrale europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea. Per lo svolgimento della verifica la banca può avvalersi anche di soggetti esterni purché ne sia assicurata l'indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

Lo statuto deve prevedere che la proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica sia approvata dall'assemblea ordinaria con una maggioranza qualificata:

- voto favorevole di almeno i 2/3 del capitale sociale rappresentato in assemblea, nel caso in cui l'assemblea sia costituita con almeno la metà del capitale sociale;
- voto favorevole di almeno 3/4 del capitale sociale 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 sono rapportate al numero dei soci.

Quanto agli obblighi di informazione, l'organo con funzione di supervisione strategica trasmette alla Banca centrale europea o 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, con relative indicazioni ed evidenze atte a dimostrare che il limite o i limiti più elevati, per tutto il personale più rilevante o per alcune categorie, non pregiudicano il rispetto della normativa prudenziale, in particolare quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri;
- entro 30 giorni dalla data in cui l'assemblea dei soci ha assunto la delibera, la decisione dell'assemblea, con indicazione del limite/limiti approvati per ciascuna categoria di personale interessata.

2. Remunerazione variabile

I paragrafi 5.2 “Struttura della componente variabile” e 5.3 “Politica pensionistica e di fine rapporto” del Provvedimento del 2011 sono stati modificati come segue.

2.1 Struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione

Le disposizioni confermano i criteri di definizione della componente variabile della remunerazione per tutto il personale²⁴ e ricordano che il *bonus pool* - sia quello riconosciuto che quello effettivamente erogato - deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca e non deve limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. 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 non ritengano opportuno - per agevolare gli obiettivi di risanamento - confermarla, in misura comunque significativamente contenuta. Esigenze di rafforzamento patrimoniale conducono a una contrazione del *bonus pool* e/o all'applicazione di meccanismi di correzione ex post.

3. Le disposizioni confermano che almeno il 50% della remunerazione variabile del personale più rilevante (con applicazione proporzionale in funzione della dimensione dell'intermediario) deve essere riconosciuta in strumenti finanziari, attraverso un bilanciamento tra

- i. azioni, strumenti ad esse collegati o con l'aggiunta, per le banche non quotate, di (quale elemento di novità) strumenti il cui valore riflette il valore economico della società;
- ii. ove possibile, gli altri strumenti individuati nel Regolamento delegato (UE) n. 527 del 12 marzo 2014²⁵.

4. Come previsto nel Provvedimento del 2011, una quota almeno pari al 40% della componente variabile della remunerazione del personale più rilevante (con applicazione proporzionale in funzione

²⁴ La remunerazione variabile deve essere parametrata a indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi, il periodo di valutazione della *performance* è almeno annuale e, preferibilmente, pluriennale; deve tenere conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese; indipendentemente 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 qualitativi.

²⁵ 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.

della dimensione dell'intermediario) deve essere differita per un periodo di tempo non inferiore a 3-5 anni.

Nel caso in cui 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 almeno per i 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 coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo.

E' stato quindi allungato, in caso di importi di remunerazione variabile elevati, il periodo di differimento minimo (non meno di 5 anni), esplicitando le figure professionali alle quali si applica la previsione, in sostituzione del richiamo alle categorie del personale più rilevante contenute nel Provvedimento del 2011.

5. Ampio spazio è dato alla formulazione dei meccanismi di correzione ex post (*malus* e *claw back*). La banca deve individuare criteri e presupposti per l'applicazione di questi meccanismi in modo tale che:

- a) siano 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 banca²⁶;
 - 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;
 - comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.
- b) i meccanismi di *malus* siano 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.

Infine, nell'ambito del paragrafo, sono richiamate altre componenti variabili della remunerazione ed è stato chiarito il corrispondente trattamento normativo:

- **remunerazione variabile garantita:** non è ammessa perché non risponde agli obiettivi di collegamento con la *performance* e i rischi; nel divieto ricadono varie forme di remunerazione variabile garantita nella prassi identificate come "*welcome bonus*", "*signon bonus*", "*minimum bonus*", "*entry bonus*" etc.. E' consentita solo in casi eccezionali - 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, 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.
- **Importi corrisposti a titoli di *buy out*** da contratti con precedenti datori di lavoro: sono soggetti a tutte le regole applicabili alla banca in tema di remunerazione variabile²⁷, fermo restando il caso della remunerazione variabile garantita.
- **Retribuzioni legate alla permanenza del personale** (es. *retention bonus*), sebbene non collegate a obiettivi di *performance*, costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a esse applicabili, comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso per il personale più rilevante.

2.2 Conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici

Il paragrafo 5.3 "Politica pensionistica e di fine rapporto" del Provvedimento 2011 è stato suddiviso in due paragrafi di seguito esaminati.

²⁶ La determinazione del livello di significatività delle perdite a cui legare l'attivazione dei meccanismi di correzione ex post è rimessa alle valutazioni della banca alla luce delle proprie specificità, Allegato 3, Tavola di resoconto alla consultazione, pagina 14.

²⁷ Es. limiti ai compensi; obblighi di differimento e *retention*; pagamento in strumenti finanziari; *malus* e *claw back*, etc..

2.2.1 Benefici pensionistici discrezionali

Nel confermare il trattamento dei benefici pensionistici discrezionali del personale più rilevante²⁸, si chiarisce che tali trattamenti non sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione.

2.2.2 Golden parachute

I compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata dalla carica (cd. *golden parachute*) del personale più rilevante devono essere collegati alla *performance* realizzata e ai rischi assunti dalla persona e dalla banca.

Rientrano tra i *golden parachute*:

- i) il compenso corrisposto in base a un patto di non concorrenza;
- ii) l'indennità di mancato preavviso per l'ecedenza rispetto a quanto previsto dalla legge²⁹.
L'indennità, il cui ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge, ha la medesima composizione della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

I compensi sono pattuiti nel rispetto dei criteri fissati dall'assemblea dei soci, tenendo – tra l'altro – conto della durata del rapporto di lavoro intercorso. Essi devono rispettare le previsioni stabilite per la remunerazione variabile – coerentemente con la dimensione della banca – quale che sia il titolo, la qualificazione giuridica e la motivazione economica per le quali vengono assegnati. Devono quindi essere collegati a indicatori quali-quantitativi che riflettano risultati effettivi e duraturi, devono essere corrisposti in parte in strumenti finanziari soggetti a un'adeguata politica di *retention*, devono essere suddivisi in una quota *up-front* e in una quota differita per un congruo periodo di tempo e devono essere soggetti a tutti i meccanismi di correzione ex post (es. *malus* e *claw back*).

I *golden parachute* non sono inclusi nel calcolo tra componente variabile e fissa della remunerazione.

2.2.3. Deroghe

A integrazione delle previsioni contenute nel Provvedimento del 2011, anche per il personale più rilevante è possibile riconoscere emolumenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro senza l'applicazione delle regole di maggior dettaglio in tema di remunerazione variabile.

La normativa contempla tale possibilità per

1. i *golden parachutes* pattuiti nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:
 - i) rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale,
 - ii) siano di ammontare non superiore a 100.000 euro;
 - iii) prevedano meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

E' confermata poi la previsione per il personale non rilevante.

²⁸ 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 anni.

²⁹ Art. 2121 del Codice Civile: "l'indennità di cui all'art. 2118 deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese. Se il prestatore di lavoro è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, con premi di produzione o con partecipazioni, l'indennità suddetta è determinata sulla media degli emolumenti degli ultimi tre anni di servizio o del minor tempo di servizio prestato. Fa parte della retribuzione anche l'equivalente del vitto e dell'alloggio dovuto al prestatore di lavoro."

2. per gli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le condizioni sub i) e iii) sopra indicate e purché
 - ii) favoriscano l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
 - iii) non producano effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale.

Le eccezioni sopra esaminate sono volte a favorire operazioni straordinarie e di contenimento dei costi, che non incidano sull'assetto degli incentivi e non si pongano in contrasto con la CRD IV e con le finalità prudenziali che persegue. La deroga può giustificarsi solo quando i *golden parachutes* sono di importi non particolarmente elevati e per tale motivo si è confermato l'ammontare massimo di 100.000 mila € per il personale più rilevante³⁰.

3. Compensi dei consiglieri non esecutivi, dei componenti dell'organo con funzione di controllo e dei componenti delle funzioni aziendali di controllo

Le disposizioni confermano che per i consiglieri non esecutivi sono di norma evitati meccanismi di incentivazione; se presenti, rappresentano comunque una parte non significativa della remunerazione e sono definiti nel rigoroso rispetto dei criteri previsti per la remunerazione variabile. Tale principio vale anche per la remunerazione del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, considerato che non svolge un ruolo esecutivo.

Per tale figura le disposizioni stabiliscono che la remunerazione totale

- è determinata ex ante in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (amministratore delegato, direttore generale, etc.);
- se previsto dallo statuto, l'assemblea - su proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica e con i quorum costitutivi e deliberativi individuati per approvare un limite più elevato al rapporto tra remunerazione variabile e fissa³¹ - può derogare al limite.

Nel caso in cui coesistano in azienda Amministratore Delegato e Direttore Generale, la remunerazione fissa da considerare per determinare il compenso del Presidente è quella più alta³².

Se il Presidente dell'organo con funzioni di supervisione strategica ricopre anche la carica di vertice dell'organo con funzioni di gestione, considerato che la carica di presidente si qualifica sempre come quella di un consigliere non esecutivo³³, le regole sulla struttura della remunerazione - volte a tener conto della natura *super partes* e non esecutiva del presidente - si applicano in ogni caso³⁴.

Le disposizioni confermano i criteri generali contenuti nel Provvedimento del 2011 relativamente alla remunerazione variabile delle funzioni aziendali di controllo³⁵ e, per il personale più rilevante che opera in tali funzioni, evidenziano che i compensi fissi devono essere di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso al ruolo, e il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione non può superare il limite di un terzo.

³⁰ Allegato 3, Tavola di resoconto alla consultazione, pagina 15.

³¹ Sezione III, par. 1.2.

³² Allegato 3, Tavola di resoconto alla consultazione, pagina 11.

³³ Circolare n. 285/2013, Titolo IV, Cap. 1.

³⁴ Allegato 3, Tavola di resoconto alla consultazione, pagina 11.

³⁵ La remunerazione variabile deve essere contenuta e assoggettata con particolare rigore alle norme di maggior dettaglio in tema di remunerazione variabile; gli eventuali meccanismi di incentivazione devono essere coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo e pertanto sono 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.

SEZIONE IV – LA POLITICA DI REMUNERAZIONE PER PARTICOLARI CATEGORIE

1. Agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e promotori finanziari

In aggiunta ai principi generali della normativa riferibili alle reti distributive esterne nella loro interezza (Sezione I, par. 5), nelle disposizioni una specifica sezione è dedicata agli agenti in attività finanziaria, agli agenti di assicurazione e ai promotori finanziari, diversi dai dipendenti della banca. Gli ulteriori criteri individuati muovono dall'esigenza di adattare le regole sulla struttura della remunerazione del personale dipendente alle specificità della remunerazione di questi soggetti, che è in genere interamente variabile in ragione della natura autonoma del rapporto di lavoro.

Pertanto, per le reti distributive esterne, la remunerazione totale è suddivisa in

- componente “non ricorrente”, equiparata alla remunerazione variabile, che rappresenta la parte della remunerazione che ha una valenza incentivante³⁶. La provvigione non ha di per sé valenza incentivante;
- componente “ricorrente”, equiparata alla remunerazione fissa, che rappresenta la parte della remunerazione diversa da quella “non ricorrente” ed è l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione.

Salvo quanto previsto per il personale più rilevante, la remunerazione totale dell'agente o promotore può essere interamente “ricorrente”. Quando è prevista anche una componente “non ricorrente”, si applicano le seguenti regole:

1. le banche determinano ex ante e correggono ex post la remunerazione “non ricorrente”, 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*³⁷ tiene conto delle condizioni patrimoniali e di liquidità della banca e del gruppo a cui la rete eventualmente appartiene. Sono quindi 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 dimensioni della banca – 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 che quantitativi, sono ben individuati, oggettivi e di pronta valutazione. Le valutazioni discrezionali si fondano anch'esse su criteri chiari e predeterminati.

Tutte le caratteristiche essenziali dei sistemi di remunerazione sono determinate ex ante³⁸ secondo criteri oggettivi, adeguatamente formalizzati e documentati nelle politiche di remunerazione e incentivazione della banca e nella documentazione contrattuale che disciplina il rapporto.

Le banche includono nel processo di identificazione del personale più rilevante le reti distributive esterne nella loro interezza. Potrebbero risultare, tipicamente, come personale più rilevante le figure dell'*Area manager* e *Divisional manager*.

³⁶ Legata, ad esempio, all'incremento dei volumi della raccolta netta, al superamento di determinati *benchmark* sui prodotti, al lancio di nuovi prodotti, etc..

³⁷ 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 promotori finanziari

³⁸ Quali, ad esempio, la distinzione tra componente “ricorrente” e “non ricorrente” della remunerazione, gli indicatori di rischiosità operativa a cui ancorare la componente “non ricorrente”, le condizioni di accesso alla remunerazione “non ricorrente” ecc..

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 le norme più stringenti previste per il personale più rilevante³⁹ in aggiunta alle regole valide per tutti gli agenti e promotori addetti alle reti distributive esterne sopra riportate.

Le regole della sezione non si applicano nei confronti degli agenti e dei promotori finanziari, non qualificati come personale più rilevante, che siano iscritti all'albo da meno di 3 anni e che non abbiano precedentemente intrattenuto rapporti di lavoro con banche o intermediari finanziari non bancari.

SEZIONE V – DISPOSIZIONI DI CARATTERE PARTICOLARE

1. Banche che beneficiano di aiuti di Stato

Sono confermate le previsioni del Provvedimento del 2011⁴⁰.

2. Banche che non rispettano il requisito combinato di riserva di capitale

Quale elemento di novità rispetto alla precedente normativa, le disposizioni collegano la corresponsione della remunerazione variabile al requisito combinato di riserva di capitale e stabiliscono che le remunerazioni variabili possono essere riconosciute e/o corrisposte nei limiti e alle condizioni indicati nella Circolare 285, Parte Prima, Titolo II, Capitolo 1, Sezione V Misure di conservazione del capitale, paragrafo 1: Limiti alle distribuzioni (Allegato 4).

SEZIONE VI – OBBLIGHI DI INFORMATIVA E DI TRASMISSIONE DEI DATI

La nuova formulazione delle disposizioni prevede che la sezione comprenda – in tre distinti paragrafi – gli obblighi informativi nei confronti del pubblico, della Banca d'Italia e dell'assemblea.

1. Obblighi di informativa al pubblico

Le disposizioni richiamano l'obbligo informativo ai sensi dell'art.450 del Regolamento 575/2013 (CRR) (allegato 5) - che si pone in un'ottica di continuità rispetto al Provvedimento del 2011 - e aggiungono che le banche pubblicano sul proprio sito web:

- le informazioni dell'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 generali⁴¹;
- le informazioni circa le modalità di attuazione delle disposizioni, unitamente a quelle da pubblicare ai sensi degli obblighi di informativa al pubblico contenuti nella circolare 285⁴².

³⁹ Il principio di adeguato bilanciamento tra la parte fissa e quella variabile (Sezione III, par.1) va riferito al rapporto tra la parte “ricorrente” e quella “non ricorrente”. Costituirebbe un'elusione delle disposizioni una situazione nella quale la parte incentivante (“non ricorrente”) sia identificata dalla banca in un ammontare molto basso o irrilevante, vanificando gli obiettivi perseguiti dalla disciplina.

⁴⁰ Per le banche e i gruppi bancari che beneficiano di interventi pubblici eccezionali la remunerazione variabile è 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. Nessuna remunerazione variabile è pagata agli esponenti aziendali, salvo che ciò non sia giustificato

⁴¹ La Banca d'Italia ha esercitato la propria discrezionalità nazionale prevedendo l'informativa per ciascuna delle figure sopra individuate, ai sensi della lett. j) dell'art.450 del CRR: “a richiesta dello Stato membro o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di gestione o dell'alta dirigenza.”

⁴² Capitolo 1, Sezione VII, par. 1, Titolo IV, riportato in allegato 6.

Più ampio obbligo di informativa a livello dei membri dell'organo di gestione dell'ente è previsto - ai sensi dell'art.450, comma 2, del CRR - per le banche "significative" che le disposizioni identificano come quelle di maggiori dimensioni o a maggiore complessità operativa. Esse sono tenute a mettere a disposizione del pubblico, per tali soggetti, le informazioni quantitative previste dal Regolamento⁴³.

2. Obblighi di trasmissione di dati alla Banca d'Italia

Le disposizioni 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'EBA⁴⁴. Si tratta di due rilevazioni, la prima relativa al personale con remunerazione annua almeno pari a 1 milione di euro (cd. *high earners*) e l'altra riferita al personale nel suo complesso e al "personale più rilevante" (cd. esercizio di *Benchmarking*). La prima rilevazione coinvolge tutti gli intermediari indipendentemente dalla loro dimensione, la seconda interessa le banche di maggiori dimensioni ai fini della trasmissione delle informazioni all'EBA e le banche intermedie per finalità nazionali⁴⁵.

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.

SEZIONE VII – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

1. Disciplina transitoria

Le politiche di remunerazione e incentivazione conformi alle disposizioni saranno sottoposte, al più tardi, all'approvazione dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio 2014: ciò implica che la nuova regolamentazione sarà applicata a partire dalle politiche di remunerazione per il 2015, come esplicitato nella Tavola di Resoconto alla consultazione (Allegato 3, pag. 19).

Nel caso in cui siano necessarie modifiche statutarie per rendersi conformi alle disposizioni, queste dovranno essere apportate in occasione dell'assemblea per l'approvazione del bilancio 2014. Se occorrono atti conseguenti a queste modifiche, il termine per l'adeguamento è prorogato di un ulteriore mese a decorrere dalla data di approvazione assembleare.

E' previsto un regime transitorio che stabilisce che, anche in assenza di modifica statutaria, in deroga alle previsioni delle disposizioni, l'assemblea può deliberare, al più tardi in occasione dell'approvazione del bilancio 2014 e con i quorum costitutivi e deliberativi previsti, sull'aumento del limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione per l'anno seguente⁴⁶ e del limite alla remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica⁴⁷.

Le banche – nei limiti consentiti dai contratti collettivi - applicheranno la nuova regolamentazione ai contratti individuali stipulati a partire dal 1° luglio 2015 e dovranno adeguare i contratti in essere:

- entro il 1° luglio 2015, per i componenti degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo;
- entro il 31 dicembre 2015, per il restante personale.

I contratti collettivi saranno allineati alla prima occasione utile.

⁴³ Informazioni previste all'art. 450 del CRR.

⁴⁴ Comunicazione Banca d'Italia del 7 ottobre 2014 in materia di raccolta di dati sulle remunerazioni presso banche e imprese di investimento.

⁴⁵ Lettera prot. UAG/002578 del 14 ottobre 2014.

⁴⁶ Sezione III: La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione, par.1.2 Limite al rapporto tra componente variabile e fissa.

⁴⁷ Sezione III: La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione, par. 3, Compensi dei consiglieri non esecutivi, dei componenti dell'organo con funzione di controllo e dei componenti delle funzioni aziendali di controllo.

Con riferimento a specifiche previsioni è stabilita una differente tempistica di applicazione. In particolare, le banche, entro il 30 giugno 2016:

- applicheranno il limite al rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione del personale più rilevante:
 - i) di società di un gruppo bancario diverse da banche e imprese di investimento⁴⁸;
 - ii) identificato nell'ambito degli agenti in attività finanziaria, degli agenti di assicurazione e dei promotori finanziari⁴⁹;
- si adegueranno alle disposizioni⁵⁰ per quanto riguarda i limiti quantitativi
 - iii) alla remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica
 - iv) alla componente variabile della remunerazione del personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo.

Fino al completo adeguamento a tutte le nuove previsioni, le banche rispetteranno quanto stabilito nel Provvedimento del 30 marzo 2011

ALLEGATI:

- *Allegato 1: 7° Aggiornamento della Circolare 285, Titolo IV – Capitolo 2, Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione*
- *Allegato 2: Indice del Titolo IV, Capitolo 2 della circolare 285*
- *Allegato 3: Tavola di resoconto alla consultazione*
- *Allegato 4: Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 - Parte Prima - Titolo II – Misure prudenziali - Capitolo 1 – Riserve di capitale – Sezione V – Misure di conservazione del capitale - 1. Limiti alle distribuzioni*
- *Allegato 5: Regolamento (UE) N. 575/2013 del Parlamento e del Consiglio Europeo del 26 giugno 2013, articolo 450 - Politica di remunerazione*
- *Allegato 6: Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 - Parte Prima - Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi - Capitolo 1 - Governo societario – Sezione VII – Obblighi di informativa al pubblico*

⁴⁸ Sezione I, par. 4 Destinatari della disciplina e Sezione III, par. 1.2 Limite al rapporto tra componente variabile e fissa.

⁴⁹ Sezione IV, par. 1 Agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e promotori finanziari.

⁵⁰ Sezione III, par. 3 Compensi dei consiglieri non esecutivi, dei componenti dell'organo con funzione di controllo e dei componenti delle funzioni aziendali di controllo.



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Disposizioni di vigilanza per le banche

Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013



DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Riepilogo degli aggiornamenti

RIEPILOGO DEGLI AGGIORNAMENTI**1° Aggiornamento del 6 maggio 2014**

Parte Prima. Inserito un nuovo Titolo IV “Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi” con il Cap. 1 “Governo societario”.

2° Aggiornamento del 21 maggio 2014

Parte Prima, Titolo I. Inseriti due nuovi capitoli: “Gruppi bancari” (Cap. 2) e “Albo delle banche e dei gruppi bancari” (Cap. 4). **Parte Terza, Capitolo 1.** Nella Sez. I, al paragrafo 5 è aggiunto un nuovo procedimento amministrativo. Nella Sez. V sono modificati il secondo e il terzo capoverso del paragrafo 2 ed è aggiunta una nota; al paragrafo 3 è modificato il quarto capoverso e sono inseriti due ultimi capoversi ed una nota.

3° Aggiornamento del 27 maggio 2014

Inserita una nuova Parte Quarta con il Capitolo 1 “Bancoposta”.

4° Aggiornamento del 17 giugno 2014

Ristampa integrale per incorporare i primi tre aggiornamenti nel testo iniziale; le pagine sono state rinumerate per capitolo. **Parte Prima, Titolo III.** Inserito un nuovo capitolo (Capitolo 2) “Informativa al pubblico Stato per Stato”. **Parte Seconda, Capitolo 4.** Nella Sezione III, par. 2 sono stati precisati i riferimenti temporali di efficacia della discrezionalità nazionale; nella Sezione IV, il par. 4 è stato coordinato con l’Allegato A. **Parte Seconda, Capitolo 10, Sezione IV, par. 1.** Precisate le linee di orientamento sulla verifica della connessione fra soggetti. **Parte Terza.** Inserito un nuovo capitolo (Capitolo 2) “Comunicazioni alla Banca d’Italia”. **Indice.** Modificato per includere i nuovi inserimenti. **Premessa.** Modificata per effetto dei nuovi inserimenti. **Disposizioni introduttive.** Inserito un nuovo paragrafo concernente i procedimenti amministrativi; modificate nel resto della Circolare le parti ad essi relative. **Ambito di applicazione.** Modificato per effetto dei nuovi inserimenti; nella Sezione II è stato precisato il par. 2.

5° Aggiornamento del 24 giugno 2014

Ristampa integrale. **Parte Terza.** Inserito un nuovo capitolo (Capitolo 3) “Obbligazioni bancarie garantite”. **Indice.** Modificato per includere il nuovo inserimento. **Ambito di applicazione.** Modificato per effetto del nuovo inserimento.

6° Aggiornamento del 4 novembre 2014

Ristampa integrale per adeguamento all’avvio del Meccanismo di vigilanza unico (4 novembre 2014). Pagine modificate: Indice.1,2,6,8; Premessa.1-4; Disposizioni introduttive.2,4,7-8,10,12,13,15,20,22; Parte Prima.I.1.1-2,7-14,17; Parte Prima.I.2.1-2; Parte Prima.I.3.1-2,4-8; Parte Prima.I.4.3; Parte Prima.I.5.1-5,7; Parte Prima.I.6.1,4-5; Parte Prima.II.1.2-3,6-7,15,17-18; Parte Prima.III.1.1-4,6-9,12-14,16-21; Parte Prima.III.2.1; Parte Prima.IV.1.2-5, 7, 18, 28; Parte Seconda.1.1-2,8, 11; Parte Seconda.2.1; Parte Seconda.1.3.1,4; Parte Seconda.1.4.1-3,5,8-10; Parte Seconda.5.1; Parte Seconda.1.6.1-2,11-12; Parte Seconda.1.7.1,4; Parte Seconda.1.8.1; Parte Seconda.1.9.1; Parte Seconda.1.10.1,10; Parte Seconda.1.11.1-2,4-5; Parte Seconda.1.12.1; Parte Seconda.1.13.1; Parte Seconda.1.14.1-2,7; Parte Terza.1.3.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Riepilogo degli aggiornamenti

7° Aggiornamento del 18 novembre 2014

Parte Prima, Titolo IV. Inserito un nuovo Capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

TITOLO IV

Capitolo 2

POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione I - Disposizioni di carattere generale

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 dal CEBS (ora EBA)

(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.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione I - Disposizioni di carattere generale

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.

Anche in linea con l'impostazione europea, le presenti disposizioni formano parte 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 e per la distribuzione dei prodotti bancari 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. 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. 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:

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione I - Disposizioni di carattere generale

- 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;
- *Range of methodologies for risk and performance alignment of remuneration* emanati dal Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria a maggio 2011;
- *Guidelines on remuneration policies and practices* del Comitato europeo dei supervisori bancari (CESB, poi Autorità bancaria europea, ABE) del 10 dicembre 2010;
- *Compensation principles and standards assessment methodology* emanati dal Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria a gennaio 2010;

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione I - Disposizioni di carattere generale

- *Principles for sound compensation practices, Implementation standards* emanati dal *Financial Stability Board* il 25 settembre 2009;
- 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;
- *Principles for sound compensation practices* emanati dal *Financial Stability Forum* (poi *Financial Stability Board*) il 2 aprile 2009.

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;
- *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;

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione I - Disposizioni di carattere generale

- *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 (cfr. par. 6);
- *Remunerazione*: ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari 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 variabile*: i) ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da 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 le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (cd. *golden parachutes*).

4. Destinatari della disciplina

Le presenti disposizioni si applicano alle banche italiane e alle società capogruppo di un gruppo bancario e, in quanto compatibili (3), 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.

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

(3) 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.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione I - Disposizioni di carattere generale

(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 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 applicabili alle banche e ai gruppi bancari. Essi, soprattutto quando riferiti agli addetti alle reti interne ed esterne di cui le banche si avvalgono (4) (5), 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, 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) (6).

Le banche richiedono ai loro dipendenti, 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.

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. L’identificazione del personale più rilevante è svolta da tutte le banche, indipendentemente dal regime applicabile al proprio personale più rilevante ai sensi del par. 7; questo processo consente, infatti, di graduare l’applicazione dell’intera disciplina in

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

(5) Nel caso in cui, per la distribuzione di propri prodotti finanziari, la banca si avvalga delle reti (es. promotori finanziari, dipendenti, collaboratori) di un’altra banca, quest’ultima resta responsabile della corretta definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione di tali reti.

(6) 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.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione I - Disposizioni di carattere generale

funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della banca (7).

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.

Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati.

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 (8), 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

(7) 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.

(8) 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).

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione I - Disposizioni di carattere generale

rilevante, alle disposizioni di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 (9) e, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti, 4 (10), 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 (11). 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.

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

(9) Qualora le banche di minori dimensioni o complessità operativa intendano pagare parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari, esse applicano la Sezione III, par. 2.1, punto 3, ivi comprese le regole in materia di *retention*.

(10) 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*.

(11) Cfr. nota n. 8.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione I - Disposizioni di carattere generale

tiene debitamente conto delle specificità della banca o del gruppo italiani sotto il profilo operativo (12) 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.

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

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione II – Ruolo e responsabilità dell'assemblea e degli organi aziendali

SEZIONE II**RUOLO E RESPONSABILITÀ 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 del compenso 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 detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

Solo se previsto dallo statuto, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, l'assemblea delibera sull'eventuale proposta 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.

La remunerazione per particolari cariche dei componenti del consiglio di sorveglianza è determinata dall'assemblea (2).

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 eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore. 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.

(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) 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.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione II – Ruolo e responsabilità dell'assemblea e degli organi aziendali

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 predispose un autonomo documento con cui fornisce separata informativa sia *ex ante* sia *ex post*.

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 assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.

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.

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 (3).

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

(3) E' 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.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione II – Ruolo e responsabilità dell'assemblea e degli organi aziendali

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;
- 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;
- 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 (4);
- 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.

(4) 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.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione II – Ruolo e responsabilità dell'assemblea e degli organi aziendali

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

La funzione di revisione interna 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 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.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione III - La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

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).

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:

(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.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione III - La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

- 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 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;
- entro 30 giorni dalla data in cui l'assemblea dei soci ha assunto la delibera di aumento del limite, la decisione stessa con indicazione del limite o dei limiti approvati per ciascuna categoria di personale interessata.

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). Indipendentemente dalle

(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

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione III - La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

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 qualitativi. 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 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 o 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 si applica sia alla parte della componente variabile differita ai sensi del punto 4), sia a quella 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*).

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

rettificate 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.

(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 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 strumenti o vietarne alcuni.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione III - La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

remunerazione e incentivazione (6). In ogni caso, il periodo di *retention* per gli strumenti finanziari pagati *up-front* non è inferiore a 2 anni. Per gli strumenti finanziari differiti, il periodo di *retention* può essere 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 il periodo di mantenimento inizia dal momento in cui la remunerazione differita (o una sua quota) è corrisposta.

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 (cd. 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 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 coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo. Le banche stabiliscono i periodi di differimento sulla base di idonei criteri e ne danno adeguata evidenza nella documentazione sulle politiche di remunerazione (8). 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 sugli strumenti finanziari di cui al punto 3) non possono essere corrisposti dividendi o interessi; sulla parte per cassa possono essere calcolati interessi in linea con i tassi di mercato.
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 (9) e patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali; i meccanismi possono condurre 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. 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;

(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).

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

(9) 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).

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione III - La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

- 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;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

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.

La remunerazione variabile garantita non è ammessa perché non risponde agli obiettivi delle presenti disposizioni (collegamento con la *performance* e i rischi) (10); 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. 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.).

Retribuzioni legate alla permanenza del personale (es. *retention bonus*), sebbene non collegate a obiettivi di *performance*, costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a esse applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso.

Piani di incentivazione (cd. *long-term incentive plan*) che si basano su un arco di tempo di valutazione della *performance* (*accrual period*) pluriennale agganciati agli obiettivi e alla durata del piano strategico della banca 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.

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

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione III - La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

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 anni;
- i benefici pensionistici discrezionali non sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso di cui al par. 1.2.

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 (11).

Detti compensi sono pattuiti nel rispetto dei criteri 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 – 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 (12).

I *golden parachute* non sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso di cui al par. 1.2 della presente Sezione.

(11) 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).

(12) 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*).

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione III - La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

2.2.3. Deroghe

Le regole previste dai par. 1, 2.1, 2.2.1 e 2.2.2, della presente Sezione, non si applicano:

1. ai *golden parachutes* 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.
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 e sono definiti nel rigoroso rispetto dei criteri indicati al paragrafo 2.1. 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 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.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione III - La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

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.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione IV - La politica di remunerazione per particolari categorie di personale

SEZIONE IV**LA POLITICA DI REMUNERAZIONE PER PARTICOLARI CATEGORIE****1. Agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e 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 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 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 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 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

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione IV - La politica di remunerazione per particolari categorie di personale

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 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 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, par. 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 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.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione V - Disposizioni di carattere particolare

SEZIONE V**DISPOSIZIONI DI CARATTERE PARTICOLARE****1. Banche che beneficiano di aiuti di Stato**

Per le banche e i gruppi bancari che beneficiano di interventi pubblici eccezionali la remunerazione variabile è 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; inoltre, nessuna remunerazione variabile è pagata agli esponenti aziendali, salvo che ciò non sia giustificato (1) (2).

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 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.

(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.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazioni

Sezione VI - Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati

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.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazioni

Sezione VII - Disposizioni transitorie e finali

SEZIONE VII**DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI****1. Disciplina transitoria**

Le politiche di remunerazione e incentivazione conformi alle disposizioni del presente Capitolo sono sottoposte, al più tardi, all'approvazione dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio 2014.

Quando l'adeguamento alle disposizioni del presente Capitolo richiede modifiche statutarie, queste sono apportate, al più tardi, in occasione dell'assemblea chiamata ad approvare il bilancio 2014; se è necessaria l'approvazione di atti conseguenti a queste modifiche statutarie, il termine per l'adeguamento è prorogato di un ulteriore mese a decorrere dalla data di approvazione assembleare.

In deroga alla Sezione III, par. 1.2, l'assemblea, anche in assenza di apposita previsione statutaria, può deliberare sull'aumento del limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione per l'anno seguente e del limite alla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica al più tardi in occasione dell'approvazione del bilancio 2014 e con i *quorum* costitutivi e deliberativi previsti dalla Sezione III, par. 1.2.

Le banche, nei limiti consentiti dai contratti collettivi:

- applicano le disposizioni del presente Capitolo ai contratti individuali che sono stipulati a partire dal 1° luglio 2015;
- adeguano i contratti individuali in corso alle disposizioni del presente Capitolo tempestivamente e, comunque, entro il 1° luglio 2015 per i componenti degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo ed entro il 31 dicembre 2015 per il restante personale.

I contratti collettivi sono allineati al presente Capitolo alla prima occasione utile.

In deroga a quanto sopra, le banche, entro il 30 giugno 2016:

- applicano il limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione: *i)* del "personale più rilevante" di società del gruppo di appartenenza diverse da banche e imprese di investimento (Sezione I, par. 4, e Sezione III, par. 1.2); *ii)* degli agenti in attività finanziaria, degli agenti di assicurazione e dei promotori finanziari qualificati come "personale più rilevante" (Sezione IV, par. 1);
- si adeguano alle disposizioni contenute nella Sezione III, par. 3, per quanto riguarda i limiti quantitativi: *i)* alla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica; *ii)* alla componente variabile della remunerazione del "personale più rilevante" delle funzioni aziendali di controllo.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE

Parte Prima - Recepimento in Italia della CRD IV

Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazioni

Sezione VII - Disposizioni transitorie e finali

Fino al completo adeguamento al presente Capitolo, le banche rispettano quanto stabilito ai sensi del Provvedimento della Banca d'Italia 30 marzo 2011, recante *Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari*.

DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE*Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013*

TITOLO IV

Governio societario, controlli interni, gestione dei rischi

Capitolo 2

POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE**SEZIONE I: DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE**

1. Premessa
2. Fonti normative
3. Definizioni
4. Destinatari della disciplina
5. Principi e criteri generali
6. Identificazione del “personale più rilevante”
7. Criterio di proporzionalità
8. Applicazione ai gruppi bancari

SEZIONE II: RUOLO E RESPONSABILITÀ DELL'ASSEMBLEA E DEGLI ORGANI AZIENDALI

1. Ruolo dell'assemblea
2. Ruolo dell'organo con funzione di supervisione strategica e del comitato per le remunerazioni
3. Funzioni aziendali di controllo

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*
 - 1.2 *Limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa*
2. Remunerazione variabile
 - 2.1 *Struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione*
 - 2.2 *Conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici*
 - 2.2.1 *Benefici pensionistici discrezionali*
 - 2.2.2 *Golden parachute*
 - 2.2.3 *Deroghe*
3. Compensi dei consiglieri non esecutivi, dei componenti dell'organo con funzione di controllo e dei componenti delle funzioni aziendali di controllo

SEZIONE IV: LA POLITICA DI REMUNERAZIONE PER PARTICOLARI CATEGORIE

1. Agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e promotori finanziari

SEZIONE V: DISPOSIZIONI DI CARATTERE PARTICOLARE

1. Banche che beneficiano di aiuti di Stato
2. Banche che non rispettano il requisito combinato di riserva di capitale

SEZIONE VI: OBBLIGHI DI INFORMATICA E DI TRASMISSIONE DEI DATI

1. Obblighi di informativa al pubblico
2. Obblighi di trasmissione di dati alla Banca d'Italia
3. Obblighi di informativa all'assemblea

SEZIONE VII: DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

1. Disciplina transitoria



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

Tavola di resoconto alla consultazione

Novembre 2014

PREMESSA E NOTA METODOLOGICA

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

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

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

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

La consultazione si è chiusa il 12 gennaio 2014.

Sono pervenuti 16 documenti provenienti da:

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

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

2. Intermediari, professionisti, associazioni sindacali e altri:

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

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

Legenda

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

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

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

	RTS.		
<p>APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ</p>	<p>Con riguardo alle banche di minori dimensioni e complessità operativa, è stato chiesto di rendere facoltative le norme inerenti ai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. pagamento della parte variabile in strumenti finanziari e la conseguente previsione di un periodo di <i>retention</i>. La norma appare, infatti, di difficile applicazione, trattandosi di banche generalmente non quotate e con un numero contenuto di soci; 2. differimento della remunerazione variabile corrisposta al personale più rilevante; 3. pagamento di benefici pensionistici discrezionali. 	<p>SI</p>	<p>L'osservazione è stata accolta.</p> <p>L'impiego di strumenti finanziari è facoltativo per le banche di minori dimensioni. Se la banca decide comunque di pagare la remunerazione variabile in strumenti finanziari, rimane fermo l'obbligo di rispettare tutte le regole a essi relative.</p>
	<p>Con riferimento alle banche intermedie e minori, si chiede di precisare in presenza di quali indici di proporzionalità, forniti in via esemplificativa nelle disposizioni, debbano applicarsi regole più stringenti (es. maggior periodo di differimento o <i>retention</i>).</p>	<p>NO</p>	<p>Si conferma l'applicazione del differimento alle remunerazioni del personale più rilevante delle banche di minori dimensioni, già previsto dalle Disposizioni del 2011. Tale applicazione appare in linea col criterio di proporzionalità, tenendo conto che alle banche di minori dimensioni si applicano solo le disposizioni di principio e non anche i limiti quantitativi previsti per le banche di maggiori dimensioni e per quelle intermedie.</p> <p>L'osservazione è stata recepita, anche in considerazione dell'accoglimento dell'osservazione <i>sub</i> 1). Le due osservazioni si riferiscono, infatti, a disposizioni strettamente collegate.</p>
		<p>SI</p>	<p>Il rispetto delle regole deve essere tanto più rigoroso quanto maggiore è la complessità operativa/organizzativa della banca o l'esposizione al rischio per la stessa, alla stregua degli indici forniti nella Sez. I, par. 7, nota n. 8, delle disposizioni. Peraltro le singole banche potranno prendere in considerazione indici di proporzionalità ulteriori, se rilevanti.</p>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013
Parte Prima
Titolo II – Misure prudenziali
Capitolo 1 – Riserve di capitale
SEZIONE V
MISURE DI CONSERVAZIONE DEL CAPITALE

1. Limiti alle distribuzioni

Le banche che rispettano il requisito combinato di riserva di capitale non effettuano distribuzioni¹ in relazione al capitale primario di classe 1 che possano comportare una diminuzione del capitale primario di classe 1 a un livello tale per cui il requisito combinato di riserva di capitale non è più rispettato.

Le banche che non rispettano il requisito combinato di riserva di capitale calcolano l'Ammontare Massimo Distribuibile ("AMD") secondo quanto previsto nel par. 1.1. L'AMD è quindi comunicato alla Banca d'Italia.

Prima che sia comunicato l'AMD alla Banca d'Italia, le banche che non rispettano il requisito combinato di riserva di capitale non possono:

- 1) effettuare distribuzioni in relazione al capitale primario di classe 1;
- 2) assumere obblighi di pagamento di remunerazioni variabili o di benefici pensionistici discrezionali né pagare remunerazioni variabili se l'obbligazione di pagamento è stata assunta quando il requisito combinato di riserva di capitale non era rispettato;
- 3) effettuare pagamenti su strumenti di capitale aggiuntivo di classe 1.

Dopo aver comunicato l'AMD alla Banca d'Italia, le banche che non rispettano il requisito combinato di riserva di capitale non possono effettuare distribuzioni in relazione al capitale primario di classe 1 e corrispondere gli importi di cui ai precedenti numeri 2) e 3) in misura superiore all'AMD² (2).

Una volta effettuato il calcolo dell'AMD, se una banca che non rispetta il requisito combinato di riserva di capitale intende effettuare distribuzioni in relazione al capitale primario di classe 1 o intraprendere una delle azioni specificate nei precedenti numeri 2) e 3), comunica tale intenzione alla Banca d'Italia, fornendo le seguenti informazioni:

- l'ammontare di fondi propri detenuto dalla banca, suddiviso come segue:
 - (i) capitale primario di classe 1;
 - (ii) capitale aggiuntivo di classe 1;
 - (iii) capitale di classe 2;
- — l'ammontare dell'AMD;
- — l'ammontare di risorse distribuibili che la banca intende allocare tra:
 - (i) il pagamento di dividendi;
 - (ii) il riacquisto, il riscatto, il rimborso di strumenti di capitale di qualità primaria o la distribuzione di bonus in tali strumenti;
 - (iii) la distribuzione di elementi di cui all'art. 26, par. 1, lettere da (b) ad (e) CRR;
 - (iv) il pagamento di cedole o dividendi su strumenti di capitale aggiuntivo di classe 1;
 - (v) il pagamento di remunerazioni variabili o di benefici pensionistici discrezionali, sia attraverso l'assunzione di nuove obbligazioni di pagamento, sia per adempiere a obbligazioni di pagamento assunte quando la banca già non rispettava il requisito combinato di riserva obbligatoria.

¹ I limiti alle distribuzioni previsti dal presente paragrafo si applicano ai pagamenti che comportano una riduzione del capitale primario di classe 1 o una riduzione di utili, se il mancato pagamento o la sospensione dei pagamenti non costituiscono un caso di inadempimento (event of default) o una condizione per l'avvio di una procedura di insolvenza ai sensi della disciplina delle crisi delle banche.

² Restano fermi gli obblighi e i limiti previsti dalla legge o da norme statutarie.

Le banche definiscono procedure, approvate dall'organo con funzione di supervisione strategica, volte a garantire che l'ammontare di risorse distribuibili e l'AMD siano calcolati correttamente.

Dal semestre successivo alla data di comunicazione dell'AMD, nel rispetto del piano di conservazione del capitale previsto dal par. 2, le banche assicurano che la somma delle voci di cui ai punti (i), (iv), (v) di competenza del semestre di riferimento e delle voci (ii) e (iii) non superi il prodotto tra il fattore di cui alla lett. (B) del paragrafo seguente – individuato sulla base del capitale primario di classe 1 disponibile all'inizio del semestre – e gli utili di competenza del semestre, al netto degli oneri fiscali, e al lordo delle voci di cui ai punti (iv) e (v) di competenza del semestre. Dall'esercizio successivo alla data di comunicazione dell'AMD la verifica è effettuata sia su base semestrale, sia su base annuale.

**REGOLAMENTO (UE) N. 575/2013 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL
CONSIGLIO del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le
imprese di investimento e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012**

Articolo 450 - Politica di remunerazione

1. In merito alla politica e alle prassi di remunerazione dell'ente relative alle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente, l'ente pubblica almeno le seguenti informazioni:

- a. informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione, nonché numero di riunioni tenute dal principale organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni durante l'esercizio, comprese, se del caso, informazioni sulla composizione e sul mandato del comitato per le remunerazioni, il consulente esterno dei cui servizi ci si è avvalsi per definire la politica di remunerazione e il ruolo delle parti interessate;
 - b. informazioni sul collegamento tra remunerazione e performance;
 - c. le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'adeguamento ai rischi, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;
 - d. i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della direttiva /2013/36/UE
 - e. informazioni sui criteri di valutazione delle performance in virtù dei quali sono concesse opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione;
 - f. i principali parametri e le motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria;
 - g. informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per linee di attività;
 - h. informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente, con indicazione dei seguenti elementi:
 - i. gli importi della remunerazione per l'esercizio, suddivisi in remunerazione fissa e variabile e il numero dei beneficiari;
 - ii. gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie;
 - iii. gli importi delle remunerazioni differite esistenti, suddivisi in quote attribuite e non attribuite;
 - iv. gli importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle performance;
 - v. i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;
 - vi. gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato riconosciuto per persona;
 - i. il numero di persone remunerate con 1 milione di EUR o più per esercizio, per remunerazioni tra 1 e 5 milioni di EUR ripartite in fasce di pagamento di 500 000 EUR e per remunerazioni pari o superiori a 5 milioni di EUR ripartite in fasce di pagamento di 1 milione di EUR;
 - j. a richiesta dello Stato membro o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di gestione o dell'alta dirigenza.
2. Nel caso di enti che sono significativi per dimensioni, organizzazione interna e natura, portata e complessità delle attività, le informazioni quantitative di cui al presente articolo sono inoltre messe a disposizione del pubblico a livello dei membri dell'organo di amministrazione dell'ente.
- Gli enti rispettano le disposizioni di cui al presente articolo, secondo modalità appropriate alle loro dimensioni, alla loro organizzazione interna e alla natura, portata e complessità delle loro attività, fatta salva la direttiva 95/46/CE.

Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013**Parte Prima****Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi****Capitolo 1 - Governo societario****SEZIONE VII****OBBLIGHI DI INFORMATIVA AL PUBBLICO****1. Obblighi di informativa**

Le banche, in aggiunta agli obblighi informativi derivanti dalle disposizioni regolamentari dell'Unione Europea e dalle disposizioni prudenziali della Banca d'Italia, rendono pubbliche in modo chiaro e circostanziato e curano il costante aggiornamento delle seguenti informazioni¹ (1):

- un'informativa sulle linee generali degli assetti organizzativi e di governo societario adottati in attuazione delle disposizioni di questo Capitolo;
- indicazione motivata della categoria in cui è collocata la banca all'esito del processo di valutazione di cui alla Sez. I, par. 4.1;
- numero complessivo dei componenti degli organi collegiali in carica e motivazioni, analiticamente rappresentate, di eventuali eccedenze rispetto ai limiti fissati nelle linee applicative della Sez. IV. Ripartizione dei componenti almeno per età, genere e durata di permanenza in carica;
- numero dei consiglieri in possesso dei requisiti di indipendenza;
- numero dei consiglieri espressione delle minoranze, ove presenti;
- numero e tipologia degli incarichi detenuti da ciascun esponente aziendale in altre società o enti;
- numero e denominazione dei comitati endo-consiliari eventualmente costituiti, loro funzioni e competenze;
- politiche di successione eventualmente predisposte, numero e tipologie delle cariche interessate;
- per le banche popolari, numero di deleghe attribuibili a ciascun socio; se le deleghe attribuibili sono inferiori a cinque, vengono rese note le ragioni della scelta;
- per le banche popolari quotate, percentuale di capitale sociale necessaria per presentare liste per la nomina dei consiglieri e per chiedere l'integrazione dell'ordine del giorno dell'assemblea.

Le banche pubblicano le informazioni sopraelencate sul proprio sito web.

Le informazioni da pubblicare sul sito web della banca, inclusa l'informativa sulle linee generali degli assetti organizzativi e di governo societario, possono essere rese anche per rinvio ad altri documenti disponibili sul sito web medesimo, compreso lo statuto, purché l'informazione rilevante sia agevolmente consultabile e raggiungibile mediante un link puntuale ed evidente.

¹ Restano fermi gli altri obblighi di informazione al pubblico previsti ai sensi della parte IV del TUF per le banche soggette alle disposizioni ivi contenute.