

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

---

*Tavola di resoconto alla consultazione*

## PREMESSA

La presente tavola di resoconto illustra le principali valutazioni e scelte compiute, ad esito della consultazione pubblica, per la revisione delle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Cap. 2).

Nella tavola di resoconto si fornisce risposta alle osservazioni riguardanti le parti della disciplina oggetto di modifica e alle richieste di chiarimento; alcune modifiche formali, richieste in consultazione, non sono specificamente commentate.

In via generale, si osserva che gli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea (*European Banking Authority – EBA*), a cui le modifiche alle Disposizioni danno attuazione, richiedono di essere adeguatamente contestualizzati e adattati, con particolare riferimento alla disciplina civilistica e bancaria e alle prassi di ciascun Paese. Per questo motivo, e per evitare di irrigidire la normativa, già puntuale e tecnica, non risulta possibile – come richiesto da alcuni rispondenti alla consultazione – riprodurre pedissequamente gli Orientamenti dell'EBA nelle Disposizioni di vigilanza.

Come anticipato nel documento di consultazione, nel presente resoconto non si fornisce risposta alle osservazioni riguardanti previsioni che non hanno formato oggetto di modifica, per le quali si fa rinvio alle risposte fornite in sede di recepimento della CRD IV (cfr. 7° aggiornamento della Circolare n. 285, del 18 novembre 2014). Ad esito della consultazione pubblica si è ritenuto opportuno riconsiderare un solo tema, alla luce sia dell'evoluzione del quadro normativo europeo (lavori in corso per la revisione della CRD IV) sia delle prassi di alcuni Stati membri. Si tratta dell'introduzione della possibilità per le società capogruppo di un gruppo bancario di non applicare la regola del limite al rapporto variabile/fisso (c.d. *cap*) ai gestori appartenenti al gruppo, secondo quanto stabilito nella disciplina transitoria e finale delle Disposizioni (cfr. Sez. VII). Si invitano gli intermediari a valutare con attenzione l'utilizzo di questa possibilità, considerata l'incertezza legata agli esiti del negoziato europeo.

La consultazione si è chiusa il 14 maggio 2018. Sono pervenuti commenti e osservazioni da parte di 12 partecipanti:

- ABI – Associazione Bancaria Italiana
- ANASF – Associazione nazionale dei promotori finanziari
- ASSORETI – Associazione nazionale delle società di collocamento di prodotti finanziari e di servizi di investimento
- ASSOSIM – Associazione italiana intermediari mobiliari
- EuroTLX SIM S.p.A.
- FEDERCASSE – Federazione Nazionale delle Banche di Credito Cooperativo
- Feder.Pr.O.M.M (Federazione intercategoriale consulenti finanziari e operatori dei mercati finanziari, crediti e assicurativi), UILTuCS (Unione italiana lavoratori turismo commercio e servizi), OPEC Financial (Organizzazione professionale europea, consulenti finanziari – *financial advisor*)
- OAM – Organismo degli agenti e dei mediatori
- Unipol gruppo S.p.A.
- 3 rispondenti che hanno chiesto di rimanere anonimi o che i propri commenti non fossero pubblicati.

### Legenda

<b>CRD4</b>	Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, che modifica la direttiva 2002/87/CE e abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE
<b>CRR</b>	Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012
<b>Disposizioni</b>	Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2
<b>GL</b>	Orientamenti su sane politiche di remunerazione ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE e sull'informativa ai sensi dell'articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013, del 26 giugno 2016 (ABE/GL/2015/22, disponibili all'indirizzo <a href="https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration/guidelines-on-sound-remuneration-policies#">https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration/guidelines-on-sound-remuneration-policies#</a> )
<b>RTS sui risk-takers</b>	<i>Regulatory technical standards</i> emanati dalla Commissione europea, su proposta dell'EBA, e in particolare il Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 in materia di criteri quantitativi e qualitativi per l'identificazione dei <i>risk-takers</i> .
<b>Indirizzi del Financial Stability Board</b>	<i>Supplementary Guidance to the FSB Principles and Standards on Sound Compensation Practices. The use of compensation tools to address misconduct risk</i> , disponibile all'indirizzo <a href="http://www.fsb.org/2018/04/fsb-publishes-toolkit-to-mitigate-misconduct-risk/">http://www.fsb.org/2018/04/fsb-publishes-toolkit-to-mitigate-misconduct-risk/</a>

DISPOSIZIONI	OSSERVAZIONI RICEVUTE	ACCOLTA (SI, NO, IN PARTE)	MOTIVAZIONI
<b>DEFINIZIONI (SEZ. I, PAR. 3)</b>	Si chiede di estendere il regime introdotto per le BCC appartenenti a un gruppo bancario cooperativo ( <i>i.e.</i> possibilità di applicare la normativa sempre sulla base dell'attivo di bilancio individuale e non di gruppo) alle altre banche "minori" e "intermedie" appartenenti a un gruppo "intermedio" o "maggiore".	No	<p>La modifica introdotta per le BCC si ricollega alla riforma del settore del credito cooperativo ed è coerente con le caratteristiche e le limitazioni operative di questa tipologia di banche, nonché con lo speciale assetto giuridico che disciplina la relazione tra queste ultime e la società capogruppo.</p> <p>Si ritiene che queste specificità non sussistano per le altre tipologie di banche appartenenti a un gruppo bancario, per le quali si conferma quindi la vigente disciplina. L'approccio consolidato seguito per le banche diverse dalle BCC risponde all'esigenza di assicurare l'unitarietà delle politiche e prassi di remunerazione all'interno dei gruppi.</p>
	Si chiede di specificare cosa debba intendersi, ai fini della definizione di "remunerazione", per "componenti accessorie" e per "servizi".	Chiarimento a lato	<p>La definizione di "remunerazione" è integrata nelle Disposizioni con il riferimento alle "componenti accessorie", confermando quanto previsto nel documento di consultazione, per tenere conto delle GL riguardanti le cc.dd. <i>allowances</i>. Per "componenti accessorie" possono intendersi quelle che non si qualificano come remunerazione di base ma si aggiungono a questa per compensare, ad esempio, l'assunzione di una specifica posizione o lo svolgimento di specifiche mansioni. Anche queste componenti, in linea con le GL, devono essere valutate ai fini di una corretta allocazione nella componente fissa o variabile della remunerazione.</p> <p>È stato poi aggiunto un riferimento ai "servizi", anche se non espressamente richiesto dalle GL, per tenere conto del fatto che i pagamenti "in natura" possono avvenire non solo in beni ma anche attraverso l'erogazione di servizi.</p>
	Si chiede di rivedere la definizione di "remunerazione fissa" per:  <i>i)</i> includere la nozione di "permanenza", come definita nella GL 117, lett, d) ( <i>i.e.</i> , remunerazione mantenuta "per un periodo di tempo connesso al ruolo e alle responsabilità	In parte	<p>Con riguardo all'osservazione <i>sub i)</i>, il riferimento contenuto nel testo delle Disposizioni alla natura "stabile" della remunerazione fissa risulta già idoneo a coprire anche le situazioni in cui tale remunerazione è specificamente ancorata al ruolo e alla posizione organizzativa ricoperta dal singolo membro del personale (<i>e.g.</i>, <i>role-based allowances</i>).</p> <p>Quanto al punto <i>sub ii)</i>, le Disposizioni disciplinano casi specifici di compensi obbligatori per legge e precisano che questi non rientrano nella definizione di "remunerazione variabile" (modificata in relazione a questo profilo) e sono dunque da</p>

	<p>organizzative specifici”);</p> <p><i>ii)</i> includervi espressamente gli importi obbligatori ai sensi di legge (“<i>mandatory under national law</i>”, GL 118).</p>		<p>considerare come “remunerazione fissa” (es. TFR e indennità di mancato preavviso, il cui ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti). Non appare quindi opportuno modificare la definizione di “remunerazione fissa”, includendovi un riferimento agli importi obbligatori ai sensi di legge, perché questo potrebbe risultare eccessivamente generico e quindi difficile da circoscrivere correttamente.</p>
	<p>Si chiede di confermare che rientrano nella componente “fissa” della remunerazione gli aumenti della remunerazione legati a valutazioni di merito del personale (e, quindi, su base discrezionale), ma attribuiti in modo stabile e irrevocabile (cc.dd. assegni <i>ad personam</i> o “superminimi”).</p>	<p>Chiarimento a lato</p>	<p>Per la corretta configurazione di queste fattispecie occorre valutarne caso per caso le finalità, la natura, la tipologia di personale interessato e il rispetto delle condizioni fissate nelle Disposizioni per la corretta distinzione tra remunerazione fissa e variabile.</p>
	<p>Un rispondente chiede di specificare che costituiscono “remunerazione fissa”:</p> <p><i>i)</i> i “patti di non concorrenza” di cui all’art. 2125 c.c.;</p> <p><i>ii)</i> gli “emolumenti riconosciuti a titolo di clausola di durata minima garantita” e</p> <p><i>iii)</i> i “patti di stabilità per il prolungamento del preavviso”.</p> <p>Un secondo rispondente chiede di chiarire come debbano essere qualificati gli importi corrisposti a titolo di patto di non concorrenza in costanza di rapporto, considerato che essi “sembrano avere tutte le caratteristiche della remunerazione</p>	<p>In parte/ Chiarimento a lato</p>	<p>Si ritiene di non poter accogliere la richiesta di configurare le fattispecie <i>sub i), ii) e iii)</i> come “remunerazione fissa”, in quanto non sembrano rispettare le condizioni previste nella relativa definizione contenuta nelle Disposizioni e in linea con le GL. Questi importi, infatti: sono riconosciuti su base discrezionale, perché connessi con le situazioni delle singole persone interessate; sono revocabili, perché può esserne richiesta la restituzione, in aggiunta all’eventuale penale, nel caso in cui il patto non sia onorato; potrebbero non essere permanenti, quando ad esempio soggetti a durata determinata e a possibile rinnovo; potrebbero, pur non dipendendo dalla <i>performance</i>, creare incentivi all’assunzione di rischi. Rileva poi la clausola di salvaguardia contenuta nella definizione di “remunerazione variabile” (introdotta con il documento di consultazione e prevista dalle GL), secondo cui le remunerazioni la cui allocazione alla componente fissa o a quella variabile è incerta devono essere qualificate come “remunerazione variabile”.</p> <p>Con specifico riguardo agli importi <i>sub i) e iii)</i>, questi rientrano tra gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro; essi, infatti, rappresentano il corrispettivo a fronte di una specifica obbligazione che il personale è tenuto ad adempiere – in forza del patto – successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro oppure in vista dello stesso (<i>i.e.</i>, obbligo di non svolgere attività in</p>

	<p>fissa”.</p> <p>Un terzo rispondente, infine, chiede di specificare – diversamente dai precedenti – che nella nozione di remunerazione fissa non sono inclusi gli importi <i>sub i)</i>, in linea con quanto previsto dalle regole sui <i>golden parachute</i> (che li considera remunerazione variabile), e <i>sub iii)</i>, in quanto sussistenti fino al verificarsi di determinate condizioni discrezionalmente pattuite tra la banca e il personale.</p>	<p>concorrenza all’intermediario per un predeterminato periodo di tempo, successivo al licenziamento o alle dimissioni, oppure obbligo, nel caso di dimissioni, di un preavviso più lungo rispetto a quello individuato nella contrattazione collettiva). Gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica rientrano nella definizione di “remunerazione variabile”, quando riconosciuti sia al personale più rilevante sia al restante personale (e quindi a prescindere dalla circostanza che il compenso si configuri o meno come <i>golden parachute</i> ai sensi della Sezione III, par. 2.2.2).</p> <p>La qualificazione delle fattispecie <i>sub i)</i> e <i>iii)</i> è quindi coerente con le osservazioni pervenute dal terzo rispondente.</p> <p>Per assicurare maggiore chiarezza, anche alla luce dei commenti specifici ricevuti con riguardo alla disciplina dei <i>golden parachute</i> (cfr. <i>infra</i>), la definizione di “remunerazione variabile” viene comunque modificata per specificare che gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica: <i>a)</i> si configurano come remunerazione variabile indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti, anche laddove pattuiti con il personale non rilevante; <i>b)</i> includono anche i compensi 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.</p> <p>Va infine osservato, con riferimento agli importi corrisposti a titolo di patto di non concorrenza in costanza di rapporto, che le Disposizioni non entrano nel merito delle modalità e tempistiche di corresponsione, che sono rimesse alla scelta della singola banca; esse dovranno dunque essere valutate caso per caso, in relazione alle motivazioni che inducono la banca a un pagamento spalmato nel tempo e non al termine del rapporto di lavoro, nel rispetto dei principi generali della normativa sulle remunerazioni; in particolare, è necessario che tali importi non siano tali da configurare una possibile fattispecie elusiva delle norme e siano giustificati, coerenti e proporzionati rispetto alla controprestazione richiesta e alla sua durata.</p> <p>Quanto agli emolumenti <i>sub ii)</i>, questi sembrano perseguire finalità simili a quelle dei cc.dd. <i>retention bonus</i>. Anch’essi devono quindi considerarsi remunerazione variabile; una loro diversa configurazione sarebbe, infatti, contraria alla <i>ratio</i> delle norme in materia di <i>retention bonus</i> (come modificate nell’ambito di questa stessa</p>
--	---	--

			consultazione).
	Si chiede di escludere la funzione risorse umane dalla definizione di “funzioni aziendali di controllo”.	Sì	La definizione viene modificata come richiesto: da ciò discende che il personale della funzione risorse umane non sarà più soggetto al limite di 1/3 al rapporto variabile/fisso, applicabile al personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo. Alla luce del ruolo che la funzione risorse umane riveste nella definizione e nell’attuazione delle politiche di remunerazione, si ritiene tuttavia di confermare l’applicazione al personale della funzione risorse umane dei principi che guidano il riconoscimento della remunerazione variabile nell’ambito delle funzioni aziendali di controllo (cfr. in particolare la regola secondo cui la remunerazione variabile deve essere contenuta; Sez. III, par. 3).
<b>DESTINATARI DELLA DISCIPLINA (SEZ. I, PAR. 4)</b>	Si chiede di precisare che la politica di remunerazione del gruppo definita dalla società capogruppo deve tenere conto delle specificità normative e regolamentari dei settori in cui operano le diverse società del gruppo.	Chiarimento a lato	<p>Le Disposizioni già prevedono che le politiche di remunerazione e incentivazione del gruppo, elaborate dalla capogruppo, “tengano opportunamente conto delle caratteristiche di ciascuna società, tra cui: (...) la presenza di regole specifiche in ragione del settore di appartenenza e della giurisdizione dove la società è stabilita o prevalentemente opera; (...) la rilevanza rispetto al gruppo nonché al paese di insediamento o di operatività prevalente” (Sez. I, par. 8).</p> <p>Si segnala, inoltre, che le Disposizioni – confermando quanto previsto nel documento di consultazione – sono integrate in alcuni punti per chiarire le corrette modalità di applicazione delle regole a livello di gruppo (es. assemblea competente per l’approvazione del <i>cap</i>; informativa all’assemblea su eventuali parti delle Disposizioni che risultino in contrasto con il diritto nazionale di paesi terzi in cui sono insediate le società del gruppo; collaborazione e scambio di informazioni tra le funzioni aziendali di controllo della società capogruppo e delle controllate).</p>
<b>PRINCIPI E CRITERI GENERALI (SEZ. I, PAR. 5)</b>	Relativamente all’obbligo per le funzioni aziendali di controllo di svolgere verifiche periodiche sui conti di custodia e amministrazione del personale, si chiede di:	In parte	

	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. estendere questo potere anche alla funzione risorse umane;</li> <li>2. specificare che i conti a cui la previsione si riferisce sono quelli “di deposito interni”, considerato che non si ritiene possibile un’attività di verifica sui conti di deposito accesi presso altri intermediari;</li> <li>3. considerare la necessità di acquisire il consenso del personale prima di procedere alle verifiche a campione oppure, se sufficiente, di rendere un’informativa al personale relativa alla possibile attività di verifica sui conti;</li> <li>4. riformulare la previsione per evitare il fraintendimento che le verifiche possano essere effettuate anche sui conti del personale diverso da quello più rilevante;</li> <li>5. chiarire che la regola non si applica agli intermediari non autorizzati all’apertura di “conti di custodia e amministrazione” (non accessibili quindi al loro personale).</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La richiesta è accolta.</li> <li>2. Le Disposizioni sono modificate come richiesto. Resta comunque fermo, in conformità con le GL, l’obbligo per la banca di richiedere al personale più rilevante, sulla base di specifiche pattuizioni, di comunicare l’accensione di conti presso altri intermediari, nonché l’effettuazione di operazioni o investimenti finanziari che interferiscono o potrebbero interferire con i meccanismi di allineamento alle <i>performance</i> e ai rischi (cfr. risposta a pag. 9).</li> <li>3. È rimessa all’autonomia contrattuale della banca e del personale l’individuazione delle modalità più idonee per assicurare l’osservanza della normativa in materia di remunerazioni, nel rispetto della disciplina sulla <i>privacy</i>; non si ritiene pertanto necessario modificare le Disposizioni per disciplinare questi aspetti.</li> <li>4. Le Disposizioni sono conformi alle GL, secondo cui “<i>random checks should at least include the internal custodianship accounts of identified staff</i>”. È quindi rimessa alle banche la facoltà di includere nelle verifiche a campione anche il restante personale.</li> <li>5. Si conferma che le previsioni riguardanti le verifiche periodiche sui conti interni del personale non si applicano agli intermediari non autorizzati all’apertura di “conti di custodia e amministrazione”. Anche in questi intermediari restano comunque fermi gli altri obblighi della Sez. I, par. 5 (es. divieto di copertura/assicurazione per il personale; obbligo di informativa sui conti accesi presso altri intermediari; individuazione da parte della banche delle operazioni finanziarie che, effettuate direttamente o indirettamente dal personale più rilevante, potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi).</li> </ol>
--	---	--	--



	<p>Si chiede di fornire qualche esemplificazione sulle “tipologie di operazioni e investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal personale più rilevante che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi (...)”, nonché su come utilizzare le informazioni ricevute su tali operazioni e investimenti.</p>	<p>Chiarimento a lato</p>	<p>Per operazioni e investimenti finanziari possono intendersi le operazioni e gli investimenti effettuati dal personale più rilevante per conto proprio, direttamente o indirettamente, che interferiscono o potrebbero interferire con i meccanismi di allineamento alle <i>performance</i> e ai rischi insiti nei sistemi di remunerazione e incentivazione. A titolo esemplificativo, vi rientrano le operazioni e gli investimenti in strumenti finanziari emessi dalla banca in cui il personale opera, dalla sua società capogruppo o dalle altre società del gruppo (ivi compresi i derivati che hanno tali strumenti come sottostante), anche quando sottoscritti sulla base di un’offerta che non proviene dalla banca stessa; tali operazioni e investimenti, infatti, incidono sulla propensione al rischio del personale più rilevante, senza però essere soggetti ai meccanismi di aggiustamento tipici dei compensi variabili, laddove effettuati dal personale autonomamente e con proprie risorse (non rappresentando quindi una forma di remunerazione).</p> <p>Queste operazioni e questi investimenti devono quindi essere considerati dalla banca nella definizione dei sistemi di remunerazione del personale più rilevante interessato, per prevedere – ove necessario – un rafforzamento di tali sistemi (es. maggior differimento e <i>retention</i> degli strumenti corrisposti come remunerazione variabile) volto a bilanciare gli effetti delle operazioni personali effettuate dal personale più rilevante. A questo fine, le Disposizioni richiedono alle banche stesse di individuare quali tipologie di operazioni e investimenti potrebbero rilevare ai fini della corretta attuazione delle proprie politiche di remunerazione, in ragione ad esempio delle caratteristiche degli strumenti finanziari di propria emissione e/o di quelli utilizzati per il pagamento della remunerazione variabile, del settore in cui opera la banca, ecc.</p>
--	---	---------------------------	---

<p><b>IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE (SEZ. I, PAR. 6)</b></p>	<p>Si chiede di chiarire il concetto di “politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante”) e di specificare che essa deve essere condivisa con il personale e resa accessibile all’interno della struttura aziendale.</p> <p>Si chiede altresì di confermare che le componenti di un gruppo bancario possono applicare la “politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante” redatta dalla capogruppo. In generale, si osserva comunque che redigere questa politica secondo un processo strutturato sia eccessivamente gravoso per le banche di minori dimensioni e complessità; si chiede pertanto di rivedere la previsione in un’ottica di proporzionalità.</p>	<p>Chiarimento a lato</p>	<p>La politica per l’identificazione del personale più rilevante costituisce l’insieme di principi, criteri e procedure di cui la banca si dota (<i>ex ante</i>) per identificare i soggetti che assumono rischi rilevanti per la banca o per il gruppo, ai sensi degli RTS sui <i>risk-takers</i> (il c.d. <i>document of the self-assessment</i>, cfr. GL 90). Essa è parte integrante della politica di remunerazione, per cui deve essere adeguatamente formalizzata e documentata, accessibile a tutti i livelli dell’organizzazione, sottoposta all’approvazione dell’assemblea dei soci (cfr. GL 83).</p> <p>La politica sul processo di identificazione del personale più rilevante deve essere redatta da ciascuna banca, considerato che tutte sono destinatarie dell’obbligo di identificare il proprio personale più rilevante (indipendentemente dalle regole applicabili a tale personale). Va da sé che il grado di complessità e i costi connessi con la predisposizione di tale politica sono comunque proporzionali alle caratteristiche dimensionali e organizzative di ogni banca (<i>i.e.</i>, il processo di identificazione del personale più rilevante sarà dunque meno complesso in una banca più piccola). Le Disposizioni – confermando quanto stabilito nel documento di consultazione – prevedono poi che le banche che appartengono a un gruppo bancario, diverse da quelle quotate, possano non redigere la politica nel caso in cui l’abbia redatta la società capogruppo, nel rispetto di specifiche condizioni. Sulla base di tale politica spetta poi a ciascuna banca identificare il proprio personale più rilevante.</p>
	<p>Si chiede di specificare, in conformità con le GL, che un soggetto va identificato come personale più rilevante in forza dei criteri qualitativi del regolamento delegato UE n. 604/2014 quando ha ricoperto una carica/svolto un ruolo rilevante ai fini dei predetti criteri per almeno 3 mesi nell’arco dell’esercizio di riferimento. A questo fine, si chiede di prevedere meccanismi di aggiornamento infra-annuale del perimetro del personale</p>	<p>Chiarimento a lato</p>	<p>Si conferma che gli intermediari possono tenere conto delle indicazioni contenute nelle GL per condurre il processo di identificazione del personale più rilevante.</p>

	più rilevante.		
<b>RUOLO DELL'ASSEMBLEA (SEZ. II, PAR. 1)</b>	Si chiede di specificare quali siano “le principali informazioni” da fornire all’assemblea sul processo di identificazione ed esclusione del personale più rilevante, e di chiarire che vanno omesse – per questioni di riservatezza – tutte quelle previste nella Sez. I, par. 6 (es., numero, nomi o identificativi individuali, ruolo e responsabilità dei singoli <i>risk-takers</i> ).	Chiarimento a lato	All’assemblea dei soci vanno fornite le principali informazioni sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, secondo quanto previsto dalla Sez. II, par. 1: non è necessario fornire informazioni sui nominativi, i ruoli e le responsabilità dei singoli <i>risk-takers</i> , ma vanno rese almeno informazioni aggregate su numero e ruoli/responsabilità dei <i>risk-takers</i> , le variazioni rispetto all’anno precedente, le esclusioni operate e le motivazioni di tali esclusioni, e ogni altro dato essenziale per comprendere appieno la politica di remunerazione.
	Un rispondente chiede di eliminare l’obbligo di informativa all’assemblea sul contrasto tra le Disposizioni e la disciplina nazionale di Paesi terzi in cui sono insediate le società del gruppo. Un altro chiede invece di chiarirne gli effetti.	No	Si ritiene di confermare questo obbligo, che discende dalle GL. Quanto agli effetti, si ritiene che la finalità sia quella di rendere edotti i soci sulle eventuali differenze nell’applicazione delle regole tra le diverse componenti del gruppo, dovute al contrasto delle previsioni europee/italiane con quelle del Paese in cui le componenti del gruppo sono insediate, in modo tale da consentire all’assemblea di valutare più compiutamente le scelte sottese alla politica di remunerazione per il gruppo.
	Si chiede di modificare le Disposizioni per chiarire se per “società del gruppo”, a cui compete l’approvazione dell’aumento del <i>cap</i> del proprio personale, si intendano le sole banche appartenenti al gruppo oppure anche altre società non bancarie.	Sì	In conformità con la CRD4, il <i>cap</i> si applica su base individuale alle sole banche e SIM, per cui l’obbligo di approvazione assembleare dell’eventuale aumento del <i>cap</i> compete all’assemblea delle sole banche e SIM appartenenti al gruppo (e non a quella di altre società del gruppo stesso); le Disposizioni sono quindi modificate per precisare questo aspetto. Quanto al personale operante in società diverse da banche e SIM che assume rischi per il gruppo, la competenza per l’eventuale aumento del <i>cap</i> è dell’assemblea della società capogruppo.
	Si chiede di confermare che la possibilità di non far riapprovare all’assemblea dei soci l’aumento del	Sì	Si conferma quanto richiesto.

	<p><i>cap</i>, al ricorrere di specifiche condizioni, vale anche per l'assemblea della capogruppo chiamata ad esprimersi sulla proposta di aumento del <i>cap</i> in una società del gruppo.</p>		
<p><b>FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO</b> (SEZ. II, PAR. 3, NOTA 7)</p>	<p>Si chiede di chiarire in cosa consiste il compito della funzione risorse umane di fornire supporto alla funzione di conformità "per assicurare la coerenza tra le politiche e le politiche di gestione del personale".</p>	<p>Chiarimento a lato</p>	<p>La collaborazione tra la funzione di conformità e la funzione risorse umane è volta ad assicurare che la politica di remunerazione e quella di gestione del personale siano definite e attuate in modo coerente e non contengano indirizzi tra loro contrastanti (es., avanzamenti di carriera tali da compensare l'eventuale riduzione o azzeramento della componente variabile; eventuali provvedimenti disciplinari nei confronti del personale non opportunamente considerati nell'ambito della valutazione della <i>performance</i> individuale ai fini del riconoscimento della componente variabile).</p>
<p><b>STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE</b> (SEZ. III, PAR. 2.1)</p>	<p>Relativamente alla determinazione dell'importo di remunerazione variabile particolarmente elevato, si chiede di chiarire come quantificare l'importo pari a "10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca" nell'ambito dei gruppi.</p>	<p>Chiarimento a lato</p>	<p>La remunerazione complessiva media da considerare per questo calcolo può essere quella del personale della singola banca oppure quella del personale di tutto il gruppo, purché il metodo prescelto sia il medesimo per tutte le componenti del gruppo.</p>
	<p>Un rispondente ritiene che il riferimento all'ultimo rapporto pubblicato dall'EBA per il calcolo del "25 per cento della remunerazione complessiva media degli <i>high earners</i> italiani" creerebbe problemi in termini di disponibilità di un dato aggiornato.</p>	<p>Chiarimento a lato</p>	<p>Si conferma, come previsto nel documento di consultazione, che le banche devono fare riferimento all'ultimo rapporto pubblicato dall'EBA in ordine di tempo (anche se risalente all'anno precedente).</p>
	<p>Si suggerisce di "sterilizzare" l'importo di remunerazione variabile particolarmente elevato individuato in sede di prima applicazione della norma</p>	<p>Sì</p>	<p>Le Disposizioni sono modificate per prevedere la possibilità per le banche di aggiornare l'importo di remunerazione variabile particolarmente elevato con cadenza almeno triennale (ferma restando, quindi, la possibilità di aggiornarlo con maggiore frequenza).</p>

	e prevederne eventualmente un aggiornamento su base pluriennale (es. quinquennale), al fine di garantirne la stabilità nel tempo.		
	Con riguardo alle regole sul differimento delle figure apicali, si chiede di limitare la previsione alle banche significative, qualora non sia possibile mantenere invariata la normativa del 2014, che lega tale differimento alla significatività della remunerazione variabile da esse percepita.	Sì	<p>Si accoglie la richiesta di limitare gli obblighi in materia di differimento rafforzato della remunerazione variabile delle figure di vertice alle <i>significant institutions</i>: per le banche intermedie e minori si conferma quindi l'attuale disciplina, secondo cui queste sono destinatarie di tali previsioni solo quando la remunerazione variabile è di importo particolarmente elevato.</p> <p>Non è invece possibile ripristinare <i>in toto</i> le disposizioni del 2014, secondo cui il differimento minimo di 5 anni per le figure di vertice anche delle banche di maggiori dimensioni si applicava solo quando la remunerazione variabile costituiva un importo particolarmente elevato, perché ciò non sarebbe conforme alla GL n. 240.</p>
	<p>Si chiede di restringere l'applicazione delle regole sull'aggiustamento dei rischi <i>ex post</i> (<i>malus</i> e <i>claw-back</i>) al solo personale più rilevante.</p> <p>Si chiede di non applicare alle banche minori le regole su <i>malus</i> e <i>claw-back</i> e, più in generale, tutte le regole sul differimento.</p>	Chiarimento a lato	Le osservazioni si riferiscono a previsioni che non costituiscono oggetto di modifica. Al riguardo si fa dunque rinvio – come anticipato nella premessa a questa tavola di resoconto – alle risposte fornite nel 2014 in sede di emanazione delle disposizioni in materia di remunerazioni di attuazione della CRD IV (Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, 7° aggiornamento).
	Si chiede di chiarire cosa debba intendersi per "perdita significativa" per la banca o per la clientela – che rientra tra le condizioni per l'applicazione delle clausole di <i>malus</i> o <i>claw-back</i> – facendo ad esempio riferimento a "range di riferimento, magari parametrati alla dimensione	Chiarimento a lato	<p>Con riferimento alla nozione di perdita significativa per la banca, è rimessa a ciascun intermediario la definizione di criteri di significatività della perdita che siano coerenti con le proprie caratteristiche. In questo ambito possono venire in rilievo le dimensioni e la situazione economica, patrimoniale e di liquidità del singolo intermediario e dell'eventuale gruppo di appartenenza.</p> <p>Anche la nozione di perdita significativa per la clientela andrà definita da ciascun intermediario, conformemente alle caratteristiche operative e della propria clientela .</p>

	<p>della banca o del gruppo bancario”.</p> <p>Si chiede altresì di meglio precisare il concetto di “clientela” (es.: un singolo cliente che abbia subito una perdita economica a causa del comportamento del dipendente; un gruppo o la generalità dei clienti, incorsi in una perdita a causa di un comportamento di tipo seriale del dipendente).</p>		<p>Compete all’intermediario individuare i relativi criteri di significatività, avendo riguardo, ad esempio, all’ammontare aggregato delle perdite subite dai diversi clienti in conseguenza di un atto o comportamento del dipendente (anche ripetuto più volte), o all’incidenza della perdita rispetto all’investimento medio della clientela.</p> <p>La norma in esame ha una finalità essenzialmente prudenziale in quanto volta ad assicurare un più efficace presidio dei rischi e, in particolare, del c.d. <i>misconduct risk</i>. In coerenza con gli indirizzi del <i>Financial Stability Board</i>, viene chiarito che la perdita significativa è riferita a comportamenti devianti o comunque non conformi rispetto agli standard legali, regolamentari, statutari o etici applicabili all’intermediario.</p> <p>La previsione trova complemento nelle Disposizioni della Banca d’Italia in materia di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti”, e in particolare nelle regole volte a tutelare i clienti nei confronti di politiche di remunerazione del personale addetto alla rete di vendita potenzialmente lesive dei loro interessi. Sul punto si rinvia alla consultazione relativa alle modifiche delle Disposizioni di Trasparenza della Banca d’Italia per il recepimento della PSD2, e segnatamente alle modifiche volte a dare attuazione agli Orientamenti dell’EBA sulle politiche e prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio (attualmente disponibili all’indirizzo <a href="https://www.bancaditalia.it/compiti/vigilanza/normativa/consultazioni/2018/direttiva-2015-366ue/index.html">https://www.bancaditalia.it/compiti/vigilanza/normativa/consultazioni/2018/direttiva-2015-366ue/index.html</a>).</p>
	<p>Si chiede di limitare l’obbligo di durata minima per l’applicazione delle clausole di <i>claw-back</i> (5 anni) al personale più rilevante.</p>	<p>Chiarimento a lato</p>	<p>La previsione di un periodo minimo per l’applicazione delle clausole di <i>claw-back</i> è volta, tra l’altro, ad assicurare maggiore certezza e accrescere l’efficacia delle azioni di recupero da parte delle banche della remunerazione variabile pagata. Si ritiene che queste esigenze sussistano non solo per il personale più rilevante, ma anche per il restante personale. In ogni caso, le Disposizioni stabiliscono che il periodo minimo di 5 anni sia previsto “almeno con riferimento alla remunerazione del personale più rilevante”, lasciando quindi alla banca la possibilità di prevederne uno inferiore per il restante personale.</p>
	<p>Si chiede di non includere l’importo della remunerazione variabile garantita nel calcolo del rapporto tra</p>	<p>Sì</p>	<p>Le Disposizioni sono modificate per prevedere, in un’ottica di allineamento alle GL, che la remunerazione variabile garantita, qualora riconosciuta (in circostanze eccezionali e adeguatamente motivate, e al ricorrere di tutte le condizioni previste dalle</p>

	remunerazione variabile e fissa ( <i>cap</i> ).		Disposizioni), possa essere esclusa dal calcolo del <i>cap</i> se corrisposta a personale di nuova assunzione e pagata interamente al momento dell'assunzione (cfr. GL 140).
	Si chiede di escludere dal calcolo del <i>cap</i> la remunerazione volta a compensare il personale da perdite sulle remunerazioni derivanti da precedenti impieghi (c.d. <i>buy-out</i> ).	No	Si ritiene che le Disposizioni siano in linea con le GL, secondo cui tali compensi devono essere: <i>i</i> ) soggetti a <i>tutte</i> le regole previste per la remunerazione variabile (riferendosi, a mero titolo esemplificativo, al differimento, al pagamento in strumenti finanziari, ecc.); <i>ii</i> ) pagati alle stesse condizioni previste per la remunerazione variabile garantita, senza essere esclusi dal calcolo del <i>cap</i> (ai sensi delle GL, alle remunerazioni in esame non si applica infatti la deroga dall'inclusione nel calcolo del <i>cap</i> prevista invece per la remunerazione variabile garantita nella GL 140).
	Si chiede altresì di non considerare la remunerazione variabile garantita (es. <i>entry bonus</i> ) ai fini della determinazione della remunerazione complessiva del primo anno di impiego, per evitare che ciò porti all'inclusione del nuovo personale tra i <i>risk-takers</i> solo per tale primo anno.	No	Si ritiene di non poter accogliere la richiesta, considerato che l'identificazione dei <i>risk-takers</i> è disciplinata da un regolamento europeo direttamente applicabile e che la remunerazione variabile garantita, essendo una forma di remunerazione variabile, non può essere esclusa dal computo della remunerazione totale.
	Si chiede, in linea con le GL, di applicare le regole sui <i>retention bonus</i> al solo personale più rilevante e non, come ora previsto, a tutto il personale.	Chiarimento a lato	L'osservazione si riferisce a una previsione che non costituisce oggetto di modifica. Al riguardo si fa dunque rinvio – come anticipato nella premessa a questa tavola di resoconto – alle risposte fornite nel 2014 in sede di emanazione delle disposizioni in materia di remunerazioni di attuazione della CRD IV (Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, 7° aggiornamento).
	Con riferimento ai piani di incentivazione a lungo termine (cc.dd. LTIPs), si chiede di:  1. indicare il motivo per cui essi debbano tenere conto anche della	In parte	Le Disposizioni sono modificate per chiarire alcuni aspetti, in conformità con quanto previsto dalle GL. In particolare, si fa presente quanto segue.  1. Riguardo alla richiesta di chiarire il motivo per cui gli LTIPs debbano tenere conto delle <i>performance</i> passate (almeno dell'anno precedente), si precisa che la previsione

	<p><i>performance</i> almeno dell'anno precedente l'inizio del piano. In assenza di ragioni specifiche, si chiede di eliminare questa previsione, in modo da poter legare la durata del piano all'orizzonte temporale del piano strategico della banca; in alternativa, si chiede di chiarire in quale modo si debba tenere conto della <i>performance</i> dell'anno precedente;</p> <p>2. chiarire attraverso qualche esemplificazione come assicurare che il periodo di differimento abbia termine non prima di un anno da quando l'ultima condizione di <i>performance</i> è verificata;</p> <p>3. consentire, ai fini del calcolo del <i>cap</i>, che tutti i piani di incentivazione a lungo termine – indipendentemente dalla loro durata – vengano computati secondo un criterio <i>pro rata</i> lineare.</p>		<p>è tratta dalle GL che distinguono tra due tipologie di LTIPs: <i>i</i>) quelli che si basano su condizioni di <i>performance</i> sia passate sia future e nei quali il riconoscimento (<i>award</i>) della remunerazione è possibile prima della valutazione delle <i>performance</i> future, ma dopo la valutazione di quelle passate; <i>ii</i>) quelli che si basano sulla valutazione delle sole <i>performance</i> future e nei quali il riconoscimento della remunerazione può avvenire solo alla fine del periodo di valutazione della <i>performance</i>, e quindi solo alla fine del piano. Queste due tipologie di LTIPs si distinguono quindi per quanto riguarda il momento del riconoscimento, fermo restando che in entrambi il pagamento della remunerazione è subordinato alla verifica del raggiungimento di tutte le condizioni di <i>performance</i> ed è soggetto alle relative regole in materia di variabile. Le Disposizioni sono modificate per chiarire la distinzione tra le possibili tipologie di LTIPs e il loro corretto funzionamento.</p> <p>2. La previsione a cui l'osservazione si riferisce riguarda, in linea con le GL, i soli piani ancorati a condizioni di <i>performance</i> non solo future ma anche passate (<i>i.e.</i>, quelli di cui al precedente punto <i>i</i>). Essa è volta ad assicurare che i meccanismi di aggiustamento <i>ex post</i> possano operare per un periodo minimo di tempo anche dopo la verifica del raggiungimento dell'ultima condizione di <i>performance</i> (in modo da contrastare l'incentivo ad assumere rischi nel periodo immediatamente precedente la fine del piano); per questo motivo si prevede che il periodo di differimento (che ha inizio, secondo quanto previsto dalle regole sul variabile, al momento del riconoscimento) non possa concludersi contestualmente (o addirittura in anticipo rispetto) al raggiungimento di tutte le condizioni di <i>performance</i>.</p> <p>3. Il computo degli LTIPs nel <i>cap</i> secondo un criterio <i>pro rata</i> lineare è una possibilità non prevista dalle GL, ma costituisce una previsione più favorevole introdotta a livello nazionale proprio per non scoraggiare l'uso di questi piani di incentivazione. Tenuto conto di ciò, si è ritenuto di limitare questa facoltà ai piani che, anche in ragione della loro durata, sono più robusti dal punto di vista prudenziale e sarebbero più penalizzati se computati interamente nel <i>cap</i> di un unico anno.</p>
<b>GOLDEN PARACHUTE</b>	Alcuni rispondenti alla consultazione hanno rilevato significative differenze	Chiarimenti a lato	Le GL individuano le circostanze in cui i <i>golden parachute</i> possono o non possono essere riconosciuti, nonché alcune tipologie di compensi che devono essere sempre



**(SEZ. III, PAR. 2.2)**

tra le proposte regolamentari e le previsioni delle GL in materia di *golden parachute*, che condurrebbero a una disciplina nazionale più restrittiva. Alla luce di ciò, chiedono, da una parte, di escludere dalla nozione di *golden parachute* specifiche tipologie di compensi riconosciuti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, dall'altra di non applicare a questi compensi le regole in materia di differimento, uso di strumenti finanziari e *cap*.

In particolare, i compensi che si chiede di **escludere dalla nozione di *golden parachute*** sono i seguenti:

*i)* i compensi “concordati per risolvere o prevenire il contenzioso giudiziale relativo a indennità previste dal CCNL”, purché “pattuiti in sede giudiziale o innanzi a Commissioni di conciliazione previste dalla legge o dal CCNL” e “contenuti nei limiti predefiniti nelle politiche di remunerazione della banca”;

*ii)* le indennità di mancato preavviso, qualora contenute nei limiti previsti dal CCNL.

considerati come *golden parachute*; esse individuano altresì i casi in cui i *golden parachute* possono essere esclusi dall'applicazione delle regole in materia di *cap*, differimento e uso di strumenti finanziari. Diversamente, le GL non individuano espressamente gli importi che non rientrano *tout court* nella nozione di *golden parachute*. Ciò posto, in relazione alle osservazioni pervenute si fa presente quanto segue.

Con riferimento alle ipotesi *sub i)*, le GL richiamano espressamente tra i *golden parachute* i “compensi aggiuntivi” frutto di un “accordo” tra la banca e il membro del personale (cfr. GL 149, lett. c), senza specificare la sede nella quale tale accordo viene raggiunto. L'esistenza di un accordo appare quindi l'elemento qualificante, che viene in rilievo, ad esempio, in caso di conciliazione (in tale ambito, infatti, vi è sempre un accordo tra le parti). Diverso è invece il caso in cui la somma da riconoscere al personale è determinata, al di fuori di una pattuizione negoziale, da un terzo indipendente (giudice o arbitro) sulla base della normativa applicabile.

Con riferimento al punto *sub ii)*, le Disposizioni sono modificate per stabilire che l'indennità di mancato preavviso, il cui importo è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e contenuto nei limiti da essa previsti: *a)* non ricade – al pari del

	<p><b>I compensi a cui si chiede di non applicare le regole</b> in materia di differimento, uso di strumenti finanziari e <i>cap</i> sono i seguenti:</p> <p><i>iii)</i> i compensi dovuti in base alla legge o a seguito di una decisione di un organo giurisdizionale, nonché i compensi definiti da collegi arbitrali o in sede conciliativa “protetta”;</p> <p><i>iv)</i> i compensi calcolati mediante una formula <i>generica</i> predefinita contenuta nella politica di remunerazione;</p>		<p>trattamento di fine rapporto (TFR) – nella definizione di remunerazione variabile (cfr. modifiche alla definizione di “remunerazione variabile” di cui alla Sezione I, par. 3, e risposta fornita alle pagine 4-5 di questa tavola); <i>b)</i> rientra integralmente nella componente fissa della remunerazione (cfr. eliminazione, nella nota 16 della Sezione III, della regola secondo cui “l’indennità di mancato preavviso il cui ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge ha la medesima composizione della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso”).</p> <p>Pertanto si conferma, in linea con le previgenti Disposizioni, che l’indennità di mancato preavviso, se contenuta nei limiti di legge, non rientra nella nozione di <i>golden parachute</i>.</p> <p>Con riferimento ai punti <i>sub iii)</i> e <i>sub iv)</i>, si premette che – come specificato per l’osservazione <i>sub i)</i> – i compensi il cui ammontare è determinato da una pronuncia giudiziale e arbitrale non rientrano tra i <i>golden parachute</i> e, dunque, non sono soggetti alle relative regole. Per gli importi che non rientrano in questa casistica si ritiene invece di non accogliere la richiesta, per ragioni di carattere prudenziale; in particolare, le fattispecie a cui le osservazioni si riferiscono rappresentano una parte significativa dei <i>golden parachute</i>, per cui ammettere una deroga alle norme in materia di differimento e uso di strumenti finanziari condurrebbe di fatto a un’ampia disapplicazione delle regole sugli importi riconosciuti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata dalla carica.</p> <p>Quanto al trattamento ai fini del calcolo del <i>cap</i>, si conferma – come previsto nel documento di consultazione – che in detto calcolo non sono inclusi, tra gli altri, gli importi pattuiti e riconosciuti nell’ambito di un accordo tra la banca e il personale per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto (non necessariamente, dunque, in sede conciliativa “protetta”), se questi importi sono calcolati sulla base di una formula predefinita contenuta nella politica di remunerazione della banca (per quanto attiene alla “genericità” di tale</p>
--	--	--	---

	<p>v) i compensi dovuti 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.</p>		<p>formula, cfr. <i>infra</i>).</p> <p>Con riferimento al punto <i>sub v</i>), si ritiene di confermare nella sostanza il testo posto in consultazione, per le ragioni già esposte in relazione ai punti <i>sub iii</i>) e <i>sub iv</i>) (si tratta infatti, anche in questo caso, di fattispecie rilevanti, per cui ammettere una deroga alle norme in materia di differimento e uso di strumenti finanziari risulterebbe in contrasto con le finalità prudenziali della disciplina sui <i>golden parachute</i>). Per maggiore chiarezza, le Disposizioni sono tuttavia modificate per:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– chiarire che nella definizione di “remunerazione variabile” rientrano, e sono quindi soggetti alle relative regole, tutti gli importi riconosciuti, sia al personale più rilevante sia al restante personale, per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro/cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal loro titolo, qualificazione giuridica e motivazione economica. In particolare, viene specificato che rientrano tra detti importi 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;</li> <li>– specificare che, pur essendo remunerazione variabile, non sono soggetti alle relative regole (<i>i.e.</i>, collegamento con la <i>performance</i> e i rischi, differimento, uso degli strumenti finanziari, <i>cap</i>, ecc.) gli importi pattuiti tra la banca e il personale (sia quello più rilevante sia quello non rilevante) a titolo di patto di non concorrenza, per la parte che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa. Si ritiene che questa deroga, circoscritta a una sola annualità di remunerazione fissa, sia compatibile con le finalità prudenziali della disciplina e consenta al contempo di preservare la natura onerosa, prevista dal codice civile, del patto di non concorrenza.</li> </ul> <p>Quanto al trattamento dei patti di non concorrenza ai fini del calcolo del <i>cap</i> (applicabile al personale più rilevante), si conferma, come previsto nel documento di consultazione, che in detto calcolo non sono inclusi gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza per la parte che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa (<i>e.g.</i>, se il patto ha durata triennale, l'intero importo riconosciuto sulla base del patto – inclusa quindi la quota a cui non si applicano le regole sulla remunerazione variabile. in quanto rientrante nella deroga prevista dal paragrafo 2.2.2. – va diviso in tre parti uguali, e ciascuna di queste rientra nel calcolo del <i>cap</i> solo per la quota che eccede l'ultima annualità di remunerazione</p>
--	--	--	--

	<p>vi) i compensi che non rientrano nelle precedenti categorie, ma per i quali la banca ha dimostrato all'autorità competente i motivi e l'adeguatezza.</p>		<p>fissa).</p> <p>Si riporta di seguito un esempio, ripreso dal documento di consultazione, riguardante un patto di non concorrenza con un soggetto appartenente al personale più rilevante, in cui si evidenziano la quota da trattare come <i>golden parachute</i> (e a cui applicare quindi le regole sulla remunerazione variabile) e la quota da includere nel calcolo del <i>cap</i> al rapporto variabile/fisso.</p> <p><i>Si ipotizza che il 30 aprile 2018 un risk-taker cessi anticipatamente dalla carica e che la banca, in conformità con i criteri e i limiti fissati dall'assemblea, intenda riconoscergli €330 a titolo di patto di non concorrenza della durata di 3 anni. L'ultima annualità di remunerazione fissa è pari a €100. In questo caso: i) è soggetta alle regole in materia di remunerazione variabile la parte del patto di non concorrenza (€230) che eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, mentre alla parte che non eccede l'ultima annualità di fissa (€100) le regole sul variabile non trovano applicazione, in forza della deroga prevista dal paragrafo 2.2.2.; ii) rientra nel calcolo del cap relativo all'ultimo anno di lavoro (in questo esempio, quello relativo all'esercizio 2018) la parte del patto di non concorrenza che, per ciascun anno di durata del patto (i.e., 3 anni), eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, ossia €10 per il primo anno di durata del patto, €10 per il secondo e €10 per il terzo.</i></p> <p>Con riferimento all'ipotesi <i>sub vi)</i>, si conferma quanto previsto nel documento di consultazione; si ritiene infatti necessario che le Disposizioni, nell'individuare i <i>golden parachute</i> che beneficiano di deroghe dall'applicazione di alcune regole sulla componente variabile della remunerazione (es., inclusione nel <i>cap</i>), facciano riferimento a criteri oggettivi e predeterminati. Rimettere l'analisi di queste fattispecie, rilevanti dal punto di vista prudenziale e che insistono su un momento delicato e potenzialmente conflittuale del rapporto di lavoro, a una valutazione sganciata da criteri predefiniti potrebbe di fatto vanificare la funzione di indirizzo e monitoraggio svolta <i>ex ante</i> dagli azionisti in fase di approvazione assembleare delle politiche di remunerazione (e, in particolare, dei criteri di determinazione dei <i>golden parachute</i>).</p>
	<p>Si chiede di fornire esempi di cosa sia una "formula predefinita" per la</p>	<p>Chiarimento a lato</p>	<p>Per "formula predefinita" deve intendersi una formula in applicazione della quale è possibile calcolare in modo chiaro e predeterminato gli importi che la banca potrebbe</p>

	valutazione dei <i>golden parachute</i> che è possibile non includere nel <i>cap</i> .		essere chiamata a corrispondere a titolo di <i>golden parachute</i> . A titolo esemplificativo, una formula predefinita potrebbe essere quella che, nella politica di remunerazione, stabilisce che per specifiche figure aziendali (es. AD, DG) o categorie di personale (es. esecutivi, responsabili delle principali linee aziendali) il <i>golden parachute</i> eventualmente dovuto è calcolato come prodotto di un numero predeterminato di annualità fisse.
	Si chiede di precisare, in linea con gli Orientamenti dell'EBA, che il riferimento a una formula predefinita per il calcolo del <i>golden parachute</i> non implica che la banca debba indicare nella propria politica di remunerazione una "formula fissa" di tipo aritmetico, bensì una serie di criteri generali predeterminati di cui dare adeguata e documentata motivazione.	Chiarimento a lato	Si ritiene che criteri di carattere generale, ancorché predeterminati e adeguatamente motivati e documentati, potrebbero non essere sufficienti a consentire il rispetto della Sez. III, par. 2.2.2 delle Disposizioni. La formula deve essere tale da consentire di calcolare in modo chiaro e predeterminato gli importi che la banca potrebbe essere chiamata a corrispondere a titolo di <i>golden parachute</i> (cfr. risposta precedente).
<b>COMPENSI DEI NON ESECUTIVI, DELL'ORGANO DI SUPERVISIONE STRATEGICA E DELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO (SEZ. III, PAR. 3)</b>	Con riguardo al <i>cap</i> di 1/3 riguardante il personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo, si chiede di: <i>i)</i> eliminarlo; <i>ii)</i> stabilire che questo non si applichi in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e sia sostituito dal <i>cap</i> del 100-200% previsto per la generalità del personale più rilevante.	No	Con riguardo al <i>cap</i> di 1/3 per il personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo, si fa presente che la previsione non costituisce oggetto di modifica e si fa dunque rinvio – come anticipato nella premessa a questa tavola di resoconto – alle risposte fornite nel 2014 in sede di emanazione delle disposizioni in materia di remunerazioni di attuazione della CRD IV (Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, 7° aggiornamento).  Ciò premesso, si ritiene che un <i>cap</i> del 100-200% (anziché di 1/3) per gli importi riconosciuti al personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro non risulterebbe coerente con il principio secondo cui il compenso per il personale delle funzioni di controllo deve essere prevalentemente fisso, e la componente variabile solo eventuale e comunque di ammontare contenuto. Per ragioni di maggiore chiarezza, le Disposizioni sono modificate nella parte riguardante le modalità di inclusione dei <i>golden parachute</i> nel <i>cap</i> , per inserire un riferimento anche al <i>cap</i> (di 1/3) previsto dal par. 3 della Sez. III. Al riguardo, si fa presente che anche agli importi riconosciuti al personale delle funzioni di controllo in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro sono

			applicabili le fattispecie di deroga contemplate dal paragrafo 2.2.2 della Sezione III.
	Si chiede di chiarire cosa debba intendersi per “incaricato della predisposizione dei documenti contabili societari”. Si chiede poi di eliminare il riferimento a questa figura, non contemplata nella disciplina europea.	Chiarimento a lato	Le Disposizioni sono modificate per chiarire che il principio secondo cui la componente variabile, se presente, deve essere di importo contenuto si applica al dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari previsto dall’articolo 154- <i>bis</i> del TUF, la cui nomina è obbligatoria nelle banche quotate. L’assimilazione del dirigente di cui all’articolo 154- <i>bis</i> del TUF al personale delle funzioni aziendali di controllo si giustifica alla luce del fatto che per questa figura sussistono esigenze di prevenzione di conflitti di interesse e di garanzia dell’integrità del ruolo analoghe a quelle che si pongono per le funzioni di controllo, come attestato anche dalla circostanza che la Circolare della Banca d’Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 3, Sezione II, prevede che l’attività del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari sia inquadrata nel complessivo sistema dei controlli interni.
<b>OBBLIGHI DI INFORMATIVA AL PUBBLICO (SEZ. VI, PAR. 1)</b>	Si chiede di eliminare, sia per ragioni di parità competitiva con altri Paesi sia per motivi di <i>privacy</i> , la previsione con cui è stata esercitata la facoltà concessa dall’art. 450, lett. j), del CRR, ai sensi della quale è richiesta la pubblicazione di informazioni individuali (non nominative) sulla remunerazione complessiva delle figure apicali.	Chiarimento a lato	L’osservazione si riferisce a una previsione che non costituisce oggetto di consultazione in quanto non modificata. Al riguardo si fa dunque rinvio – come anticipato nella premessa a questa tavola di resoconto – alle risposte fornite nel 2014 in sede di emanazione delle disposizioni in materia di remunerazioni di attuazione della CRD IV (Circolare della Banca d’Italia n. 285/2013, 7° aggiornamento).
	Si chiede di declinare meglio il principio di proporzionalità per il rispetto degli obblighi di informativa al pubblico. In particolare, si chiede di specificare se per l’applicazione dell’art. 450 del CRR le banche, come previsto dal par. 308 delle GL, “dovrebbero notificare le informazioni separatamente per ciascuna delle rispettive aree di attività	Sì	Si conferma quanto richiesto. Le Disposizioni sono modificate per includere un espresso richiamo alla Sezione 18 delle GL, riguardante l’informativa esterna ed interna, già espressamente recepite in altre parti delle Disposizioni (es. informazioni da includere nella politica di remunerazione, informazioni da condividere tra organi societari, ecc.).

	<p>principali, comprese le attività di banca di investimento, le attività bancarie al dettaglio e la gestione delle attività, e aggregate per <i>i)</i> tutte le altre aree di attività, <i>ii)</i> l'organo di amministrazione nella sua funzione di gestione e di supervisione strategica, <i>iii)</i> le funzioni di controllo interno e <i>iv)</i> le funzioni aziendali.</p>		
<p><b>BANCHE CHE BENEFICIANO DI AIUTI DI STATO (SEZ. V, PAR. 1)</b></p>	<p>Si suggerisce di riconsiderare alcune nuove previsioni sulla componente variabile della remunerazione (<i>i.e.</i>, differimento per una quota superiore al 60% e per un periodo coerente con la conclusione del piano di ristrutturazione/rimborso dell'aiuto di Stato), perché potenzialmente pregiudizievoli (es. in termini di aumento della componente fissa o di capacità di trattenere risorse qualificate). Per evitare tali effetti indesiderati, si propone di prevedere una maggiore incidenza del pagamento della componente variabile in strumenti finanziari.</p>	<p>No</p>	<p>Le nuove previsioni in materia di banche che beneficiano di aiuti di Stato sono allineate alla CRD4 e alle GL, e si inseriscono in un più ampio sistema di regole europee, quali, in particolare, i c.d. Orientamenti della Commissione europea in materia di aiuti di Stato (tra cui rileva la c.d. <i>"Banking Communication"</i>). Questi Orientamenti impongono, tra l'altro, un tetto alla remunerazione totale individuale di tutto il personale della banca che beneficia di aiuti di Stato, ivi comprese le figure di vertice (cfr. par. 38 della <i>Banking Communication</i>), introducendo dunque un forte presidio rispetto al rischio che gli intermediari possano realizzare un incremento non giustificato della remunerazione fissa (per ovviare alle restrizioni imposte sulla remunerazione variabile).</p> <p>Si ritiene che l'insieme delle previsioni europee, ciascuna rispondente a specifiche finalità, sia idoneo ad assicurare che la politica di remunerazione della banca sia coerente, da un lato, con le esigenze di pronta ristrutturazione e uscita dall'aiuto di Stato e, dall'altro, con gli obiettivi prudenziali della disciplina sulle remunerazioni. Ciò anche considerato che gli aiuti di Stato e, ove applicabile, il relativo piano di ristrutturazione aziendale sono soggetti al vaglio della Commissione europea.</p> <p>Si fa presente, infine, che alla remunerazione variabile eventualmente corrisposta nelle banche che beneficiano di aiuti di Stato si applicano tutte le regole per essa previste, in aggiunta a quelle specifiche della Sez. V (tra cui l'obbligo di pagamento in strumenti finanziari).</p> <p>Si ritiene, pertanto, di non apportare modifiche al testo posto in consultazione, che risulta aderenti alle GL.</p>
<p><b>REGIME</b></p>	<p>Si propone di specificare che le nuove</p>	<p>Sì</p>	<p>Le Disposizioni sono modificate per includere, nella Sez. VII, il regime transitorio per la</p>

<b>TRANSITORIO</b>	Disposizioni si applicheranno a partire dalle politiche di remunerazioni per l'esercizio 2019.		prima applicazione delle regole (es. primo esercizio di riferimento, prima approvazione assembleare, tempistica per la modifica dei contratti individuali e collettivi).
<b>DEROGA PER IL PERSONALE OPERANTE NEI GESTORI DI GRUPPO</b>	Si chiede di non applicare il limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa (c.d. <i>cap</i> ) al personale di società di gestione del risparmio, SICAV o SICAF che sia identificato come più rilevante a livello di gruppo.	Sì	<p>Nella nuova Sez. VII delle Disposizioni, che contiene il regime transitorio per la prima applicazione delle nuove regole, viene stabilito che – in deroga a quanto previsto per l'applicazione delle regole nell'ambito dei gruppi – le società capogruppo di un gruppo bancario (o di SIM) possono non applicare il <i>cap</i> del 100-200% al personale più rilevante per il gruppo operante in una società di gestione del risparmio, che è inquadrato come personale di quest'ultima e svolge la propria attività esclusivamente per essa e non anche per altre società del gruppo (es. attività bancaria per conto di una banca).</p> <p>La deroga può riguardare le sole remunerazioni riconosciute dopo l'entrata in vigore delle nuove disposizioni e non anche, quindi, le remunerazioni già riconosciute che devono essere pagate (es. alla fine di un periodo di differimento).</p> <p>Nella Sez. VII è inoltre precisato che la scelta di avvalersi di tale facoltà deve essere adeguatamente motivata dalla società capogruppo. Essa dovrà essere sottoposta all'approvazione dall'assemblea dei soci della capogruppo, con delibera da assumere con i <i>quorum</i> ordinari, a partire dall'esercizio 2019. Qualora le società capogruppo vogliano avvalersi di tale facoltà prima dell'esercizio 2019 (sempre a valere sulle remunerazioni riconosciute successivamente all'entrata in vigore delle nuove disposizioni), esse possono quindi non convocare una nuova assemblea, fermo restando l'obbligo di portare la scelta all'attenzione dei soci alla prima occasione utile.</p> <p>Restano in ogni caso ferme tutte le altre regole in materia di remunerazione applicabili al personale dei gestori di gruppo ai sensi delle Disposizioni di vigilanza; tra queste si segnalano in particolare: il collegamento della componente variabile con la <i>performance</i> e con i rischi del gruppo nel suo complesso; la regola secondo cui i criteri per il riconoscimento della componente variabile devono essere tanto più rigorosi quanto più alta è l'incidenza del variabile rispetto al fisso. Restano inoltre ferme le regole settoriali contenute nella disciplina di recepimento delle direttive UCITS/AIFM, adottata in attuazione del TUF.</p> <p>La modifica, che rivede il regime per l'applicazione delle regole sui compensi</p>



		<p>nell'ambito dei gruppi introdotto nel 2014 in attuazione della CRD IV, tiene conto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– delle scelte operate da altri Stati membri dell'UE in sede di recepimento della CRD IV e di attuazione delle GL, come risultanti da una <i>Opinion</i> dell'EBA del 21 dicembre 2015 e dalla <i>Compliance Table</i> sulle GL pubblicata dall'EBA il 30 agosto 2016; deroghe all'applicazione del <i>cap</i> nei gestori di gruppo sono infatti ammesse in diversi Paesi (tra cui la Francia e il Regno Unito, e, più di recente, la Germania), con effetti rilevanti in termini di parità concorrenziale in ambito europeo tra i gruppi bancari (e le società di gestione del risparmio che ne fanno parte);</li> <li>– della scelta operata dal legislatore europeo di prevedere una disciplina per le società di gestione del risparmio, che contiene regole sulle remunerazioni pienamente allineate a quelle della CRD IV, ad eccezione proprio della regola del <i>cap</i>, che quindi non trova applicazione per i gestori che non appartengono a gruppi bancari o di SIM;</li> <li>– del negoziato in corso presso le istituzioni europee per la revisione della CRD, nell'ambito del quale si sta valutando la possibilità di introdurre deroghe specifiche dall'applicazione delle regole della CRD per i gestori appartenenti a gruppi bancari (cfr., in particolare, i testi del Consiglio e del Parlamento europeo in vista del c.d. trilogico tra Commissione, Consiglio e Parlamento).</li> </ul> <p>La scelta di riferire la deroga al personale operante nelle sole società di gestione del risparmio appartenenti a un gruppo bancario o di SIM è giustificata, come anticipato, dall'esistenza di una normativa settoriale applicabile ai gestori pienamente allineata a quella delle Disposizioni (ad eccezione del <i>cap</i>), dalle specificità delle attività svolte rispetto a quelle prestate dalle altre componenti di un gruppo bancario o di SIM, nonché dalla maggiore autonomia che caratterizza le società di gestione nell'ambito dei gruppi rispetto alle altre componenti.</p> <p>Va da sé che la deroga ora introdotta potrà essere in futuro riconsiderata, alla luce delle scelte che verranno compiute ad esito del negoziato europeo per la revisione della CRD e degli interventi che l'EBA potrà eventualmente intraprendere in attuazione del nuovo quadro legislativo sovranazionale.</p> <p>Considerata quindi l'incertezza del quadro normativo, si invitano gli intermediari a valutare con particolare attenzione l'opportunità di avvalersi della deroga dall'applicazione del <i>cap</i> per il personale dei gestori di gruppo.</p>
--	--	--

			La Banca d'Italia continuerà a monitorare l'evoluzione delle regole/prassi degli altri Paesi europei e valuterà – nell'ambito dell'attività di supervisione – gli effetti derivanti dall'applicazione della deroga.
--	--	--	---