

## Documento di consultazione sulle *Disposizioni della Banca d'Italia in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari”*



### *Qual è l'oggetto della consultazione?*

La consultazione pubblica riguarda le proposte di revisione alle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di Politiche e prassi di remunerazione nelle banche e nei gruppi bancari (le disposizioni sono contenute nella Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013; cfr. Parte Prima, Titolo IV, Cap. 2). Le proposte sono accompagnate dall'analisi di impatto della regolamentazione (AIR).



### *Quali sono le ragioni della presente consultazione?*

La consultazione è volta a raccogliere commenti e osservazioni sulle proposte di modifica alle Disposizioni sopra indicate; le modifiche discendono dall'esigenza di recepire le novità introdotte dalla direttiva 2019/878 (c.d. CRD V) in materia di regole sulle remunerazioni, tenendo conto dei lavori in corso in ambito europeo sulla stessa materia (revisione delle linee guida dell'EBA). *Per maggiori info, clicca [qui](#).*



### *A chi si rivolge questa consultazione?*

La consultazione si rivolge a banche, gruppi bancari e società appartenenti a gruppi bancari, nonché a chiunque possa avere interesse a trasmettere osservazioni e commenti sul documento di consultazione. *Per maggiori info, clicca [qui](#).*



### *Entro quando e come si possono inviare osservazioni e commenti?*

Osservazioni e commenti possono essere trasmessi entro 60 giorni dalla pubblicazione del presente documento di consultazione sul sito *web* della Banca d'Italia, tramite *pec* oppure in forma cartacea. *Per maggiori info, clicca [qui](#).*



### ***Cosa accade dopo la consultazione pubblica?***

La Banca d'Italia analizzerà le osservazioni e i commenti ricevuti nel corso della consultazione per predisporre il testo finale delle disposizioni, che verrà pubblicato sul sito *web* dell'Istituto (come aggiornamento della Circolare n. 285/2013). In linea con il Provvedimento del 9 luglio 2019, la Banca d'Italia darà conto, con apposito documento (“resoconto della consultazione”), della valutazione dei commenti esaminati ai fini della definizione del testo finale. Salvo diversa indicazione dei rispondenti, anche le osservazioni e i commenti ricevuti saranno pubblicati sul sito *web* dell'Istituto. Per *maggiori info*, clicca [\*qui\*](#).

### Obiettivi della presente consultazione

Si sottopongono a consultazione pubblica le modifiche alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, della Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, riguardante le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari. Esse sono volte a recepire le novità introdotte dalla direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V), che modifica la direttiva (EU) 2013/36 (c.d. CRD IV).

In particolare, la CRD V è intervenuta per specificare alcuni aspetti della disciplina sulle remunerazioni e accrescere il grado di armonizzazione delle regole, soprattutto con riguardo ai criteri per l'applicazione del principio di proporzionalità. La CRD V, inoltre, tenendo conto dell'esperienza maturata nel tempo, è intervenuta su ulteriori profili per rafforzare il quadro normativo (es. introduzione del principio di *gender pay neutrality*; durata del differimento minimo della componente variabile).

In sede EBA sono in corso i lavori per la revisione degli Orientamenti sulle remunerazioni (a cui la Banca d'Italia contribuisce anche attraverso la partecipazione ai competenti gruppi di lavoro), per tenere conto delle novità contenute nella direttiva. Gli Orientamenti dovranno specificare alcuni aspetti di dettaglio della nuova disciplina dei compensi; il presente documento tiene conto dei contenuti della bozza di Orientamenti elaborata dall'EBA.

Le modifiche, evidenziate rispetto alla disciplina attuale, sono accompagnate, ove opportuno, da schede che ne illustrano le ragioni e gli obiettivi. La premessa delinea le finalità complessive degli interventi proposti e individua gli ambiti oggetto di modifica. Il presente documento di consultazione è pubblicato in conformità con quanto previsto dall'art. 3 del Regolamento della Banca d'Italia sull'adozione degli atti normativi o aventi natura regolamentare (cfr. [Provvedimento del 9 luglio 2019](#)); si richiama, inoltre, la [Comunicazione](#) sulle modalità attraverso le quali la Banca d'Italia si conforma agli Orientamenti e alle Raccomandazioni delle Autorità europee di vigilanza.

### A chi si rivolge la presente consultazione

La presente consultazione è di interesse, in particolare, per: i) banche, gruppi bancari e società appartenenti a gruppi bancari, che sono destinatari delle regole della Banca d'Italia di attuazione della CRD; ii) imprese di investimento, che sino all'attuazione del nuovo pacchetto europeo contenuto nella IFD (*Investment Firm Directive* – direttiva 2019/2034/UE) e nell'IFR (*Investment Firm Regulation* – regolamento UE 2019/2033) sono destinatarie delle disposizioni bancarie in forza dei rinvii contenuti nel Regolamento della Banca d'Italia di attuazione del TUF (art. 17) e per le quali il presente documento di consultazione stabilisce uno specifico regime transitorio (cfr. premessa al documento, par. 4); iii) società di gestione del risparmio appartenenti a un gruppo bancario, che sono destinatarie di una puntuale disciplina di settore, contenuta nel richiamato Regolamento della Banca d'Italia di attuazione del TUF (artt. 40 ss.), e che sono interessate da alcune novità relative all'applicazione della presente disciplina a livello di gruppo; iv) associazioni di categoria, che possono rappresentare le istanze dei propri associati; v) ogni altro soggetto o organizzazione che possa avere interesse a fornire alla Banca d'Italia osservazioni e spunti di riflessione sulle modifiche sottoposte a consultazione pubblica.

### Analisi di impatto della regolamentazione

In conformità con gli artt. 3 e 5 del richiamato [Provvedimento del 9 luglio 2019](#) e con le Linee guida della Banca d'Italia contenute nella Circolare n. 277/2010, il presente documento di consultazione è accompagnato da un'analisi di impatto della regolamentazione per quanto concerne le scelte relative all'applicazione del principio di proporzionalità. La relazione contenente l'AIR è pubblicata contestualmente al presente documento di consultazione.

### Termini e modalità per partecipare alla consultazione pubblica

Le risposte alla consultazione possono essere trasmesse entro 60 giorni dalla data di pubblicazione del presente documento.

Gli indirizzi della Banca d'Italia cui far pervenire le risposte alla consultazione sono i seguenti:

- [ram@pec.bancaditalia.it](mailto:ram@pec.bancaditalia.it) qualora si disponga di posta elettronica certificata (PEC) e la risposta sia trasmessa quindi in formato elettronico all'indirizzo; oppure
- Servizio Regolamentazione e Analisi Macroprudenziale, Divisione Regolamentazione I, via Milano 53, 00184, Roma, qualora si voglia far pervenire la risposta in forma cartacea. In tal caso, una copia in formato elettronico dovrà essere contestualmente inviata all'indirizzo e-mail [servizio.ram.regolamentazioneI@bancaditalia.it](mailto:servizio.ram.regolamentazioneI@bancaditalia.it).

In conformità con l'art. 4 del richiamato [Provvedimento del 9 luglio 2019](#), per agevolare la valutazione dei contributi alla consultazione si invitano i rispondenti a indicare esplicitamente i punti del documento a cui i contributi si riferiscono.

Inoltre, i rispondenti alla consultazione che – per esigenze di riservatezza – desiderano che le proprie risposte non siano pubblicate oppure siano pubblicate in forma anonima, ne fanno esplicito riferimento nella risposta alla consultazione oppure nella mail di trasmissione della stessa. I rispondenti che chiedono che la pubblicazione avvenga in forma anonima trasmettono anche un documento opportunamente anonimizzato.

Il generico *disclaimer* di confidenzialità eventualmente presente in calce alle comunicazioni inviate via posta elettronica non sarà considerato una richiesta di non divulgare i commenti.

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

In conformità con l'art. 6 del richiamato [Provvedimento del 9 luglio 2019](#), le risposte ricevute durante la consultazione saranno analizzate solo se pertinenti e rilevanti per la definizione del contenuto degli atti di regolazione.

### Resoconto della consultazione e prossimi passi

A conclusione della consultazione pubblica, la Banca d'Italia procederà all'analisi delle osservazioni e dei commenti ricevuti, nonché di ogni altra informazione rilevante (es. stato dei lavori a livello europeo), con l'obiettivo di elaborare il testo finale delle disposizioni, secondo quanto previsto, tra l'altro, dall'art. 6 del richiamato [Provvedimento del 9 luglio 2019](#).

Con l'emanazione del testo finale delle disposizioni oppure entro sessanta giorni dalla stessa, la Banca d'Italia darà conto, con apposito documento, della valutazione dei commenti esaminati ai fini della definizione del contenuto degli atti di regolazione adottati ("resoconto della consultazione"). Non sussiste un obbligo per la Banca d'Italia di fornire riscontro puntuale su ogni singolo commento; inoltre il resoconto della consultazione potrà essere redatto anche in forma sintetica.

Ferme restando le forme di pubblicazione previste dalla legge, il testo finale delle disposizioni verrà pubblicato, come di consueto, sul sito *web* della Banca d'Italia, insieme alle risposte ricevute in consultazione (salvo diversa indicazione espressa da parte dei rispondenti, cfr. *supra*). In relazione ai commenti ricevuti, la Banca d'Italia potrà anche valutare se ricorrere a ulteriori forme di confronto con i destinatari delle presenti disposizioni, in conformità con l'art. 3, comma 4, del richiamato [Provvedimento del 9 luglio 2019](#).

# Disposizioni di vigilanza per le banche

*Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013*



## INDICE DEL DOCUMENTO DI CONSULTAZIONE

<b>BOX PER LA CONSULTAZIONE – PREMESSA AL DOCUMENTO DI CONSULTAZIONE .....</b>	<b>3</b>
--	----------

### TITOLO IV – CAPITOLO 2

#### POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

<b>SEZIONE I – DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE.....</b>	<b>2</b>
1.    PREMESSA .....	2
2.    FONTI NORMATIVE (... <i>omissis</i> ...)	3
3.    DEFINIZIONI.....	3
<b>BOX PER LA CONSULTAZIONE – DEFINIZIONI.....</b>	<b>5</b>
4.    DESTINATARI DELLA DISCIPLINA .....	6
5.    PRINCIPI E CRITERI GENERALI .....	6
5.1. <i>Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere.....</i>	<i>8</i>
<b>BOX PER LA CONSULTAZIONE – POLITICHE DI REMUNERAZIONE NEUTRALI RISPETTO AL GENERE.....</b>	<b>8</b>
6.    IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE” .....	9
<b>BOX PER LA CONSULTAZIONE – IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....</b>	<b>10</b>
6.1. <i>Procedimento per l’esclusione del personale più rilevante .....</i>	<i>11</i>
7.    CRITERIO DI PROPORZIONALITÀ.....	12
<b>BOX PER LA CONSULTAZIONE – CRITERIO DI PROPORZIONALITÀ .....</b>	<b>14</b>
8.    APPLICAZIONE AI GRUPPI BANCARI.....	15
8.1. <i>Personale operante nelle imprese di investimento e nelle società di gestione del risparmio di gruppo bancario.....</i>	<i>16</i>
<b>BOX PER LA CONSULTAZIONE – DEROGHE .....</b>	<b>16</b>
9.    PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI.....	17
<b>SEZIONE II – RUOLO E RESPONSABILITÀ DELL’ASSEMBLEA E DEGLI ORGANI AZIENDALI ....</b>	<b>18</b>
1.    RUOLO DELL’ASSEMBLEA .....	18
2.    RUOLO DELL’ORGANO CON FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA E DEL COMITATO PER LE REMUNERAZIONI .....	19
3.    FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO .....	21
<b>SEZIONE III – LA STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE .....</b>	<b>23</b>
1.    RAPPORTO TRA COMPONENTE VARIABILE E COMPONENTE FISSA .....	23
1.1. <i>Bilanciamento tra componente variabile e componente fissa .....</i>	<i>23</i>
1.2. <i>Limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa.....</i>	<i>23</i>
2.    REMUNERAZIONE VARIABILE .....	24
2.1. <i>Struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione .....</i>	<i>24</i>
<b>BOX PER LA CONSULTAZIONE – REGOLE DI MAGGIOR DETTAGLIO PER IL PAGAMENTO DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE .....</b>	<b>27</b>
2.2. <i>Conclusioni del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici .....</i>	<i>30</i>
2.2.1. <i>Benefici pensionistici discrezionali per il personale più rilevante .....</i>	<i>30</i>
2.2.2. <i>Importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica del personale più rilevante (cc.dd. golden parachute) .....</i>	<i>30</i>
2.2.3. <i>Deroghe .....</i>	<i>31</i>
3.    COMPENSI DEI CONSIGLIERI NON ESECUTIVI, DEI COMPONENTI DELL’ORGANO CON FUNZIONE DI	

CONTROLLO E DEI COMPONENTI DELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO.....	32
<b>SEZIONE IV – LA POLITICA DI REMUNERAZIONE PER PARTICOLARI CATEGORIE .....</b>	<b>34</b>
1. AGENTI IN ATTIVITÀ FINANZIARIA, AGENTI DI ASSICURAZIONE E CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL’OFFERTA FUORI SEDE .....	34
<b>SEZIONE V – DISPOSIZIONI DI CARATTERE PARTICOLARE .....</b>	<b>36</b>
1. BANCHE CHE BENEFICIANO DI AIUTI DI STATO .....	36
2. BANCHE CHE NON RISPETTANO I REQUISITI DI CUI AGLI ARTICOLI 141 O 141-TER DELLA CRD O CHE SI TROVANO NELLE SITUAZIONI DI CUI ALL’ARTICOLO 16-BIS DELLA BRRD .....	36
<b>SEZIONE VI – OBBLIGHI DI INFORMATIVA E DI TRASMISSIONE DEI DATI .....</b>	<b>37</b>
1. OBBLIGHI DI INFORMATIVA AL PUBBLICO .....	37
2. OBBLIGHI DI TRASMISSIONE DI DATI ALLA BANCA D’ITALIA.....	37
3. OBBLIGHI DI INFORMATIVA ALL’ASSEMBLEA .....	37
<b>SEZIONE VII – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI.....</b>	<b>38</b>
1. DISPOSIZIONI TRANSITORIE .....	38
<b>ALLEGATO A (...omissis...)</b> .....	<b>39</b>
<b>ALLEGATO B (...omissis...)</b> .....	<b>40</b>

## Premessa al documento di consultazione

### 1. Le principali novità della CRD V

Nel complesso, la CRD V non modifica l'impianto e i principi cardine dell'attuale disciplina, ma introduce alcuni importanti cambiamenti sui seguenti aspetti.

- a) **Identificazione delle categorie di banche e degli importi di remunerazione variabile a cui non si applicano alcune regole di maggior dettaglio** (*i.e.* differimento minimo, uso degli strumenti finanziari per il pagamento della remunerazione variabile, benefici pensionistici discrezionali): la CRD V definisce criteri armonizzati per individuare le banche e gli importi di remunerazione variabile a cui non si applicano le regole di maggior dettaglio, al fine di promuovere la convergenza delle normative nazionali e delle prassi di vigilanza, nonché condizioni di parità per i destinatari della disciplina. Al tempo stesso, la direttiva lascia agli Stati Membri alcuni margini di discrezionalità nell'estendere o nel restringere l'ambito applicativo di queste esenzioni, sulla base di parametri individuati nella direttiva stessa (cfr. art. 94, nuovi parr. 3, 4 e 5, della direttiva, nonché *infra*, Sezione I, parr. 3 e 7).
- b) **Identificazione del personale che assume rischi rilevanti per la banca o per il gruppo di appartenenza**, ossia il c.d. personale più rilevante o *risk-taker* (cfr. art. 92, nuovo par. 3, della direttiva, nonché *infra*, Sezione I, par. 6): diversamente dalla previgente normativa, che non includeva nella direttiva la lista dei *risk-takers* e rimetteva a specifici RTS dell'EBA il potere di definire i criteri per la loro identificazione (cfr. Regolamento delegato (UE) n. 604/2014), la CRD V individua in direttiva (cfr. art. 92, nuovo par. 3) la lista – non esaustiva – di membri del personale che devono considerarsi *risk-takers* e attribuisce all'EBA il potere di chiarire alcune definizioni per la corretta individuazione di questi soggetti, nonché di definire criteri per l'identificazione di ulteriori soggetti.
- c) **Gender neutral remuneration policy**: in linea con i principi sanciti nel Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (art. 157, TFUE), la CRD V introduce l'obbligo per le banche di definire e attuare una politica di remunerazione neutrale rispetto al genere del personale (cfr. art. 74 della direttiva, come modificato dalla CRD V, nonché *infra*, Sezione I, par. 5.1).
- d) **Esclusione di alcune società del gruppo dal campo di applicazione consolidato delle regole sulle remunerazioni**: la CRD V stabilisce che possono essere escluse dall'applicazione su base consolidata delle regole sulle remunerazioni le componenti di un gruppo, diverse dalle banche, che siano soggette a una specifica normativa sui sistemi di remunerazione (es. gestori, che sono soggetti alle previsioni delle direttive UCITS e AIFMD e degli Orientamenti dell'ESMA; imprese di investimento, cui si applicheranno le regole del pacchetto IFD/IFR). Per evitare possibili elusioni, la CRD V chiarisce che l'esclusione non si applica al personale di queste società che presta la propria attività anche per componenti del gruppo che sono soggette alle previsioni della CRD su base individuale (cfr. art. 109 della direttiva, come modificato dalla CRD V, nonché *infra*, Sezione I, par. 8.1).

La CRD V introduce poi altre novità riguardanti:

- e) la possibilità anche per le banche quotate di utilizzare strumenti collegati alle azioni per il pagamento di una quota della remunerazione variabile; al riguardo, la direttiva fornisce un chiarimento al quale le disposizioni della Banca d'Italia risultano già allineate;
- f) l'innalzamento del periodo di differimento della remunerazione variabile per tutto il personale più rilevante a 4-5 anni (dai 3-5 anni previsti in precedenza);
- g) l'individuazione del periodo di differimento minimo per i membri dell'organo di amministrazione e per l'alta dirigenza delle “*significant institutions*”, che deve avere una durata di almeno 5 anni e a cui le disposizioni della Banca d'Italia risultano già allineate (la previsione era contenuta negli Orientamenti dell'EBA del 2015).

Le altre previsioni in materia di differimento sono confermate (*e.g.*, qualora la componente variabile



della remunerazione rappresenti un importo particolarmente elevato, almeno il 60 % di tale importo è differito).

## **2. Il ruolo dell'EBA**

Nel rivedere le norme in materia di remunerazioni, la CRD V rimette all'EBA il potere di:

- elaborare norme tecniche di regolamentazione (*regulatory technical standards*, RTS) per l'individuazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della banca (art. 94, par. 2, terzo capoverso). In particolare, l'EBA è chiamata a: (i) fornire le definizioni per la corretta individuazione del personale più rilevante (*i.e.*, quelle di “responsabilità manageriali”, “funzioni di controllo”, “unità operativa/aziendale rilevante”, “impatto significativo sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante”); (ii) individuare categorie di personale che assumono rischi rilevanti per la banca, ulteriori rispetto a quelle espressamente menzionate nell'art. 92, par. 3, della direttiva. Il regolamento delegato che dovrà essere emanato dalla Commissione europea sulla base degli RTS dell'EBA andrà a sostituire il vigente Regolamento delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014;
- emanare Orientamenti in materia di politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere (art. 74, par. 3, secondo capoverso) per dare attuazione alla norma della direttiva sopra richiamata (cfr. lett. c);
- emanare Orientamenti per facilitare l'attuazione delle deroghe introdotte all'art. 94 della CRD e l'esercizio da parte degli Stati membri delle discrezionalità ivi previste (cfr. *supra*, lett. a).

A seguito delle modifiche apportate dalla CRD V agli articoli 92, 94 e 109 della CRD, l'EBA è chiamata, inoltre, ad aggiornare gli Orientamenti in materia di politiche e prassi di remunerazione (ABE/GL/2015/22), emanati in attuazione del mandato di cui all'art. 74, par. 3, primo capoverso, che è stato confermato. Qui dovrebbero confluire sia gli Orientamenti in materia di politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere sia quelli riguardanti le deroghe all'applicazione delle regole di maggior dettaglio sulla remunerazione variabile. L'EBA dovrà inoltre rivedere gli Orientamenti per la raccolta di informazioni sulle remunerazioni (ABE/GL/2014/7 relative ai dati sui cc.dd. *high earners* e ABE/GL/2014/8 relative al c.d. esercizio di *benchmarking*): questi dovranno essere modificati per tenere conto delle modifiche apportate dal CRR II (Regolamento (UE) 2019/876) all'art. 450 del CRR, che contiene le informazioni di Terzo Pilastro che le banche devono fornire al pubblico e su cui queste rilevazioni si fondano (cfr. *infra*, Sez. VI, in particolare par. 1, e Comunicazione della Banca d'Italia del 7 ottobre 2014). Non sono invece attese modifiche agli RTS in materia di strumenti finanziari da utilizzare per il pagamento della remunerazione variabile (Regolamento (UE) n. 527/2014), considerato che la CRD V – pur confermando il mandato dell'EBA su questo tema – non ha modificato la disciplina sostanziale che ne è alla base (art. 94, par. 1, lettera l, punto (ii), della CRD).

A seguito della revisione della Parte VIII del CRR operata dal CRR II, all'EBA è stato attribuito anche il mandato di elaborare norme tecniche di attuazione (*implementing technical standards*, ITS) per specificare i modelli e le istruzioni sulla cui base effettuare l'informativa al pubblico di Terzo pilastro, inclusa l'informativa sulle politiche di remunerazione prevista dall'art. 450 del CRR.

L'EBA, con il supporto delle Autorità nazionali, compresa la Banca d'Italia, sta lavorando per attuare i mandati previsti dalla CRD V e dal CRR II. In particolare, nel mese di giugno l'EBA ha pubblicato sul proprio sito *web* i progetti di RTS per l'identificazione del personale più rilevante (cfr. <https://eba.europa.eu/revised-regulatory-technical-standards-identified-staff-remuneration-purposes>) e i progetti di ITS sull'informativa di Terzo Pilastro (cfr. <https://eba.europa.eu/regulation-and-policy/transparency-and-pillar-3/its-of-institutions-public-disclosures-of-the-information-referred-to-in-titles-ii-and-iii-of-part-eight-of-regulation-eu-no-575-2013>), che dovranno essere poi adottati dalla Commissione europea.

## **3. Avvio della consultazione pubblica**

Come sopra illustrato, gli RTS e gli Orientamenti dell'EBA dovranno disciplinare alcuni aspetti per la coerente attuazione delle novità introdotte dalla CRD V. Il presente documento tiene conto, per

quanto possibile, dei contenuti dei testi sin qui elaborati dall'EBA.

Gli RTS sull'identificazione dei *risk-takers* sono stati pubblicati sul sito dell'EBA e trasmessi alla Commissione europea; la versione aggiornata degli Orientamenti EBA per sane politiche di remunerazione è stata sottoposta a consultazione pubblica il 29 ottobre u.s. (la consultazione si concluderà il 29 gennaio 2021).

È importante che i destinatari delle norme contribuiscano ai processi di consultazione pubblica che si svolgono in sede europea per rappresentare ogni profilo ritenuto rilevante. Ciò anche alla luce di quanto previsto dall'art. 8 del Regolamento della Banca d'Italia sull'adozione degli atti normativi o aventi natura regolamentare ([Provvedimento del 9 luglio 2019](#)), che consente alla Banca d'Italia di conformarsi agli Orientamenti dell'EBA senza avviare una consultazione pubblica, se le norme nazionali si limitano ad attuare o recepire conformemente il contenuto di atti, anche non vincolanti, di altre Autorità europee già sottoposti a consultazione.

Si ha presente, inoltre, a livello nazionale, che la legge di delegazione europea 2019 (LDE) contenente i criteri di delega per il recepimento della CRD V è in fase di approvazione parlamentare.

La scelta di avviare la consultazione pubblica prima del completamento del quadro di riferimento si giustifica alla luce del termine del 28 dicembre 2020 fissato per il recepimento della direttiva. A conclusione del processo di consultazione si terrà conto dell'evoluzione degli Orientamenti dell'EBA e della LDE.

#### **4. Regime transitorio per le SIM**

Attualmente le SIM sono tenute ad applicare la disciplina sulle remunerazioni della Circolare n. 285 della Banca d'Italia, in forza del rinvio contenuto nel Regolamento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-*undecies* e 6 del TUF (cfr. art. 17). Esse, infatti, sono state sinora soggette, a livello europeo, alla stessa normativa prevista per le banche (CRD/CRR).

Con l'adozione del nuovo pacchetto europeo composto dalla IFD (*Investment Firm Directive* – direttiva 2019/2034/UE) e dall'IFR (*Investment Firm Regulation* – regolamento UE 2019/2033), le imprese di investimento saranno sottoposte a una disciplina prudenziale specifica, che comprende anche regole sulle remunerazioni diverse da quelle applicabili alle banche. Il termine per il recepimento della IFD è fissato al 26 giugno 2021.

Nell'atto di emanazione delle disposizioni oggetto della presente consultazione verrebbe previsto che, fino al recepimento della IFD, le SIM potranno continuare ad applicare le disposizioni sulle remunerazioni al momento vigenti (*i.e.*, 25° aggiornamento della Circolare n. 285).

Non si ritiene, infatti, opportuno imporre alle SIM l'onere di adeguarsi alla normativa di attuazione della CRD V per un limitato periodo di tempo, considerato che le imprese di investimento non rientrano nel campo di applicazione delle modifiche alla CRD V e che dovranno conformarsi alla disciplina nazionale di recepimento della IFD, per alcuni profili diversa da quella della CRD.

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**

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). Esse danno attuazione alla direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (di seguito, ~~CRD-IV~~) (1), come modificata dalla direttiva (EU) 2019/878 (c.d. CRD V) (2), relativamente alle previsioni in essa contenute 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 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 (3). La normativa europea 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

---

(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) Direttiva (EU) 2019/878 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea del 7 giugno 2019, che modifica la direttiva 2013/36/UE per quanto riguarda le entità esentate, le società di partecipazione finanziaria, le società di partecipazione finanziaria mista, la remunerazione, le misure e i poteri di vigilanza e le misure di conservazione del capitale.

(3) 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

---

vigilanza. Considerato il particolare rilievo che le linee guida emanate dall'EBA assumono nel contesto normativo europeo, i contenuti essenziali di queste linee guida sono ripresi nelle presenti disposizioni e quindi recepiti nel quadro normativo nazionale come norme cogenti per le banche.

Le presenti disposizioni si integrano con i regolamenti delegati emanati dalla Commissione europea sulla base dei regulatory o implementing technical standards (di seguito, RTS o ITS) proposti emanati dalla Commissione europea, su proposta dell'EBA, ai sensi della CRD-IV. Questi hanno carattere vincolante e sono direttamente applicabili in tutti gli Stati membri; a essi si fa rinvio per le materie dagli stessi trattate. Rilevano, infine, le Decisioni della Banca Centrale Europea (BCE) emanate ai sensi del RMVU.

Anche in linea con l'impostazione europea, le presenti disposizioni formano parte integrante delle regole sull'organizzazione e sul governo societario e si inseriscono in un più ampio sistema normativo che comprende anche la disciplina specifica per le società quotate, per altri intermediari vigilati e per la distribuzione dei prodotti bancari (4), 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

[...omissis...]

## 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 (\*)~~ le banche il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, che non appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro.

In deroga a quanto precede, le banche di credito cooperativo si considerano "di minori dimensioni o complessità operativa" (e quindi, ai fini delle presenti disposizioni, non si considerano banche "significative" ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU) se il loro attivo di bilancio è su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei

---

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

## 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

quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, anche quando aderenti a gruppi con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro;

~~— *Banche intermedie*: le banche con attivo di bilancio compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro e le banche che fanno parte di un gruppo bancario con attivo di bilancio consolidato compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU (\*);~~

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

- *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 del personale;
- *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;
- *Personale*: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della banca;
- *Personale più rilevante*: le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca o del gruppo bancario (cfr. par. 6);
- *Remunerazione*: ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi;
- *Remunerazione fissa*: la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle *performance* della banca;
- *Remunerazione variabile*:
  - i. la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto

stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;

- ii. i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- iii. i *carried interest*, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD);
- iv. ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

### *Definizioni*

Il paragrafo è modificato per adeguare le attuali categorie di banche alle nuove soglie previste dalla CRD (cfr. art. 94, nuovo par. 3), ai fini dell'applicazione proporzionata delle regole sulle remunerazioni. In particolare, sono individuate due categorie di banche:

- le **banche di minori dimensioni**, ossia le banche che non siano una "*large institution*" ai sensi dell'articolo 4, par. 1, punto 146, del regolamento (UE) n. 575/2013, e il cui valore delle attività sia, in media e su base individuale, pari o inferiore a € 5 miliardi nel quadriennio precedente l'esercizio finanziario cui la politica di remunerazione si riferisce; questa categoria di banche, alla luce della scelta compiuta nella normativa europea, è coerente con la definizione di "*small and less complex institution*" contenuta nello stesso CRR (punto 145 del medesimo articolo), che include tra le condizioni per qualificarsi come "ente piccolo e non complesso" la soglia dimensionale di € 5 miliardi;
- le **banche diverse da quelle minori**, per le quali non si rende quindi necessaria una specifica definizione e alle quali le presenti disposizioni si applicano nella loro interezza; alcune previsioni si indirizzano peraltro unicamente alle banche che si qualificano come significative ai sensi dell'art. 6(4) del RMVU (cfr. *infra*, Sez. I, par. 7; Sez. III, par. 2.1).

La qualificazione delle banche come di minori dimensioni comporta la possibilità per le stesse di disapplicare le regole di maggior dettaglio (cfr. *infra*, par. 7).

Non rientrano in questa definizione le banche che, pur con un attivo individuale di bilancio pari o inferiore a € 5 miliardi, appartengano a un gruppo il cui attivo di bilancio consolidato è pari o superiore a € 30 miliardi.

Questo approccio risponde ad un criterio di proporzionalità ed è aderente al testo della CRD (che a sua volta – come detto – rinvia al CRR), che valorizza sia la dimensione individuale della banca sia quella consolidata dei gruppi di maggiori dimensioni. In questa nuova configurazione, si ritiene opportuno confermare lo speciale regime delineato per le BCC in occasione del 25° aggiornamento della Circolare n. 285, con cui si è tenuto conto della costituzione dei Gruppi Bancari Cooperativi. La classificazione delle BCC si basa sull'attivo individuale delle stesse, anche quando appartenenti a gruppi bancari con attivo pari o superiore

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

---

a € 30 miliardi. Si ritiene tuttora valida, infatti, la necessità di preservare un approccio in tema di proporzionalità che tenga anche conto delle specificità e delle limitazioni operative delle BCC, nonché dell'assetto giuridico che – nell'ambito del gruppo bancario cooperativo – impronta la relazione tra la società capogruppo e le singole banche aderenti.

#### **4. Destinatari della disciplina**

Le presenti disposizioni si applicano alle banche italiane e alle società capogruppo di un gruppo bancario e, in quanto compatibili (5), alle succursali italiane di banche extra-comunitarie, secondo quanto previsto nel par. 7.

La società capogruppo, nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento, definisce una politica di remunerazione del gruppo coerente con le caratteristiche di quest'ultimo e di tutte le sue componenti; essa assicura, inoltre, che le remunerazioni nelle società del gruppo siano conformi ai principi e alle regole contenuti nel presente Capitolo e, nel caso di società estere, non contrastino con il diritto nazionale del paese in cui esse sono insediate.

~~Le banche applicano le presenti disposizioni a tutto il personale, a eccezione delle regole di maggior dettaglio — previste nella Sezione III, par. 1.2, par. 2.1, punti 3 e 4, par. 2.2.1 e par. 2.2.2 —, che si applicano solo al personale più rilevante secondo i criteri indicati nel par. 7 (6).~~

#### **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 sono definiti in coerenza~~ con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca, ivi comprese le strategie di gestione dei non-performing loans, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale. In particolare, le forme di retribuzione incentivante, basate su strumenti finanziari (es. *stock option*) o collegate alla *performance* aziendale, devono essere coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (ad es., *Risk Appetite Framework* – “RAF”) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi; esse devono tenere inoltre conto del costo e del livello del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese ed essere strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo.

I sistemi di remunerazione e incentivazione del personale sono inoltre disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta applicabili alle banche e ai gruppi bancari. Essi,

---

(5) 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.

~~(6) 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.~~



## **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

---

soprattutto quando riferiti agli addetti alle reti interne ed esterne di cui le banche si avvalgono (7) (8), 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, neutralità rispetto al genere secondo quanto previsto nel paragrafo 5.1, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili. Per gli addetti alle reti interne ed esterne, nonché per i soggetti a cui sono affidati compiti di controllo, si richiamano in particolare le disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, nonché quelle in materia di antiriciclaggio.

Nella prospettiva di evitare possibili aggiramenti delle presenti disposizioni, le banche assicurano che il proprio personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle presenti disposizioni, con riguardo, in caso di gruppo, anche alle succursali e filiazioni estere (ovunque insediate) (9). Le banche richiedono al proprio personale, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi. Per assicurare il rispetto di quanto precede le funzioni aziendali di controllo o la funzione risorse umane conducono verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante. Le banche richiedono, in ogni caso, al personale più rilevante, attraverso specifiche pattuizioni, di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

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

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

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

- 
- (7) Per le reti distributive esterne, cfr. Sezione IV, par. 1
- (8) Nel caso in cui, per la distribuzione di propri prodotti finanziari, la banca si avvalga delle reti (es. consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, dipendenti, collaboratori) di un'altra banca, quest'ultima resta responsabile della corretta definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione di tali reti.
- (9) A titolo esemplificativo vengono in rilievo: *outsourcing* di attività a soggetti esterni al gruppo; utilizzo di personale non dipendente; operazioni con parti correlate alla banca o al gruppo; corresponsione di *bonus* sotto forma di attribuzione di significativi benefici in natura; remunerazione per servizi professionali accordata sotto forma di dividendi o altri proventi solo formalmente a titolo di partecipazione al capitale; compensi percepiti dal personale per incarichi assunti per conto della banca presso società o enti esterni alla banca o al gruppo cui essa eventualmente appartiene; etc. Vengono inoltre in rilievo le situazioni di cui alla Sezione 10.2 ("Elusione") degli Orientamenti su sane politiche di remunerazione dell'EBA.

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

### **5.1. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere**

Le politiche di remunerazione sono neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. Esse assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

Le banche descrivono le mansioni del personale e individuano le posizioni uguali o di pari valore in relazione al contenuto delle responsabilità, alle attività e al tempo necessario per il loro svolgimento, in modo da rendere possibile l'applicazione di politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere e di poterne valutare l'efficacia, anche nell'ambito del riesame sulla politica di remunerazione che gli organi societari sono chiamati a condurre periodicamente.

La valutazione sulla neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere è condotta con riguardo, tra l'altro, ai seguenti aspetti: il costo della vita nel luogo di impiego, il livello gerarchico, le responsabilità manageriali, la disponibilità sul mercato di personale con le competenze specialistiche rilevanti per la banca, la natura del contratto di lavoro (es. a tempo determinato o indeterminato), l'esperienza professionale del singolo membro del personale, l'eventuale riconoscimento da parte della banca di specifici benefici o indennità (es. connessi con lo status familiare).

I principi e le misure che le banche adottano per assicurare la neutralità delle politiche di remunerazione sono opportunamente motivati e formalizzati nell'ambito della politica di remunerazione sottoposta all'assemblea dei soci ai sensi della Sezione II, par. 1.

Le previsioni del presente paragrafo non limitano la possibilità per le banche di adottare misure volte a promuovere l'esercizio delle attività professionali da parte del genere meno rappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali del genere meno rappresentato.

Nell'ambito del riesame periodico di cui alla Sezione II, par. 2, l'organo con funzione di supervisione strategica, con il supporto del comitato remunerazioni, ove istituito, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo. In questo ambito, le banche identificano il rapporto fra la remunerazione media del personale di genere maschile e di genere femminile, escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, per i quali il rapporto è calcolato separatamente dal precedente (10). Le banche documentano i motivi del divario retributivo di genere e adottano le opportune azioni correttive, salvo che possano dimostrare che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere.

#### ***Politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere***

Il paragrafo è inserito per recepire la previsione della CRD (art. 92, paragrafo 2, lettera aa)) secondo cui le politiche di remunerazione devono essere neutrali rispetto al genere. Il principio di parità di genere discende dall'157 del TFUE nella parte in cui prevede che gli Stati Membri assicurino "l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso

(10) Questi rapporti sono calcolati separatamente per ciascuno Stato in cui la banca o il gruppo opera. Le banche possono individuare modalità ulteriori per rilevare e monitorare il divario retributivo di genere.

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

*maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore”.*

Le presenti disposizioni stabiliscono – in coerenza con gli orientamenti in corso di definizione nell’ambito dei lavori dell’EBA – che le banche, per consentire una valutazione (*ex ante* ed *ex post*) sull’effettiva neutralità delle politiche di remunerazione, descrivano le mansioni del proprio personale e individuino le posizioni uguali o di pari valore in relazione al contenuto delle responsabilità e delle attività che da esse discendono e al tempo necessario per il loro svolgimento; viene inoltre individuata la lista, non esaustiva, degli aspetti da tenere in considerazione per condurre le valutazioni sulla neutralità delle politiche.

In ogni caso, le disposizioni consentono alle banche di intervenire con misure *ad hoc* per porre rimedio a situazioni di svantaggio in cui si trovi il genere meno rappresentato sia nella fase di accesso a determinate posizioni sia nel percorso di carriera.

All’assemblea è data un’informativa chiara ed esaustiva circa le modalità con cui la politica di remunerazione assicura la neutralità di genere (cfr. oltre, Sez. II, par. 1, terz’ultimo capoverso).

Viene inoltre previsto che l’organo con funzione di supervisione strategica (con il supporto del comitato remunerazioni, ove istituito) proceda, nell’ambito del riesame periodico delle politiche di remunerazione, all’analisi della loro neutralità rispetto al genere e al monitoraggio dell’eventuale divario retributivo di genere. Le banche sono tenute a documentare le ragioni di tale divario ed intraprendono le opportune azioni correttive; qualora ritengano che queste non siano necessarie, le banche devono dimostrare che il divario non dipende da politiche di remunerazioni non neutrali.

## 6. Identificazione del “personale più rilevante”

~~Per identificare il personale più rilevante, le banche applicano il Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604. Le banche individuano e applicano criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nel citato Regolamento delegato, se necessario per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la banca.~~

Il processo di identificazione del personale più rilevante è svolto annualmente da tutte le banche, indipendentemente dal regime applicabile al proprio personale più rilevante ai sensi del par. 4, in applicazione dei criteri individuati nel presente paragrafo e negli RTS dell’EBA (EBA/RTS/2020/05) [ndr – i riferimenti agli EBA/RTS/2020/05 inclusi nel presente documento verranno sostituiti da riferimenti al Regolamento delegato della Commissione europea con cui gli RTS saranno adottati, quando disponibili]; questo processo consente, infatti, di graduare l’applicazione dell’intera disciplina in funzione dell’effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della banca. Il processo di identificazione del personale più rilevante è condotto anche dalle succursali italiane di banche di Paesi terzi, che informano la società capogruppo degli esiti del processo svolto.

Nel caso di gruppi, la società capogruppo ~~applica il citato Regolamento per~~ identificare il personale più rilevante per il gruppo avendo riguardo a tutte le società del gruppo, siano esse assoggettate o no alla presente disciplina su base individuale. Essa assicura altresì la complessiva coerenza del processo di identificazione per l’intero gruppo nonché il coordinamento tra le presenti disposizioni e le altre regole eventualmente applicabili a ciascuna società, anche in ragione del settore di appartenenza, tenendo conto degli esiti della valutazione condotta dalle singole componenti del gruppo che sono tenute a effettuarla su base individuale.

## 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

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

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

Il personale più rilevante comprende:

- a) i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza;
- b) i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo o in unità operative/aziendali rilevanti;
- c) i membri del personale per i quali le seguenti condizioni sono congiuntamente rispettate:
  - i. la loro remunerazione totale nell'esercizio precedente è stata, congiuntamente, pari o superiore: a 500.000 euro; alla remunerazione totale media riconosciuta al personale di cui alla lettera a);
  - ii. la loro attività professionale è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale.

Ai fini dell'identificazione del personale più rilevante sub b) e c), rilevano le definizioni contenute negli RTS dell'EBA (EBA/RTS/2020/05).

Il personale più rilevante include altresì i soggetti identificati in attuazione degli RTS dell'EBA (EBA/RTS/2020/05).

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

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

### *Identificazione del personale più rilevante*

Il paragrafo è modificato per chiarire alcuni aspetti riguardanti il processo di identificazione del personale più rilevante e recepire le novità contenute nella CRD V. In particolare, quest'ultima ha introdotto un nuovo par. 3 all'articolo 92 della CRD, individuando direttamente le categorie di personale che devono considerarsi come *risk-takers*. Prima della CRD V, l'identificazione del personale che assumeva rischi rilevanti per la banca era invece

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

---

integralmente rimessa agli RTS dell'EBA (cfr. Regolamento delegato (UE) n. 604/2014); questi ultimi, come meglio illustrato nella premessa al documento di consultazione, saranno sostituiti dagli RTS/2020/05, in attesa di essere emanati dalla Commissione europea con Regolamento delegato, in conformità con il nuovo perimetro del mandato rimesso dalla CRD all'EBA. Il riferimento, ora presente nel testo, ai nuovi RTS approvati dall'EBA e trasmessi alla Commissione europea (cfr. <https://eba.europa.eu/reviced-regulatory-technical-standards-identified-staff-remuneration-purposes>) verrà sostituito con il riferimento al Regolamento delegato della Commissione, una volta adottato in via definitiva.

Per identificare i *risk-takers* le banche dovranno quindi “sommare” le previsioni contenute negli RTS/Regolamenti delegati e quelle delle presenti Disposizioni che recepiscono le norme della direttiva. In particolare, queste ultime comprendono:

- a) tutti i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza;
- b) i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni di controllo o sulle unità operative/aziendali rilevanti della banca (questi concetti sono definiti nei nuovi RTS dell'EBA);
- c) i membri del personale a cui è stata riconosciuta nell'esercizio precedente una remunerazione definita significativa dalla CRD V (per tale intendendosi una remunerazione totale di almeno 500.000 euro e superiore alla remunerazione totale media assegnata all'alta dirigenza) e la cui attività professionale è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul relativo profilo di rischio.

Resta ferma la regola secondo cui le banche devono individuare e applicare criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nella CRD e nei richiamati RTS, se necessario per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la banca.

### **6.1. Procedimento per l'esclusione del personale più rilevante (11)**

Qualora le banche ritengano che il personale identificato in attuazione dell'articolo ~~47~~, paragrafo 1, ~~del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 degli RTS dell'EBA (EBA/RTS/2020/05)~~ (“criteri quantitativi”) (12) possa non essere considerato come personale più rilevante, in conformità con quanto previsto ~~dai paragrafi 2 e seguenti~~ del medesimo articolo, esse si attengono a quanto segue:-

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

~~La notifica è corredata dalle informazioni individuate nell'Allegato A. In essa la banca motiva le ragioni delle esclusioni, fornendo chiara evidenza dei presupposti su cui esse si fondano~~

---

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

(12) Si ricorda che, ai sensi ~~dei citati RTS dell'EBA (EBA/RTS/2020/05) del citato Regolamento delegato (UE) n. 604/2014~~, non è invece possibile escludere dal novero del personale più rilevante i soggetti identificati in attuazione ~~del presente paragrafo e dell'articolo 6 degli RTS 3 del Regolamento stesso~~ (criteri qualitativi).

## 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

~~e distinguendo chiaramente tra le situazioni di cui alla lettera a) e quelle di cui alla lettera b) dell'articolo 4, paragrafo 2, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (13).~~

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

~~ii) ~~+~~ Tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, le banche presentano alla Banca Centrale Europea o alla Banca d'Italia l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'articolo 47, paragrafo 53, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 degli RTS dell'EBA (EBA/RTS/2020/05) (i.e., autorizzazione per le esclusioni che riguardano il personale con importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 euro oppure il personale che rientra nello 0.3% del personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario) (14).~~

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

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

~~La notifica sub i) e l'istanza di autorizzazione sub ii) possono può riguardare cumulativamente più membri del personale o categorie di personale la cui esclusione si fonda su medesimi presupposti, a condizione che siano chiaramente identificabili i soggetti per i quali è richiesta l'esclusione e sia garantito lo stesso livello di informazioni richiesto ai sensi del presente paragrafo.~~

Le istanze di autorizzazione per le esclusioni riguardanti il personale al quale è riconosciuto un importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 1 milione di euro (cfr. articolo 74, paragrafo 4, ~~terzo periodo degli RTS dell'EBA (EBA/RTS/2020/05) del Regolamento delegato (UE) n. 604/~~) sono in ogni caso presentate individualmente per ogni singolo membro del personale (15).

### 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

~~(13) La Banca d'Italia, in relazione alle notifiche ad essa trasmesse, di norma comunica alla banca eventuali osservazioni entro 3 mesi dalla ricezione della documentazione completa.~~

~~(14) Ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 5, ultimo capoverso, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014, le esclusioni del personale remunerato con importi pari o superiori a 1 milione di euro sono eccezionali; l'autorità di vigilanza informa l'EBA prima del rilascio o del diniego dell'autorizzazione.~~

~~(15) In questi casi, gli RTS dell'EBA (EBA/RTS/2020/05) stabiliscono che l'esclusione può essere autorizzata solo in circostanze eccezionali, per tali intendendosi situazioni inusuali e infrequenti che conducono a non considerare il membro del personale come *risk-taker*. L'esistenza di circostanze eccezionali deve essere dimostrata dalla banca nell'istanza di autorizzazione.~~

## 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

caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta (16), anche con riguardo all'eventuale gruppo di appartenenza.

Le banche applicano le presenti disposizioni a tutto il personale, a eccezione delle regole previste nella Sezione III, par. 1.2, par. 2.1, punti 3 e 4, par. 2.2.1 e par. 2.2.2, che si applicano solo al personale più rilevante (17). Le regole di maggior dettaglio previste nella Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1, non si applicano in ogni caso al personale più rilevante delle banche di minori dimensioni o complessità operativa (18) (19), né al personale più rilevante la cui remunerazione variabile annua non superi 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

~~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~~

(16) 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).

(17) 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.

(18) 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 questi strumenti sono soggetti a un divieto di vendita per un periodo adeguato (periodo di *retention*), individuato nella politica di remunerazione e incentivazione della banca.

(19) 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 – Esse, seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli ivi indicati nella Sezione III, par. 2.1, punto 4, differiscano assicurano comunque che~~ parte della remunerazione variabile del personale più rilevante sia differita per un congruo periodo di tempo, salvo che questa sia pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua. 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*.

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 (20) e, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti, 4 (21), 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 (22). 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.

### *Critério di proporzionalità*

Il paragrafo è modificato per recepire le novità previste dalla CRD V, che ha individuato espressamente i casi al ricorrere dei quali è possibile non assoggettare la componente variabile della remunerazione alle regole di maggior dettaglio in materia di differimento, pagamento in strumenti finanziari e benefici pensionistici discrezionali. In particolare, le disposizioni sono modificate per prevedere che queste regole non si applicano a:

- a) le banche di minori dimensioni e complessità operativa (cfr. nuova definizione *sub* Sez. I, par. 3);
- b) il personale la cui remunerazione variabile annua non supera 50.000 euro e non rappresenta più di un terzo della sua remunerazione totale annua (c.d. franchigia).

Al di fuori di questi casi, ossia nelle banche diverse da quelle *sub* a) e per importi di remunerazione variabile superiori a quanto previsto *sub* b), le regole di maggior dettaglio si applicano al solo personale più rilevante, in continuità con l'attuale disciplina.

Si ritiene di non esercitare le facoltà che la CRD V concede agli Stati membri di prevedere che l'esenzione *sub* b) non si applichi ovvero non riguardi tutto il personale ovvero si applichi sulla base di importi ridotti, se ciò è ritenuto opportuno in ragione delle specificità del mercato nazionale in termini di pratiche di remunerazione o delle responsabilità e del profilo professionale del personale. Si ritiene, infatti, che i valori individuati dalla direttiva – importo in valore assoluto della remunerazione variabile e misura della sua incidenza su quella totale – siano adeguatamente calibrati per contenere gli oneri applicativi della normativa senza pregiudicarne le finalità prudenziali.

Resta inteso che dell'esenzione *sub* b) possono beneficiare unicamente i membri del personale

~~(20) 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.~~

~~(21) 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*.~~

~~(22) Cfr. nota n. 13.~~



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

---

la cui remunerazione variabile individuale non supera le due soglie sopra indicate (50.000 euro all'anno e un terzo della remunerazione totale annua). L'esenzione non si applica infatti nel caso in cui la cui remunerazione variabile totale ecceda anche solo una di queste due soglie.

## **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 (23).

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.

Fermo quanto previsto dal paragrafo 8.1, la società capogruppo di un gruppo bancario assicura che le regole applicabili alla capogruppo si applichino al personale delle società del gruppo, che sia identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo (24).

La società capogruppo, ove rilevi che le politiche e le prassi di remunerazione delle società del gruppo non siano coerenti con gli indirizzi da essa dettati o non siano conformi con la disciplina applicabile a ciascuna società del gruppo, sollecita, con interventi formalizzati, gli opportuni adattamenti.

Le banche che sono filiazione di una società capogruppo di un gruppo bancario avente sede in un altro Stato dell'Unione Europea, qualora incluse nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione definite dalla capogruppo estera, possono non elaborare un proprio documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione se quello predisposto dalla capogruppo estera tiene debitamente conto delle specificità della banca o del gruppo italiani sotto il profilo operativo (25) 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.

---

(24) Ne discende che, nei gruppi il cui attivo di bilancio consolidato è pari o superiore a 5 miliardi di euro, la capogruppo assicura che le regole di maggior dettaglio di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1 si applichino anche al personale delle banche di minori dimensioni o complessità operativa appartenenti al gruppo, che sia identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo.

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

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

**8.1. Personale operante nelle imprese di investimento e nelle società di gestione del risparmio di gruppo bancario**

In deroga a quanto previsto nel paragrafo 8, la società capogruppo può non applicare le presenti disposizioni al personale di una impresa di investimento o di una società di gestione del risparmio appartenente al gruppo, identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo, se questo personale svolge attività esclusivamente per l'impresa di investimento o per la società di gestione del risparmio (26). La società capogruppo assicura in ogni caso che le politiche di remunerazione predisposte dall'impresa di investimento o dalla società di gestione del risparmio in conformità con la normativa di settore ad essa applicabile siano coerenti con la politica di remunerazione redatta dalla capogruppo e gli indirizzi da questa forniti ai sensi del paragrafo 8, con particolare riguardo alla neutralità rispetto al genere del personale, al collegamento con i rischi del gruppo, alla compatibilità con i livelli di capitale e liquidità del gruppo e all'orientamento al medio-lungo termine del gruppo.

La scelta di avvalersi della deroga di cui al precedente capoverso è illustrata nella politica di remunerazione della capogruppo.

***Deroghe***

La CRD V ha introdotto deroghe all'applicazione delle regole sulle remunerazioni a livello consolidato, stabilendo che gli articoli 92, 94 e 95 non si applicano alle:

- società del gruppo stabilite nell'Unione, laddove esse sono soggette a requisiti specifici in materia di remunerazione conformemente ad altri atti giuridici dell'Unione;
- società del gruppo stabilite in un paese terzo, laddove esse sarebbero soggette a requisiti specifici in materia di remunerazione conformemente ad altri atti giuridici dell'Unione se fossero stabilite nell'Unione.

La direttiva concede agli Stati membri la discrezionalità di non applicare la deroga sopra descritta oppure di prevederla con minore ampiezza.

Per evitare l'elusione delle norme, la direttiva chiarisce in ogni caso che gli Stati membri sono tenuti ad assicurare che le regole sulle remunerazioni previste dalla CRD si applichino ai membri del personale delle società del gruppo non soggette alla CRD su base individuale se: a) la società è una società di gestione del risparmio o un'impresa che fornisce i servizi e le attività di investimento elencati nell'allegato I, sezione A, punti 2, 3, 4, 6 e 7, della direttiva 2014/65/UE (MiFID2); e b) tali membri del personale sono stati incaricati dello svolgimento di attività professionali aventi un impatto diretto e significativo sul profilo di rischio o sull'attività delle banche del gruppo.

Alla luce delle nuove previsioni della direttiva, il sistema di deroghe per le società appartenenti a un gruppo bancario diverse dalle banche viene rivista. In particolare, si prevede che il personale delle imprese di investimento e dei gestori (italiani ed UE) di gruppo non sia soggetto alle regole contenute nelle presenti disposizioni (neppure quando considerato più rilevante per il gruppo), considerato che questi intermediari sono destinatari di una specifica normativa di settore in materia di remunerazioni; ciò a condizione che questo personale non svolga attività

(26) Ai fini dell'applicazione della deroga prevista dal presente paragrafo, in caso di società del gruppo insediata in un Paese terzo, la società capogruppo verifica e dà conto nella politica di remunerazione che la società del gruppo sia soggetta a regole sui sistemi di remunerazione e incentivazione equivalenti a quelle a cui la società sarebbe sottoposta se fosse insediata nell'Unione europea.

## 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

---

per altre componenti del gruppo soggette invece alle presenti disposizioni. Per evitare possibili elusioni e parità di trattamento tra le diverse componenti di un gruppo, la stessa deroga può riguardare le imprese di investimento e le società di gestione insediate in Paesi extra-UE, a condizione che la società capogruppo abbia verificato che queste sono tenute al rispetto di regole settoriali in materia di remunerazioni equiparabili a quelle europee (es. UCITS, AIFMD, IFD).

Rispetto alla vigente normativa, che consente di derogare alla sola regola del *cap* e si rivolge alle sole SGR, la deroga è ora estesa – in linea con la CRD V – a tutte le regole sulle remunerazioni e viene riferita anche alle imprese di investimento (ora destinatarie di una normativa settoriale contenuta nel c.d. pacchetto IFD/IFR). Tenuto conto della rilevanza delle attività svolte da questi intermediari, è fatto comunque salvo l'obbligo di assicurare la coerenza con la politica di remunerazione di gruppo, il rispetto del principio di neutralità rispetto al genere del personale e il collegamento con la complessiva situazione economico-finanziaria e patrimoniale del gruppo, nell'obiettivo di garantire la sana e prudente gestione di quest'ultimo.

Resta fermo il rispetto delle regole applicabili al personale di SIM, SGR, SICAV e SICAF appartenenti al gruppo in forza della normativa di attuazione dell'articolo 6 del TUF.

### 9. Procedimenti amministrativi

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

- *autorizzazione preventiva per l'esclusione del personale più rilevante* (art. 7, par. 3, RTS dell'EBA (EBA/RTS/2020/05, e Sezione I, par. 6.1, del presente Capitolo: termine 3 mesi).

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 RESPONSABILITA' DELL'ASSEMBLEA E DEGLI ORGANI AZIENDALI*

**1. Ruolo dell'assemblea**

Salvo quanto previsto per il sistema dualistico, lo statuto prevede che l'assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approvi (1):

- i. le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- ii. i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. *stock option*);
- iii. i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto, per il personale più rilevante, di quanto previsto nella Sezione III, par. 1.2 e par. 2.2.2.

Solo se previsto dallo statuto, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, l'assemblea delibera (2) sull'eventuale proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1, secondo quanto stabilito nella Sezione III, par. 1 (3).

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

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

L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai

- 
- (1) In relazione alle previsioni del codice civile e del TUF, nelle banche che adottano il sistema dualistico vanno assegnate alla competenza del consiglio di sorveglianza: (i) l'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione relative ai dipendenti o ai collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato; (ii) per le sole banche non quotate (né emittenti strumenti finanziari diffusi tra il pubblico ai sensi dell'art. 116 TUF), l'approvazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari per dipendenti o collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.
  - (2) Ai sensi di quanto previsto dall'art. 53, comma 4, del TUB, il personale che sia azionista della banca si astiene in ogni caso dalla deliberazione assembleare di approvazione di un aumento del limite che riguarda la propria remunerazione.
  - (3) L'assemblea è informata sul fatto che nel limite al rapporto variabile/fisso ricadono anche gli importi eventualmente da riconoscere sotto forma di benefici pensionistici discrezionali o in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica (cfr. Sezione III, par. 2.2.1 e 2.2.2).
  - (4) Cfr. art. 2364-bis, comma 1, n. 2), e art. 2402 c.c., applicabili al consiglio di sorveglianza ai sensi dell'art. 2409-*quaterdecies*, comma 1, c.c.

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

---

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; la loro neutralità rispetto al genere; il controllo svolto sulle medesime; le caratteristiche relative alla struttura dei compensi; la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti; la conformità alla normativa applicabile; le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni (cfr. Sezione I, par. 6 e par. 6.1); le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati; l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore; eventuali parti delle presenti disposizioni che risultino in contrasto con il diritto nazionale di paesi terzi in cui sono insediate società del gruppo. A questi fini, all'assemblea sono fornite almeno le informazioni indicate nella Sezione VI, par. 3.

Per assicurare la dovuta trasparenza verso la compagine sociale, gli obblighi di informativa all'assemblea riguardano anche le banche che hanno adottato il modello dualistico.

Le banche non quotate facenti parte di gruppi, anche se filiazioni di una società capogruppo di un gruppo bancario 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 *i)* e *ii)*; su questi stessi punti anche l'informativa *ex post* può essere resa fornendo all'assemblea quella predisposta dalla società capogruppo. Con riferimento al punto *iii)*, la banca predispone un autonomo documento con cui fornisce separata informativa sia *ex ante* sia *ex post*.

## **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 (5), la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione; esso approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante di cui alla Sezione I, par. 6.1, e ne rivede periodicamente i relativi criteri.

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

Per garantire una corretta applicazione di quanto previsto dal presente Capitolo, le funzioni aziendali competenti (in particolare: gestione dei rischi, *compliance*, risorse umane, pianificazione strategica) sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche *ex post*; conseguentemente, il coinvolgimento della *compliance* in questa fase consiste

---

(5) Ferma la responsabilità dell'organo con funzione di supervisione strategica, le banche diverse da quelle considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) del RMVU possono esternalizzare, in tutto o in parte, il riesame periodico della politica di remunerazione, nel rispetto di quanto previsto dalla Parte I, Titolo IV, Capitolo 3, Sezione IV.

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

---

nell'esprimere una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo.

L'organo con funzione di supervisione strategica definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: i consiglieri esecutivi; i direttori generali; i condirettori generali, i vice direttori generali e figure analoghe; i responsabili delle principali linee di *business*, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo. Esso, in particolare, assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

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

Le banche istituiscono il comitato remunerazioni nei casi e secondo le modalità indicate nel Capitolo 1, Sezione IV, par. 2.3.1. In aggiunta, affinché gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con la gestione da parte della banca dei suoi profili di rischio, capitale e liquidità, il comitato remunerazioni eventualmente istituito può avvalersi della collaborazione di esperti, anche esterni, in tali materie (6).

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

Il comitato remunerazioni:

- ha compiti di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dall'organo con funzione di supervisione strategica secondo quanto stabilito dal presente paragrafo;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni, ai sensi della Sezione II, par. 6.1;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre all'organo con funzione di supervisione strategica per le relative decisioni;

---

(6) 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.

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

---

- collabora con gli altri comitati interni all'organo con funzione di supervisione strategica, in particolare con il comitato rischi, ove presente (7);
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea dei soci.

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il comitato remunerazioni ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti e dispone delle risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'indipendenza operativa.

Quando non è presente, le funzioni del comitato remunerazioni sono svolte dall'organo con funzione di supervisione strategica, in particolare con il contributo dei componenti indipendenti.

### **3. Funzioni aziendali di controllo**

Le funzioni aziendali di controllo delle banche collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e – in materia di servizi e attività d'investimento – in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia/Consob dell'8 marzo 2011, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla presente normativa delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate e il loro corretto funzionamento.

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

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

La funzione di conformità (*compliance*) verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri *standard* di condotta applicabili alla banca (8), in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

---

(7) 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.

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

## **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 revisione interna (*internal audit*) verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la 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.



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

La delibera assembleare è assunta su proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica, che indichi almeno: le funzioni a cui appartengono i soggetti interessati dalla decisione con indicazione, per ciascuna funzione, del loro numero; 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.

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 intende sottoporre all'assemblea dei soci, munita delle relative indicazioni e di evidenze atte a dimostrare che il limite più elevato o i limiti più elevati, per il personale più rilevante o per alcune categorie di esso, non pregiudicano il rispetto della normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri;
- senza ritardo, e comunque entro 30 giorni dalla data in cui l'assemblea dei soci ha assunto la delibera di aumento del limite, la decisione dell'assemblea, con indicazione del limite o dei limiti approvati per ciascuna categoria di personale interessata, attraverso la compilazione della tabella di cui all'Allegato B.

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

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

Quanto più alta è l'incidenza della parte variabile sul fisso, tanto più rigorosi sono i criteri adottati nel rispetto delle condizioni di cui al par. 2.1.

## **2. Remunerazione variabile**

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

Le regole di questo paragrafo sono volte ad assicurare che i sistemi di remunerazione e incentivazione rispondano agli obiettivi fondamentali della regolamentazione: collegamento con i rischi, compatibilità con i livelli di capitale e liquidità, orientamento al medio-lungo termine, rispetto delle regole. Le disposizioni non impongono un unico schema di incentivazione, ma lasciano spazio a diverse soluzioni; la scelta di quello più appropriato è rimessa alle responsabili valutazioni dei competenti organi aziendali.

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

---

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 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 di obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari. I parametri a cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni sono ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione. Qualora siano utilizzate valutazioni discrezionali, sono chiari e predeterminati i criteri su cui queste si basano e l'intero processo decisionale è opportunamente esplicitato e documentato. Il *bonus pool*, sia quello riconosciuto sia quello effettivamente erogato, è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti (3). Esigenze di rafforzamento patrimoniale conducono a una contrazione del *bonus pool* e/o all'applicazione di meccanismi di correzione *ex post* (cfr. *infra*).
2. La componente variabile tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi e dei risultati della banca e del gruppo nel suo complesso, di quelli delle singole *business unit* e, ove possibile, di quelli individuali; le variabili usate per misurare i rischi e la *performance* inoltre sono il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo.
3. La componente variabile è bilanciata, per una quota pari ad almeno il 50%, tra:
  - i. azioni, strumenti ad esse collegati o, per le banche non quotate, strumenti il cui valore riflette il valore economico della società; e
  - ii. ove possibile, gli altri strumenti individuati nel Regolamento delegato (UE) n. 527 del 12 marzo 2014 (4) (5).

L'obbligo di riconoscere almeno il 50% della componente variabile complessiva in strumenti finanziari si applica sia alla parte della componente variabile differita ai sensi del punto 4), sia a quella pagata a pronti (*up-front*). Se la quota in strumenti finanziari è superiore al 50% della remunerazione variabile complessiva, la parte in strumenti finanziari da differire è maggiore della parte in strumenti finanziari pagabile *up-front*.

Al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di lungo termine della banca, gli strumenti

- 
- (2) A titolo esemplificativo possono essere parametri idonei il RAROC, il RORAC, il RARORAC, l'EVA, mentre profitti, ricavi, prezzo di mercato delle azioni o il loro rendimento totale non sono sufficienti a incorporare adeguatamente i rischi in un orizzonte temporale non breve. Qualora si faccia riferimento a misure di *performance* puramente contabili, queste dovranno essere rettificata per tener conto delle perdite attese attraverso la determinazione delle rettifiche di bilancio e del costo del capitale complessivo, come stimato ai fini dell'ICAAP.
  - (3) In caso di banche sottoposte ad amministrazione straordinaria, la remunerazione variabile complessiva, riconosciuta o effettivamente erogata, è azzerata salvo che i commissari straordinari, inclusi quelli in temporaneo affiancamento ai sensi dell'articolo 75-bis TUB, non ritengano opportuno – per agevolare gli obiettivi di risanamento – confermarla in misura comunque significativamente contenuta.
  - (4) Gli strumenti previsti nel regolamento sono: a) strumenti di capitale aggiuntivo di classe 1; b) strumenti di capitale di classe 2; c) altri strumenti convertibili, puntualmente definiti dal regolamento stesso. La scelta nell'uso e nella combinazione di queste tre tipologie di strumenti è rimessa agli intermediari.
  - (5) Nell'ambito dei poteri di intervento ad essa attribuiti l'autorità di vigilanza può imporre restrizioni al tipo e alla configurazione degli strumenti di cui ai punti i) e ii) o vietarne alcuni.

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

---

previsti dal presente punto sono soggetti a un divieto di vendita per un periodo adeguato (periodo di mantenimento o *retention*), individuato nella politica di remunerazione e incentivazione definita dalla banca. Le banche fissano i periodi di *retention* sulla base di idonei criteri e ne danno adeguata evidenza nella documentazione sulle politiche di remunerazione e incentivazione (6). Il periodo di *retention* non è inferiore a 1 anno. Solo per gli strumenti finanziari differiti il periodo di *retention* può essere ridotto a non meno di 6 mesi quando la componente variabile è differita per almeno 5 anni ed è riconosciuta a soggetti diversi da quelli indicati nel successivo punto 4 (ai quali si applica in ogni caso il periodo di *retention* di almeno 1 anno). Per gli strumenti finanziari differiti 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 ~~34~~-5 anni, in modo da tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca (c.d. meccanismi di *malus*) (7). Qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, la percentuale da differire non è inferiore al 60%.

Per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: *i*) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; *ii*) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Le banche indicano nelle proprie politiche di remunerazione il livello di remunerazione variabile che per esse rappresenta un importo particolarmente elevato e ne assicurano l'aggiornamento con cadenza almeno triennale. (8)

~~Nelle banche di maggiori dimensioni e complessità operativa,~~ Almeno per i consiglieri esecutivi, il direttore generale, i condirettori generali, i vice direttori generali e altre figure analoghe, i responsabili delle principali aree di business (e di quelle con maggior profilo di rischio, es. *investment banking*), funzioni aziendali o aree geografiche, nonché per coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo:

*i*) ~~nelle banche considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU,~~ la durata del periodo di differimento non è inferiore a 5 anni; ~~Nelle altre banche, questa previsione si applica in presenza di un importo di remunerazione variabile particolarmente elevato;~~

*ii*) più del 50% della parte differita è composta da strumenti finanziari (9).

- 
- (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) Le banche valutano l'opportunità di fissare un importo di remunerazione particolarmente elevato a un livello inferiore rispetto a quello individuato sulla base dei criteri sub i) o sub ii), tenendo conto del rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione e, in particolare, di eventuali differenze significative del medesimo rapporto nell'ambito del personale.~~
- (9) Ne discende, per quanto previsto dal punto 3 del presente paragrafo, che la remunerazione variabile complessiva di questi soggetti è corrisposta per più del 50% in strumenti finanziari.

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

---

~~Nelle altre banche, le previsioni di cui al presente capoverso si applicano in presenza di un importo di remunerazione variabile particolarmente elevato.~~

Le banche stabiliscono i periodi di differimento sulla base di idonei criteri e ne danno adeguata evidenza nella documentazione sulle politiche di remunerazione (10). 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. I dividendi e gli interessi che maturano nel corso del periodo di differimento sugli strumenti finanziari di cui al punto 3) non possono essere corrisposti al personale né durante detto periodo né al termine di esso; sulla parte per cassa possono essere calcolati interessi in linea con i tassi di mercato.

#### *Regole di maggior dettaglio per il pagamento della remunerazione variabile*

La CRD V ha apportato alcune precisazioni sui seguenti aspetti.

- *Pagamento in strumenti finanziari della remunerazione variabile*: è chiarito, in particolare, che le banche quotate potranno utilizzare, oltre che azioni, anche strumenti ad esse collegati (possibilità che, ai sensi del precedente testo dell'art. 94, par. 1, lett. 1, era dalla Commissione europea ritenuta preclusa);
- *Differimento della componente variabile*: il periodo di differimento è aumentato dagli attuali 3-5 anni a 4-5 anni. La direttiva ha inoltre stabilito che per i membri dell'organo con funzione di gestione e per l'alta dirigenza degli "enti significativi", il periodo di differimento non deve essere inferiore a cinque anni (come già previsto dagli Orientamenti dell'EBA di dicembre 2015, par. 240).

Le presenti disposizioni sono modificate con riferimento al differimento della remunerazione variabile per almeno 4-5 anni; sugli altri aspetti, le disposizioni risultano già conformi alla direttiva. Essendo venuta meno la definizione di banche di maggiori dimensioni e complessità operativa, è solo chiarito che nelle presenti disposizioni per "enti significativi" devono intendersi le *significant institutions* in ambito SSM (con esclusione delle BCC).

Le ulteriori modifiche al punto 4 intendono allineare le disposizioni nazionali agli Orientamenti dell'EBA posti in consultazione; per la predisposizione del testo finale si terrà conto dell'evoluzione dei lavori EBA. Lo stesso vale per le limitate modifiche alla disciplina dei *retention bonus* (cfr. *infra*).

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 (11) e patrimoniali nonché a tener conto

---

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

(11) 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).

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

---

dei comportamenti individuali (12); i meccanismi conducono quindi a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa, soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi o quando la banca non è in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale. La banca individua criteri e presupposti per l'applicazione di questi meccanismi:

- a) sono soggetti a *claw back* almeno gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:
- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela;
  - ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
  - 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.

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

- b) i meccanismi di *malus* sono applicati, oltre che nei casi sub a), anche per tener conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

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

La remunerazione variabile garantita non è ammessa perché non risponde agli obiettivi delle presenti disposizioni (collegamento con la *performance* e i rischi) (13); solo in casi eccezionali essa è consentita, nelle banche che rispettano i requisiti prudenziali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego. Non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona, né dalla banca né da altra società del gruppo bancario. Essa non è soggetta alle norme sulla struttura della remunerazione variabile; concorre alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno ai sensi del par. 1.2 o par. 3, salvo che sia corrisposta in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

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

---

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

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

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

---

impieghi attenua l'incentivo delle risorse a operare correttamente e rende meno stretto il collegamento dei compensi con la *performance* e i rischi. Per limitare questo effetto, la remunerazione concordata con la banca – quale nuovo datore di lavoro – non può tenere indenne il nuovo personale da tali contrazioni o azzeramenti, e – fermo restando il caso della remunerazione variabile garantita – è ovviamente soggetta a tutte le regole applicabili in base alle politiche di remunerazione e incentivazione della banca (es. limiti ai compensi; obblighi di differimento e *retention*; pagamento in strumenti finanziari; *malus*; *claw back*, etc.).

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

Sono altresì ammessi piani di incentivazione a lungo termine (c.d. *long-term incentive plan*) che si basano su un arco di tempo futuro pluriennale di valutazione della *performance* (*accrual period*) e che: *i*) sono coerenti con gli obiettivi e la durata del piano strategico della banca; *ii*) prevedono condizioni di *performance* chiare e predeterminate, che devono essere verificate nel corso e alla fine del piano affinché la remunerazione variabile possa essere pagata non prima della fine del piano stesso. I piani di incentivazione a lungo termine prevedono che la remunerazione sia riconosciuta in un solo anno, alternativamente:

- al momento dell'avvio del piano, quando esso è ancorato anche alla valutazione di *performance* passate, relative almeno all'anno precedente a quello del riconoscimento. In questo caso, il piano prevede che il periodo di differimento abbia termine non prima di un anno da quando il rispetto dell'ultima condizione di *performance* è verificato;
- al termine del periodo di valutazione della *performance*, quando il piano è basato solo sulla valutazione di condizioni future di *performance*.

I piani di incentivazione a lungo termine sono soggetti a tutte le regole applicabili alla componente variabile della remunerazione (ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso, sul differimento, sull'uso di strumenti finanziari). Ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, l'importo del piano di incentivazione a lungo termine è computato per intero nell'anno in cui esso è riconosciuto; è tuttavia ammessa la possibilità di computare detto importo, secondo un criterio *pro rata* lineare, nel limite relativo a ogni anno di durata del piano

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

---

di incentivazione a lungo termine, quando questo, considerato anche il periodo di differimento, ha una durata superiore a 6 anni (14).

## **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 di tutto il personale 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 per il personale più rilevante*

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 concorrono, insieme alle altre componenti della remunerazione variabile, al calcolo del limite al rapporto variabile/fisso di cui al par. 1.2.

### *2.2.2. Importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica del personale più rilevante (cc.dd. golden parachute)*

Le pattuizioni, stipulate in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, che prevedono in tali circostanze l'eventuale riconoscimento di pagamenti o altri benefici al personale più rilevante (c.d. *golden parachute*) assicurano che tale riconoscimento sia opportunamente giustificato e collegato, attraverso idonei meccanismi: *i*) alla *performance*, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali; *ii*) alla

---

(14) Questa stessa possibilità è altresì riconosciuta per i piani di incentivazione che, considerato anche il periodo di differimento, hanno una durata superiore a 54 anni: *i*) nelle banche [considerate significative ai sensi dell'art. 6\(4\) dell'RMVU di "maggiori dimensioni o complessità operativa"](#), per il personale diverso dai consiglieri esecutivi, dal direttore generale, dai condirettori generali, dai vice direttori generali e altre figure analoghe, dai responsabili delle principali aree di business, funzioni aziendali o aree geografiche e da coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; *ii*) nelle altre banche, per tutto il personale.



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

---

*performance*, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della banca (15). Al momento del riconoscimento, la banca valuta e documenta la corretta applicazione dei suddetti meccanismi, con riferimento, tra l'altro, alla congruità degli importi da riconoscere in relazione ai profili *sub i*) e *ii*).

Detti importi sono pattuiti nel rispetto dei criteri e limiti fissati dall'assemblea dei soci, ai sensi della Sezione II, par. 1, punto *iii*), tenendo conto – tra l'altro – della durata del rapporto di lavoro intercorso. Essi sono assoggettati alle disposizioni previste nel par. 2.1 della presente Sezione (16) – coerentemente con la categoria di appartenenza della banca (“maggiore”, “minore”, “intermedia”) – quale che sia il titolo, la qualificazione giuridica e la motivazione economica per i quali vengono assegnati (17).

Le previsioni dei capoversi che precedono non si applicano agli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

In assenza di criteri e limiti (in termini di annualità fissa) approvati dall'assemblea dei soci (cfr. Sezione II, par. 1, lett. *iii*), i *golden parachute* non possono essere riconosciuti.

I *golden parachute* sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso di cui al par. 1.2 o par. 3 della presente Sezione relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

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

### 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 agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica sia del personale più rilevante sia del restante personale nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino

---

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

(16) 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*).

(17) In linea con quanto previsto nella definizione di “remunerazione variabile” di cui alla Sez. I, par. 3, rientrano tra i *golden parachute* anche: *i*) gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza; *ii*) gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto; *iii*) l'indennità di mancato preavviso, per l'ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge.

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

---

congiuntamente le seguenti condizioni: *i*) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, *ii*) sono di ammontare non superiore a 100.000 euro; *iii*) prevedono meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Le regole previste dai parr. 1 e 2.1 della presente Sezione, non si applicano 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.

Le regole di cui ai parr. 1 e 2.1 non si applicano agli importi riconosciuti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica del personale diverso da quello più rilevante, a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

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

Per i consiglieri non esecutivi sono di norma evitati meccanismi di incentivazione. Ove presenti, essi rappresentano comunque una parte non significativa della remunerazione, sono coerenti con i compiti svolti e sono definiti nel rigoroso rispetto dei criteri indicati al paragrafo 2.1; fermo quanto previsto dal par. 2.1, punto 3, gli strumenti finanziari utilizzati per il pagamento della componente variabile sono soggetti a *retention* sino al termine o alla scadenza del mandato (18). Lo stesso vale per la remunerazione del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, considerato che tale figura non svolge un ruolo esecutivo.

L'ammontare della remunerazione del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica è coerente con il ruolo centrale a esso attribuito ed è determinato *ex ante* in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (amministratore delegato, direttore generale, etc.), salva diversa decisione adottata dall'assemblea se previsto dallo statuto, su proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica e con i *quorum* costitutivi e deliberativi indicati al paragrafo 1.2.

Ai componenti dell'organo con funzione di controllo è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

La componente variabile, se presente, è contenuta per tutto il personale delle funzioni aziendali di controllo e della funzione risorse umane e, ove presente, per il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari previsto dall'articolo 154-*bis* del TUF, 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 a controllo; sono pertanto da evitare *bonus* collegati ai risultati economici. È invece

---

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

## **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

---

ammissibile subordinare (cd. “*gate*”) l’attribuzione della parte variabile a obiettivi di sostenibilità aziendale (es. contenimento dei costi; rafforzamento del capitale) a condizione che ciò non sia fonte di possibili conflitti di interesse.

Per il personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo, i compensi fissi sono di livello adeguato alle significative responsabilità e all’impegno connesso con il ruolo svolto; il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione di questi soggetti non supera il limite di un terzo.

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

---

*SEZIONE IV*

LA POLITICA DI REMUNERAZIONE PER PARTICOLARI CATEGORIE

**1. Agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede**

Il presente paragrafo si applica – in aggiunta ai principi generali enunciati nella Sezione I, par. 5, riferibili alle reti distributive esterne nella loro interezza – agli agenti in attività finanziaria, agli agenti di assicurazione e ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, diversi dai dipendenti della banca.

I criteri di seguito indicati muovono dall'esigenza di adattare le regole sulla struttura della remunerazione del personale (cfr. Sezione III), fondate sulla compresenza di una parte fissa e di una variabile, alle specificità della remunerazione di questi soggetti, che è per solito interamente variabile in ragione della natura autonoma del rapporto di lavoro.

Ai fini del presente paragrafo, si intende per:

- componente “non ricorrente”, la parte della remunerazione che ha una valenza incentivante (legata, ad esempio, all'incremento dei volumi della raccolta netta, al superamento di determinati *benchmark* sui prodotti, al lancio di nuovi prodotti, etc.). La provvigione non ha di per sé valenza incentivante;
- componente “ricorrente”, la parte della remunerazione diversa da quella “non ricorrente”, che rappresenta l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione.

La componente “non ricorrente” è equiparata alla remunerazione variabile del personale; la componente “ricorrente” è, invece, equiparata alla remunerazione fissa.

Salvo quanto previsto per il personale più rilevante, la remunerazione totale del singolo agente o consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede può essere interamente “ricorrente”. Quando essa si compone anche della componente “non ricorrente”, si applicano le regole che seguono.

1. Le banche determinano *ex ante* e correggono *ex post* la remunerazione “non ricorrente” di agenti e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, tenendo conto di indicatori di rischiosità operativa tali da promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla banca, nonché idonei a favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela;
2. la determinazione del *bonus pool* (inteso come l'ammontare complessivo della componente “non ricorrente” riconosciuta a una particolare categoria di personale che presenta medesime caratteristiche retributive, es. tutti gli agenti in attività finanziarie o tutti i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede) tiene conto delle condizioni patrimoniali e di liquidità della banca e del gruppo a cui questa eventualmente appartiene. A tal fine, sono previste condizioni di accesso alla remunerazione “non ricorrente” (cd. “*gate*”) che ne impediscono il pagamento in tutto o in parte;
3. la correzione *ex post* della remunerazione “non ricorrente” di ciascun soggetto si basa su indicatori granulari – determinati in ragione delle caratteristiche della banca (criterio di proporzionalità) –, idonei a riflettere in modo efficace e anticipato anomalie o criticità nelle relazioni con la clientela e nei rischi assunti per conto della banca. Tutti i parametri

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

---

utilizzati, sia qualitativi sia quantitativi, sono ben individuati, oggettivi e di pronta valutazione; anche le valutazioni discrezionali si fondano su criteri chiari e predeterminati.

La distinzione tra la componente “ricorrente” e quella “non ricorrente” della remunerazione, gli indicatori di rischiosità operativa a cui ancorare la componente “non ricorrente” (anche in vista della correzione per i rischi *ex post*), le condizioni di accesso alla remunerazione “non ricorrente” e le altre caratteristiche essenziali dei sistemi di remunerazione sono determinati *ex ante*, secondo criteri oggettivi, e adeguatamente formalizzati e documentati nelle politiche di remunerazione e incentivazione della banca e nella documentazione contrattuale che disciplina il rapporto.

Le regole di questo paragrafo non si applicano nei confronti degli agenti e dei consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede, non qualificati come personale più rilevante, che siano iscritti all’albo da meno di 3 anni e non abbiano precedentemente intrattenuto rapporti di lavoro con banche o intermediari finanziari non bancari.

Le banche includono nel processo di identificazione del personale più rilevante, di cui alla Sezione I, par. 6, anche gli agenti in attività finanziaria e di assicurazione e i consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede addetti alle reti distributive esterne (tipicamente, potrebbero risultare come personale più rilevante le figure dell’“*area manager*”, “*divisional manager*”, etc.).

Per i soggetti identificati come personale più rilevante la remunerazione si compone sempre di una parte “ricorrente” e di una “non ricorrente”; alla parte “non ricorrente” si applicano – secondo quanto indicato nella Sezione I, parr. 6 e 7 – le norme più stringenti previste per il personale più rilevante (1), in aggiunta alle regole che precedono valide per tutti gli agenti e consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede addetti alle reti distributive esterne (allineamento ai rischi, *gates*, indicatori di *compliance*, etc.).

---

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

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**

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

- a. la remunerazione variabile sia rigorosamente limitata in percentuale del risultato netto della gestione, quando essa non sia compatibile con il mantenimento di un adeguato livello di patrimonializzazione e con un'uscita tempestiva dal sostegno pubblico;
- b. nessuna remunerazione variabile sia pagata agli esponenti aziendali, salvo che ciò non sia giustificato (1);
- c. gli indicatori di *performance* e gli altri parametri utilizzati siano coerenti con gli obiettivi e i contenuti del piano di ristrutturazione e con il contributo del personale più rilevante alla sua realizzazione;
- d. la componente variabile della remunerazione del personale più rilevante sia differita per una percentuale superiore rispetto a quanto previsto dalla Sezione III, par. 2.1, punto 4, se del caso fino al 100%;
- e. la durata del periodo di valutazione della *performance* e la durata del periodo di differimento siano coerenti con i tempi attesi per il completamento del piano di ristrutturazione o per il rimborso dell'aiuto di Stato, ferma restando l'applicazione di quanto previsto dalla Sezione III, par. 2.1.

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

**2. Banche che non rispettano il requisito combinato di riserva di capitale i requisiti di cui agli articoli 141 o 141ter della CRD o che si trovano nelle situazioni di cui all'articolo 16-bis della BRRD**

~~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 I, Sezione V, par. 1, della presente Circolare.~~

In caso di mancato rispetto dei requisiti di cui agli articoli 141 o 141-ter della CRD o nelle situazioni di cui all'articolo 16-bis della direttiva 2014/59/UE (BRRD), le remunerazioni variabili possono essere riconosciute e/o corrisposte nei limiti e alle condizioni indicati nelle disposizioni di attuazione dei suddetti articoli.

---

(1) Potrebbe essere il caso, ad esempio, della sostituzione del *management*.

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 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* secondo i modelli e le istruzioni individuati negli EBA/ITS/2020/04 [ndr – il riferimento a questi ITS verrà sostituito dal riferimento al Regolamento delegato con cui gli ITS saranno adottati, quando disponibile]:

- le informazioni di cui al medesimo art. 450 del CRR ~~(1)~~;
- 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 (2).

~~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~~ (3).

**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) Viene inoltre in rilievo la Sezione 18 ("Politica e prassi") degli Orientamenti su sane politiche di remunerazione dell'EBA, in materia di informativa esterna ed interna.~~

(2) Restano fermi gli obblighi previsti per le banche quotate ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

(3) Cfr. Comunicazione della Banca d'Italia del 7 ottobre 2014 in materia di raccolta di dati sulle remunerazioni presso banche e imprese di investimento.

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 VII – Disposizioni transitorie e finali

---

**SEZIONE VII**  
**DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI**

**1. Disposizioni transitorie**

Il presente paragrafo verrà integrato con il nuovo regime transitorio per l'attuazione delle modifiche alle presenti disposizioni.

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 2018.

Le banche, nei limiti consentiti dai contratti collettivi:

applicano le disposizioni del presente Capitolo ai contratti individuali che sono stipulati a partire dal 1° aprile 2019;

adeguano i contratti individuali in corso alle disposizioni del presente Capitolo tempestivamente e, comunque, entro il 1° aprile 2019 per i componenti degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo ed entro il 30 giugno 2019 per il restante personale.

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

Fino al completo adeguamento al presente Capitolo, le banche rispettano quanto stabilito ai sensi del provvedimento della Banca d'Italia del 18 novembre 2014, recante Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari (7° aggiornamento della presente Circolare).

**2. Deroga per il personale operante nelle SGR, SICAV e SICAF di gruppo bancario**

In deroga a quanto previsto nella Sezione I, par. 4, la società capogruppo può non applicare la regola sul limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione di cui alla Sez. III, parr. 1.2 e 3, al personale di una SGR, SICAV o SICAF (“gestore”) appartenente al gruppo, identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo, se questo personale svolge attività esclusivamente per il gestore stesso.

La scelta di avvalersi della deroga di cui al precedente capoverso, adeguatamente motivata dalla società capogruppo, può riguardare le sole remunerazioni riconosciute a partire dall'entrata in vigore delle presenti disposizioni. A partire dall'esercizio 2019 tale scelta è opportunamente illustrata e motivata nella politica di remunerazione e sottoposta ad approvazione dell'assemblea della capogruppo; negli anni successivi non è necessario sottoporre a quest'ultima una nuova delibera, a condizione che non siano cambiate le motivazioni sulla base delle quali la società capogruppo ha deliberato l'introduzione della deroga.

Resta fermo il rispetto delle altre regole applicabili al personale dei gestori appartenenti al gruppo in forza del presente Capitolo, nonché della normativa di attuazione dell'articolo 6 del TUF.



**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

Allegato A– Informazioni da trasmettere per l'esclusione del personale dal novero dei *risk taker*

---

*Allegato A*

**INFORMAZIONI DA TRASMETTERE PER L'ESCLUSIONE DEL PERSONALE DAL  
NOVERO DEI RISK-TAKER (CFR. SEZIONE I, PAR. 6.1)**

[...omissis...]

***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

Allegato A- Informazioni da trasmettere per l'esclusione del personale dal novero dei *risk taker*

---

*Allegato B*

**INFORMAZIONI DA TRASMETTERE SULLA DECISIONE DI AUMENTO DEL LIMITE  
AL RAPPORTO VARIABILE/FISSO SUPERIORE A 1:1**

**(CFR. SEZIONE III, PAR. 1.2)**

[...*omissis*...]