

ABE/GL/2015/22

27/06/2016

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

Orientamenti dell'ABE su politiche di remunerazione sane

1. Conformità e obblighi di comunicazione	5
Status giuridico degli orientamenti	5
Obblighi di comunicazione	5
2. Oggetto, ambito di applicazione e definizioni	6
Oggetto	6
Ambito di applicazione	6
Destinatari	7
Definizioni	7
3. Attuazione	9
Data di applicazione	9
Abrogazione	9
4. Orientamenti	10
Titolo I – Obblighi in materia di politiche di remunerazione	10
1. Politiche di remunerazione per tutto il personale	10
2. Governance della politica di remunerazione	11
2.1 Responsabilità, elaborazione, approvazione e controllo della politica di remunerazione	11
2.2 Partecipazione degli azionisti	14
2.3 Informazioni alle autorità competenti	16
2.4 Istituzione di un comitato remunerazioni	17
2.4.1 Composizione del comitato remunerazioni	17
2.4.2 Ruolo del comitato remunerazioni	18
2.4.3 Processo e linee di riporto	19
2.5 Riesame della politica di remunerazione	20
3. Politiche di remunerazione e contesto di gruppo	21
4. Proporzionalità	24
5. Il processo di identificazione	25
5.1 Notifica e approvazione preliminare delle esclusioni	28
5.2 <i>Governance</i> del processo di identificazione	30
5.3 Processo di identificazione a livello individuale e consolidato	31
5.4 Ruolo dell'ente consolidante	31
5.5 Ruolo delle filiazioni	31
6. Base di capitale	32

Titolo II – Obblighi relativi alla struttura della remunerazione	34
7. Categorie di remunerazione	34
8. Casi particolari di componenti della remunerazione	35
8.1 Indennità	35
8.2 Remunerazione variabile basata sui risultati futuri	36
8.3 Pagamenti dei <i>carried interest</i>	38
8.4 Bonus di permanenza	38
8.5 Benefici pensionistici discrezionali	39
9. Componenti eccezionali della remunerazione	40
9.1 Remunerazione variabile garantita	40
9.2 Compensi o <i>buyout</i> derivanti da contratti per precedenti impieghi	41
9.3 Pagamenti per cessazione anticipata del rapporto	41
10. Divieti	44
10.1 Copertura personale	44
10.2 Elusione	45
Titolo III – Remunerazione di funzioni specifiche	47
11. Remunerazione dei membri dell’organo di amministrazione nella sua funzione di gestione e nella sua funzione di supervisione strategica	47
12. Remunerazione delle funzioni di controllo	48
Titolo IV – Politica di remunerazione, riconoscimento e pagamento della remunerazione variabile per il personale più rilevante	48
13. Politica di remunerazione per il personale più rilevante	48
13.1 Politica pienamente flessibile in materia di remunerazione variabile	49
13.2 Rapporto tra remunerazione fissa e variabile	49
14. Processo di allineamento al rischio	51
14.1 Processo di misurazione dei risultati e del rischio	52
14.1.1 Valutazioni dei rischi	52
14.1.2 Indicatori di risultato sensibili al rischio	53
14.1.3 Criteri specifici per le funzioni di controllo	54
14.2 Processo di riconoscimento	55
14.2.1 Fissazione del <i>bonus pool</i>	55
14.2.2 Correzione per i rischi ex ante nel processo di riconoscimento	56
15. Processo di pagamento della remunerazione variabile	58
15.1 Remunerazione differita e non differita	58
15.2 Periodo di differimento e percentuale della remunerazione differita	58
15.3 Maturazione della remunerazione differita	60
15.4 Riconoscimento della remunerazione variabile in strumenti	61
15.5 Quota minima di strumenti e relativa distribuzione nel tempo	63
15.6 Politica di mantenimento	63

15.7	Correzione per i rischi	64
15.7.1	Malus e restituzione	64
15.7.2	Correzioni implicite	65
Titolo V – Enti che beneficiano dell’intervento governativo		66
16.	Sostegno statale e remunerazione	66
Titolo VI – Informativa da parte degli enti e trasparenza interna		67
17.	Obblighi di informativa	67
18.	Politica e prassi	69
18.1	Informazioni quantitative aggregate	73
18.2	Trasparenza interna	74
Titolo VII – Obblighi per le autorità competenti		74
19.	Politiche di remunerazione	74
20.	Forme specifiche di remunerazione	76
21.	Remunerazione variabile	76
22.	Informativa	77
23.	Collegi delle autorità di vigilanza	77
Allegato 1 – Mappatura degli obblighi in materia di remunerazione		79
Allegato 2 – Informazioni in merito all’approvazione di rapporti più elevati		81

1. Conformità e obblighi di comunicazione

Status giuridico degli orientamenti

1. Il presente documento contiene orientamenti emanati in applicazione dell'articolo 16 del regolamento (UE) n. 1093/2010¹. Conformemente all'articolo 16, paragrafo 3, del regolamento (UE) n. 1093/2010, le autorità competenti e gli enti finanziari compiono ogni sforzo per conformarsi agli orientamenti.
2. Gli orientamenti presentano la posizione dell'ABE in merito alle prassi di vigilanza adeguate all'interno del Sistema europeo di vigilanza finanziaria o alle modalità di applicazione del diritto dell'Unione in un particolare settore. Ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, del regolamento (UE) n. 1093/2010, le autorità competenti sono tenute a conformarsi a detti orientamenti integrandoli opportunamente nelle rispettive prassi di vigilanza (per esempio modificando il proprio quadro giuridico o le proprie procedure di vigilanza), anche quando gli orientamenti sono diretti principalmente agli enti.

Obblighi di comunicazione

3. Ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 3, del regolamento (UE) n. 1093/2010, le autorità competenti devono comunicare all'ABE entro 30.08.2016 se sono conformi o se intendono conformarsi agli orientamenti in questione; in alternativa sono tenute a indicare le ragioni della mancata conformità. Qualora entro il termine indicato non sia pervenuta alcuna comunicazione da parte delle autorità competenti, queste sono ritenute dall'ABE non conformi. Le notifiche dovrebbero essere inviate trasmettendo il modulo disponibile sul sito web dell'ABE all'indirizzo compliance@eba.europa.eu con il riferimento "EBA/GL/2015/22" da persone debitamente autorizzate a segnalare la conformità per conto delle rispettive autorità competenti. Ogni eventuale variazione dello status di conformità deve essere altresì comunicata all'ABE.
4. Le comunicazioni sono pubblicate sul sito web dell'ABE ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 3.

¹ Regolamento (UE) n. 1093/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 novembre 2010, che istituisce l'Autorità europea di vigilanza (Autorità bancaria europea), modifica la decisione 716/2009/CE e abroga la decisione 2009/78/CE della Commissione (GU L 331 del 15.12.2010, pag. 12).

2. Oggetto, ambito di applicazione e definizioni

Oggetto

5. I presenti orientamenti assolvono il mandato conferito all'ABE ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE² di emanare orientamenti su sane politiche di remunerazione per tutto il personale e per il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, che rispettino quanto prescritto dagli articoli 92 a 95 della direttiva 2013/36/UE e forniscano indicazioni sull'informativa di cui all'articolo 96 della direttiva 2013/36/UE e all'articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013³.

Ambito di applicazione

6. I presenti orientamenti definiscono gli obblighi in materia di politiche di remunerazione applicabili a tutto il personale degli enti e gli obblighi specifici che gli enti sono tenuti a osservare per quanto riguarda le politiche di remunerazione e gli elementi variabili della remunerazione del personale più rilevante. Gli enti possono altresì applicare detti obblighi specifici a categorie aggiuntive di personale oppure a tutto il personale. L'allegato 1 dei presenti orientamenti indica i requisiti per i quali è richiesta o raccomandata un'applicazione a tutto il personale dell'ente, in linea con gli orientamenti formulati.
7. Gli enti dovrebbero rispettare e le autorità competenti dovrebbero assicurare che gli enti si conformino ai presenti orientamenti su base individuale, sub-consolidata e consolidata, ivi comprese le loro filiazioni non rientranti nell'ambito di applicazione della direttiva 2013/36/UE, in conformità con l'ambito di applicazione stabilito all'articolo 92, paragrafo 1, e all'articolo 109 di tale direttiva.
8. Gli orientamenti di cui al titolo VI si applicano soltanto agli enti che sono tenuti a osservare, conformemente con l'ambito di applicazione di cui agli articoli 6 e 13 del regolamento (UE) n. 575/2013, gli obblighi fissati nella parte otto di tale regolamento.

² 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 (GU L 176 del 27.6.2013, pag. 338).

³ 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 (GU L 321 del 30.11.2013, pag. 6).

Destinatari

9. I presenti orientamenti si rivolgono alle autorità competenti definite all'articolo 4, paragrafo 1, punto 40, del regolamento CRR, ivi compresa la Banca centrale europea per le questioni afferenti i compiti che le sono attribuiti dal regolamento (UE) n. 1024/2013⁴, nonché agli enti definiti all'articolo 4, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013, incluse le succursali di enti creditizi aventi la propria sede centrale in un paese terzo.

Definizioni

10. I termini utilizzati e definiti nella direttiva 2013/36/UE e nel regolamento (UE) n. 575/2013 assumono il medesimo significato nei presenti orientamenti. Inoltre, ai fini dei presenti orientamenti, si applicano le seguenti definizioni:

Remunerazione	ogni forma di remunerazione fissa e variabile, ivi compresi i pagamenti e i benefici, monetari o non monetari, direttamente riconosciuti al personale da o per conto degli enti in cambio di prestazioni professionali rese dal personale, i <i>carried interest</i> ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 2011/61/UE ⁵ , e altri pagamenti corrisposti tramite metodi e veicoli tali da dar luogo a elusione ⁶ degli obblighi in materia di remunerazione di cui alla direttiva 2013/36/UE se il pagamento in questione non fosse considerato remunerazione.
Remunerazione fissa	i pagamenti o i benefici per il personale che soddisfano le condizioni per il riconoscimento di cui alla sezione 7.
Remunerazione variabile	tutte le remunerazioni che non sono fisse.
Normali condizioni di impiego	le componenti ausiliarie della remunerazione che possono essere ottenute da gran parte del personale o dal personale che svolge specifiche funzioni sulla base di criteri di selezione predeterminati, tra cui, per esempio, l'assistenza sanitaria, le strutture di assistenza all'infanzia oppure i contributi pensionistici periodici calcolati su base proporzionale in aggiunta al regime obbligatorio e le indennità di viaggio.
Bonus di permanenza (<i>"retention bonus"</i>)	la remunerazione variabile riconosciuta a condizione che il personale permanga presso l'ente per un periodo di tempo predefinito.
Personale	tutti i dipendenti di un ente e delle relative filiazioni, ivi comprese le filiazioni non rientranti nell'ambito di applicazione della CRD e

⁴ Regolamento (UE) n. 1024/2013 del Consiglio, del 15 ottobre 2013, che attribuisce alla Banca centrale europea compiti specifici in merito alle politiche in materia di vigilanza prudenziale degli enti creditizi (GU L 287 del 29.10.2013, pag. 63).

⁵ Direttiva 2011/61/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'8 giugno 2011, sui gestori di fondi di investimento alternativi, che modifica le direttive 2003/41/CE e 2009/65/CE e i regolamenti (CE) n. 1060/2009 e (UE) n. 1095/2010 (AIFMD).

⁶ Per quanto concerne l'elusione, si rimanda alla sezione 10.2 dei presenti orientamenti.

	tutti i membri dei rispettivi organi di amministrazione.
Personale più rilevante	il personale la cui attività professionale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, conformemente ai criteri stabiliti nel regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea ⁷ e, se del caso, anche sulla base dei criteri definiti dall'ente stesso.
Consolidamento prudenziale	l'applicazione delle norme prudenziali bancarie di cui alla direttiva 2013/36/UE e al regolamento (UE) n. 575/2013 su base consolidata o sub-consolidata, in conformità con la parte uno, titolo II, capo 2, del regolamento (UE) n. 575/2013. Il consolidamento prudenziale comprende tutte le filiazioni che sono enti o enti finanziari e può includere anche le società strumentali all'interno e all'esterno dell'Unione europea.
Ente consolidante	l'ente tenuto a rispettare i requisiti prudenziali sulla base della situazione consolidata del gruppo bancario, in conformità con la parte uno, titolo II, capo 2, del regolamento (UE) n. 575/2013.
<i>Bonus pool</i>	l'importo massimo della remunerazione variabile che può essere riconosciuto nella procedura di riconoscimento fissata a livello di ente o di unità operativa dell'ente.
Periodo di valutazione ("accrual period")	il periodo di tempo per il quale i risultati sono valutati e misurati ai fini della determinazione della remunerazione variabile.
Periodo di valutazione pluriennale che non si rinnova annualmente	un periodo di valutazione pluriennale che non si sovrappone ad altri periodi di valutazione pluriennali.
Riconoscimento	il conferimento di una remunerazione variabile riferita a un determinato periodo di valutazione, a prescindere dall'effettivo momento in cui l'importo riconosciuto viene erogato.
Maturazione	l'effetto per il quale il membro del personale diventa il legittimo proprietario della remunerazione variabile riconosciuta, indipendentemente dallo strumento utilizzato per il pagamento o dal fatto che il pagamento sia soggetto o meno a ulteriori periodi di mantenimento o a meccanismi di restituzione.
Pagamenti <i>up-front</i>	i pagamenti che sono effettuati subito dopo il periodo di valutazione e che non sono differiti.
Periodo di differimento	il periodo che intercorre tra il riconoscimento e la maturazione della remunerazione variabile durante il quale il personale non è il legittimo proprietario della remunerazione riconosciuta.
Strumenti	gli strumenti finanziari o altri contratti che rientrano in una delle due categorie di cui all'articolo 94, paragrafo 1, lettera I), della direttiva 2013/36/UE.
Periodo di mantenimento	il periodo di tempo dopo la maturazione degli strumenti riconosciuti a titolo di remunerazione variabile durante il quale

⁷ Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione, del 4 marzo 2014, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (GU L 167 del 6.6.2014, pag. 30).

	essi non possono essere venduti né se ne può disporre.
<i>Malus</i>	il meccanismo che consente all'ente di ridurre il valore dell'intera remunerazione variabile differita ovvero di una sua parte sulla base di correzioni per i rischi ex post prima della sua maturazione.
Restituzione (<i>claw-back</i>)	il meccanismo in forza del quale un membro del personale deve restituire all'ente, a determinate condizioni, la proprietà di un importo di remunerazione variabile erogato in passato o già maturato.
Enti significativi	gli enti di cui all'articolo 131 della direttiva 2013/36/UE (enti a rilevanza sistemica a livello globale o "G-SII" e altri enti a rilevanza sistemica o "O-SII") e, se del caso, altri enti stabiliti dall'autorità competente o dal diritto nazionale, sulla base di una valutazione delle dimensioni e dell'organizzazione interna degli enti nonché della natura, dell'ampiezza e della complessità delle loro attività.
Strumenti collegati alle azioni	gli strumenti il cui valore si basa sul valore delle azioni e per i quali il valore delle azioni costituisce un punto di riferimento, come per esempio diritti collegati alla rivalutazione delle azioni, tipi di azioni sintetiche.
Azionisti	una persona che detiene le azioni di un ente o, a seconda della forma giuridica di un ente, altri proprietari o membri dell'ente.
Pagamenti per cessazione anticipata del rapporto	i pagamenti connessi con la risoluzione anticipata di un contratto.

3. Attuazione

Data di applicazione

11. I presenti orientamenti si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2017.

Abrogazione

12. Gli orientamenti del CEBS in materia di politiche e prassi di remunerazione, pubblicati il 10 dicembre 2010, sono abrogati a decorrere dal 31 dicembre 2016.

4. Orientamenti

Titolo I – Obblighi in materia di politiche di remunerazione

1. Politiche di remunerazione per tutto il personale

14. Ai sensi dell'articolo 74 della direttiva 2013/36/UE, gli enti sono tenuti ad attuare una politica di remunerazione per tutto il personale. La politica di remunerazione per tutto il personale dovrebbe conformarsi ai principi definiti negli articoli 92 e 93 della direttiva 2013/36/UE e ai presenti orientamenti, tenendo conto della mappatura degli obblighi di cui all'allegato 1⁸.

15. La politica di remunerazione dovrebbe specificare tutte le componenti della remunerazione e comprendere anche la politica pensionistica, ivi incluso, se del caso, il quadro di riferimento per i prepensionamenti. La politica di remunerazione dovrebbe inoltre definire un quadro di riferimento applicabile alle altre persone che agiscono per conto dell'ente (per esempio gli agenti), assicurando che i pagamenti corrisposti non forniscano alcun incentivo all'assunzione di rischi eccessivi oppure alla vendita di prodotti inadeguati (c.d. *mis-selling*). Tutti gli enti dovrebbero valutare quali elementi della remunerazione variabile a norma dell'articolo 94 della direttiva 2013/36/UE contemplati nella politica per il personale più rilevante andrebbero inclusi anche nella politica di remunerazione per tutto il personale.

16. La politica di remunerazione dell'ente applicata a tutto il personale dovrebbe essere coerente con gli obiettivi dell'attività aziendale e i profili di rischio, con la cultura d'impresa dell'ente e i suoi valori, nonché con i suoi interessi a lungo termine e le misure intese ad evitare i conflitti d'interessi; inoltre, non dovrebbe incoraggiare l'assunzione di rischi eccessivi. Eventuali modifiche a tali obiettivi e misure dovrebbero essere tenute in considerazione nel momento in cui la politica di remunerazione è aggiornata. Gli enti dovrebbero assicurare che le prassi di remunerazione siano allineate alla loro propensione complessiva al rischio, tenendo conto di tutti i tipi di rischi, ivi compresi i rischi di reputazione e quelli derivanti dalla vendita di prodotti inadeguati. Gli enti dovrebbero altresì tenere conto degli interessi a lungo termine degli azionisti.

17. Gli enti dovrebbero essere in grado di dimostrare alle autorità competenti che la politica e le prassi di remunerazione riflettono e promuovono una sana ed efficace gestione dei rischi.

18. Quando la remunerazione variabile è riconosciuta, i riconoscimenti dovrebbero essere basati sui risultati degli enti, delle unità operative e del personale, nonché tenere conto dei rischi assunti. La politica di remunerazione dovrebbe operare una chiara distinzione per quanto

⁸ L'allegato 1 dei presenti orientamenti indica gli obblighi per i quali è richiesta o raccomandata un'applicazione a tutto il personale dell'ente, in linea con gli orientamenti aggiuntivi formulati.

riguarda la remunerazione variabile e la valutazione dei risultati tra le unità aziendali operative e le funzioni aziendali e di controllo.

19. La politica di remunerazione dovrebbe sostenere l'ente nel raggiungimento e nel mantenimento di una solida base di capitale in linea con la sezione 6 dei presenti orientamenti. La politica di remunerazione dovrebbe altresì tenere conto, se del caso, dei limiti alle distribuzioni di cui all'articolo 141 della direttiva 2013/36/UE.

20. La politica di remunerazione dovrebbe comprendere:

- a. gli obiettivi in termini di risultato per l'ente, gli ambiti dell'impresa/le linee di attività e il personale;
- b. i metodi per la misurazione dei risultati, ivi compresi gli indicatori di risultato;
- c. la struttura della remunerazione variabile, ivi compresi, se del caso, gli strumenti attraverso i quali parti della remunerazione variabile sono riconosciute;
- d. le misure di correzione per i rischi *ex ante* ed *ex post* della remunerazione variabile⁹.

21. Gli enti dovrebbero assicurare che potenziali conflitti di interesse derivanti dall'erogazione di strumenti a titolo di remunerazione variabile o fissa siano individuati e gestiti. A tal fine sarebbe opportuno, fra l'altro, garantire il rispetto delle norme sull'abuso di informazioni privilegiate e non adottare misure che possano avere un impatto a breve termine sul prezzo delle azioni o degli strumenti.

22. Laddove le politiche di remunerazione o le politiche di remunerazione di gruppo sono attuate da un ente, anche a livello di filiazioni, e il personale dell'ente detiene la maggioranza dell'ente stesso o della filiazione, la politica di remunerazione dovrebbe essere adeguata alla specifica situazione di tali enti o filiazioni. Nel caso del personale più rilevante, l'ente dovrebbe assicurare che la politica di remunerazione sia conforme ai pertinenti obblighi stabiliti agli articoli 92 e 94 della CRD nonché nei presenti orientamenti.

2. Governance della politica di remunerazione

2.1 Responsabilità, elaborazione, approvazione e controllo della politica di remunerazione

23. All'organo di amministrazione¹⁰ nella sua funzione di supervisione strategica (di seguito "funzione di supervisione strategica") dovrebbe essere responsabile dell'adozione e il

⁹ Gli obblighi specifici per la remunerazione del personale più rilevante e il relativo allineamento al rischio sono riportati nei titoli III e IV dei presenti orientamenti.

¹⁰ I modelli di amministrazione possono assumere strutture diverse tra i paesi europei. In alcune giurisdizioni è comune una struttura unitaria, ossia le funzioni di supervisione strategica e di gestione sono esercitate da un solo organo. In

mantenimento della politica di remunerazione dell'ente, nonché del controllo della sua attuazione, in modo da assicurarne la piena efficacia. La funzione di supervisione strategica dovrebbe inoltre approvare qualsiasi successiva deroga rilevante a beneficio di singoli membri del personale e qualsiasi modifica alla politica di remunerazione, nonché attentamente valutare e controllare i relativi effetti.

24. La funzione di supervisione strategica dovrebbe possedere collettivamente adeguate conoscenze, competenze ed esperienze in materia di politiche e prassi di remunerazione, nonché di incentivi e rischi che ne possono derivare. Vi dovrebbero rientrare conoscenze, competenze ed esperienze riguardanti i meccanismi di allineamento della struttura della remunerazione ai profili di rischio e alla struttura di capitale degli enti.
25. La funzione di supervisione strategica dovrebbe assicurare che le politiche e le prassi di remunerazione dell'ente siano adeguatamente attuate e allineate al quadro complessivo di governo societario, alla cultura d'impresa, alla propensione al rischio, nonché ai processi di *governance* correlati.
26. Eventuali conflitti di interesse legati alla politica di remunerazione e alla remunerazione riconosciuta dovrebbero essere individuati e adeguatamente mitigati, anche mediante la definizione di criteri di riconoscimento oggettivi, basati sul sistema di reportistica interno, su controlli adeguati e sul principio del doppio controllo (c.d. *four-eyes principle*). La politica di remunerazione dovrebbe assicurare che non sorga alcun conflitto di interesse rilevante per il personale preposto alle funzioni di controllo.
27. La politica e le prassi di remunerazione nonché le procedure per la loro definizione dovrebbero essere chiare, ben documentate e trasparenti. È opportuno mantenere un'adeguata documentazione del processo decisionale (ad esempio verbali delle riunioni pertinenti, relazioni e altri documenti appropriati) e delle logiche alla base della politica di remunerazione.
28. Le funzioni di supervisione strategica e di gestione e, ove istituiti, il comitato remunerazioni e il comitato rischi dovrebbero collaborare strettamente e assicurare che la politica di remunerazione rifletta e promuova una sana ed efficace gestione dei rischi.
29. La politica di remunerazione dovrebbe prevedere un quadro efficace per la misurazione dei risultati, la correzione per il rischio e il collegamento fra i risultati ottenuti e i compensi.
30. La funzione di gestione dei rischi e quella di conformità dovrebbero fornire un effettivo contributo, secondo i rispettivi ruoli, alla definizione dei *bonus pool*, degli indicatori di risultato e delle remunerazioni riconosciute, laddove esse nutrano timori per l'impatto sul comportamento del personale e sulla rischiosità delle attività intraprese.

altre è frequente una struttura duale, che prevede la creazione di due organi indipendenti, l'uno preposto alla funzione di gestione e l'altro alla sorveglianza strategica di tale funzione.

31. La funzione di supervisione strategica dovrebbe stabilire e controllare la remunerazione dei membri che espletano la funzione di gestione e, qualora il comitato remunerazioni di cui alla sezione 2.4 non sia stato istituito, controllare direttamente la remunerazione dell'alta dirigenza delle funzioni aziendali di controllo, ivi comprese le funzioni di gestione dei rischi e della conformità.
32. La funzione di supervisione strategica dovrebbe tenere conto del contributo di tutti gli organi e funzioni aziendali competenti (per esempio comitati, funzioni di controllo¹¹, risorse umane, servizi legali, pianificazione strategica, funzione di bilancio, ecc.) e di tutte le unità operative in merito all'elaborazione, all'attuazione e al controllo delle politiche di remunerazione dell'ente.
33. La funzione risorse umane dovrebbe contribuire all'elaborazione e alla valutazione della politica di remunerazione per l'ente e fornire informazioni in merito, anche con riferimento alla struttura e ai livelli di remunerazione nonché ai sistemi di incentivazione; tali compiti andrebbero assolti in modo non solo da attrarre il personale necessario all'ente e favorirne la permanenza, ma anche da assicurare che la politica di remunerazione sia allineata al profilo di rischio dell'ente.
34. La funzione di gestione dei rischi dovrebbe assistere nella definizione di idonee misure di risultato corrette per i rischi (ivi comprese le correzioni *ex post*) e fornire informazioni in merito, nonché nella valutazione delle modalità con cui la struttura della remunerazione variabile incide sul profilo di rischio e sulla cultura dell'ente. La funzione di gestione dei rischi dovrebbe convalidare e valutare i dati di correzione per i rischi, nonché essere invitata a partecipare alle riunioni del comitato remunerazioni dedicate a tale questione.
35. La funzione di conformità dovrebbe analizzare il modo in cui la politica di remunerazione incide sul rispetto della legislazione, dei regolamenti, delle politiche interne e della cultura del rischio da parte dell'ente, segnalando all'organo di amministrazione, nelle sue funzioni di gestione e di supervisione strategica, tutti i rischi di conformità e i problemi d'inosseranza individuati. La funzione di supervisione strategica dovrebbe tener conto dei riscontri della funzione di conformità in sede di approvazione, riesame e controllo della politica di remunerazione.
36. La funzione di *audit* interno dovrebbe condurre un esame indipendente dell'elaborazione, dell'attuazione e degli effetti delle politiche di remunerazione sul profilo di rischio dell'ente, nonché delle modalità di gestione di tali effetti, in linea con gli orientamenti di cui alla sezione 2.5.

¹¹ La funzione aziendale di controllo comprende unità organizzative, indipendenti dalle funzioni aziendali e d'impresa preposte al controllo e al monitoraggio delle operazioni e dei rischi derivanti da tali operazioni, che assicurano il rispetto di tutte le disposizioni legislative, normative e regolamentari applicabili e forniscono consulenza alle funzioni di gestione in merito a questioni afferenti il rispettivo settore di competenza. Le funzioni aziendali di controllo comprendono solitamente le funzioni di gestione dei rischi, di conformità e di *audit* interno. Ulteriori dettagli sulle funzioni aziendali di controllo sono disponibili negli orientamenti ABE sulla *governance* interna (GL 44), punti da 26 a 29.

37. Nell'ambito di un gruppo le funzioni competenti all'interno dell'ente consolidante e delle filiazioni dovrebbero interagire e scambiarsi informazioni in misura appropriata.

2.2 Partecipazione degli azionisti

38. A seconda della forma giuridica dell'ente e del diritto nazionale applicabile, l'approvazione della politica di remunerazione e, se del caso, delle decisioni relative alla remunerazione dei membri dell'organo di amministrazione e di altro personale più rilevante potrebbe essere demandata anche all'assemblea degli azionisti in conformità con il diritto societario nazionale. Il voto degli azionisti può avere carattere consultivo o vincolante.

39. Se l'approvazione della remunerazione dei singoli membri dell'organo di amministrazione e di altro personale più rilevante è affidata agli azionisti, questi dovrebbero approvare espressamente anche i pagamenti per cessazione anticipata del rapporto riconoscibili a tali soggetti. Qualora l'approvazione della politica di remunerazione sia soggetta all'approvazione degli azionisti, questi dovrebbero altresì approvare *ex ante* l'importo massimo dei pagamenti per cessazione anticipata del rapporto che possono essere riconosciuti all'organo di amministrazione e ad altro personale più rilevante oppure i criteri per la determinazione di tali importi.

40. Affinché gli azionisti possano formulare decisioni informate, la funzione di supervisione strategica dovrebbe assicurare che l'ente fornisca loro indicazioni adeguate in merito alla politica di remunerazione, tali da permettere di valutare la struttura degli incentivi e in che misura l'assunzione di rischi sia incentivata e controllata, nonché il costo complessivo della struttura di remunerazione. Tali informazioni dovrebbero essere fornite con ampio anticipo rispetto all'assemblea degli azionisti competente. Andrebbero fornite informazioni dettagliate in merito alle politiche di remunerazione e alle relative modifiche, alle procedure e ai processi decisionali per la definizione dei pacchetti di remunerazione, includendo quanto segue:

- a. le componenti della remunerazione;
- b. le caratteristiche e gli obiettivi principali dei pacchetti di remunerazione e il loro allineamento alla strategia aziendale e di rischio, ivi compresa la propensione al rischio e i valori aziendali dell'ente;
- c. le modalità secondo le quali si tiene conto degli elementi di cui alla lettera b) nelle correzioni *ex ante/ex post*, in particolare per il personale più rilevante.

41. La funzione di supervisione strategica rimane responsabile delle proposte presentate all'assemblea degli azionisti, nonché dell'effettiva attuazione e del controllo di eventuali modifiche apportate alle politiche e prassi di remunerazione.

42. Qualora gli azionisti siano invitati ad approvare un livello massimo più elevato del rapporto tra le componenti variabile e fissa della remunerazione fino a un massimo del 200 %, dovrebbe applicarsi quanto segue:

- a. hanno titolo a votare sulla proposta di un livello massimo più elevato del rapporto tra le componenti variabile e fissa della remunerazione gli azionisti dell'ente presso il quale opera il personale più rilevante interessato dai livelli massimi più elevati della remunerazione variabile. Per le filiazioni, la decisione spetta all'assemblea ordinaria degli azionisti della filiazione e non all'assemblea ordinaria dell'ente consolidante.
- b. Qualora un ente, in veste di azionista di una sua filiazione, eserciti i propri diritti di voto sull'approvazione di un livello massimo più elevato del rapporto tra le componenti variabile e fissa presso la filiazione stessa, dovrebbe essere soddisfatta una delle seguenti condizioni:
 - i. la funzione di supervisione strategica dell'ente che detiene le azioni ha precedentemente chiesto una votazione dell'assemblea degli azionisti sulle modalità di esercizio dei diritti di voto in merito all'aumento di detto livello nelle proprie filiazioni;
 - ii. l'assemblea degli azionisti dell'ente consolidante ha deciso, nel quadro della politica di remunerazione del gruppo, che le filiazioni possono introdurre un livello massimo più elevato di tale rapporto.
- c. In conformità del primo trattino dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), punto ii), della direttiva 2013/36/UE, al momento di approvare un livello massimo più elevato del rapporto tra le componenti variabile e fissa della remunerazione, l'assemblea degli azionisti agisce sulla base di una raccomandazione dettagliata in cui si forniscono in particolare i motivi, il numero di membri del personale più rilevante interessati e le loro funzioni all'interno dell'ente, nonché una spiegazione di come tale livello massimo più elevato incida sull'obbligo di detenere una solida base di capitale. Dette informazioni dovrebbero essere fornite agli azionisti con largo anticipo rispetto all'assemblea.
- d. L'eventuale approvazione di un livello massimo più elevato del rapporto deve essere effettuata conformemente alle disposizioni di cui all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), punto ii), della direttiva 2013/36/UE; la soglia del 50 % per il numero legale e le soglie di maggioranza del 66 % e del 75 % richieste per la votazione, come indicato in detto articolo, dovrebbero essere calcolate tutte tenendo conto dei diritti di voto inerenti alle azioni o ad altri capitali equivalenti nell'ente.
- e. La soglia del 75 %, che si applica quando è rappresentato meno del 50 % del capitale nell'assemblea degli azionisti, e la soglia del 66 %, che si applica quando è rappresentato almeno il 50 % del capitale, dovrebbero essere calcolate in relazione ai diritti di voto degli azionisti che sono rappresentati, e non al numero di persone fisiche o giuridiche che sono azionisti.

- f. Ai sensi dell'ultimo trattino dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), punto ii), della CRD, i membri del personale direttamente interessati dai livelli massimi più elevati della remunerazione variabile non devono poter esercitare direttamente o indirettamente i loro eventuali diritti di voto. Di conseguenza, questi diritti di voto non rientrano nel calcolo dei *quorum*, né al numeratore né al denominatore.
- g. Le azioni sono "rappresentate" qualora l'azionista sia in grado, a norma di legge, di votare la proposta del livello massimo più elevato del rapporto, a prescindere dalla modalità di votazione. In linea con tale principio e tenendo conto del diritto societario nazionale, gli enti dovrebbero fissare le loro politiche interne in materia di "rappresentanza" ai fini di tale votazione.

43. Gli azionisti dovrebbero poter votare una riduzione di un livello massimo più elevato approvato in passato. Tale decisione dovrebbe essere assunta con la maggioranza dei voti degli azionisti, in linea con le norme applicabili per le ordinarie decisioni assembleari previste dal diritto nazionale. Qualora il livello più elevato approvato fosse ridotto, l'ente dovrebbe notificare la decisione e il livello del rapporto approvato all'autorità competente entro cinque giorni lavorativi.

2.3 Informazioni alle autorità competenti

44. Nell'informare l'autorità competente della raccomandazione rivolta all'assemblea degli azionisti, in conformità del quarto trattino dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), punto ii), della direttiva 2013/36/UE, l'ente dovrebbe segnalare all'autorità competente tutte le informazioni fornite agli azionisti, indicando tra l'altro il rapporto massimo più elevato proposto e i motivi di tale proposta, al più tardi entro cinque giorni lavorativi dalla comunicazione agli azionisti che sarà loro richiesto di approvare un incremento del limite al rapporto.

45. Nell'informare l'autorità competente della decisione adottata dai suoi azionisti, ai sensi del quinto trattino dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), punto ii), della direttiva 2013/36/UE, l'ente dovrebbe trasmettere le seguenti informazioni:

- a. l'esito della decisione e il rapporto massimo più elevato approvato, ivi compreso, se i rapporti variano tra linee di attività e funzioni, il rapporto per ciascuna linea di attività o funzione come individuate negli orientamenti ABE sull'esercizio di raccolta delle informazioni riguardanti i c.d. *high earners* e agli orientamenti ABE sull'esercizio di benchmarking in materia di remunerazioni, entrambi pubblicati il 16 luglio 2014¹²;

¹² I due documenti possono essere consultati rispettivamente agli indirizzi https://www.eba.europa.eu/documents/10180/107643/EBA_2012_00170000_IT_COR.pdf e https://www.eba.europa.eu/documents/10180/111703/EBA_2012_00150000_IT_COR.pdf.

- b. il numero di membri del personale più rilevante interessati dai rapporti massimi più elevati e, se i rapporti variano tra linee di attività e funzioni, il livello per ciascuna linea di attività e funzione;
- c. un'analisi attestante che il rapporto più elevato proposto non è in contrasto con gli obblighi dell'ente di cui alla direttiva 2013/36/UE e al regolamento (UE) n. 575/2013, con particolare riferimento agli obblighi in materia di fondi propri;
- d. le informazioni incluse nell'allegato 2, utilizzando il modulo fornito;
- e. altre informazioni che possano essere richieste dall'autorità competente.

2.4 Istituzione di un comitato remunerazioni

46. Ai sensi dell'articolo 92, paragrafo 1, in combinato disposto con l'articolo 95, paragrafo 1, della CRD, tutti gli enti significativi a livello individuale, di impresa madre e di gruppo devono istituire un comitato remunerazioni. Le filiazioni che sono disciplinate da normative settoriali specifiche (per esempio i GEFIA o i gestori di OICVM) dovrebbero seguire le norme stabilite dalle specifiche normative settoriali a queste applicabili al fine di stabilire se siano tenute o meno a istituire un comitato remunerazioni. L'ente consolidante dovrebbe assicurare che sia istituito un comitato remunerazioni ove prescritto dalla legge.

47. Qualora un comitato remunerazioni sia istituito presso un ente non significativo, l'ente dovrebbe attenersi ai presenti orientamenti per quanto concerne il comitato remunerazioni; tuttavia, può combinare i compiti del comitato remunerazioni con altri compiti purché non ne derivino conflitti di interesse.

48. Qualora non sia istituito alcun comitato remunerazioni, gli obblighi dei presenti orientamenti riguardanti il comitato remunerazioni dovrebbero essere assolti dalla funzione di supervisione strategica.

2.4.1 Composizione del comitato remunerazioni

49. Il comitato remunerazioni dovrebbe essere composto da membri della funzione di supervisione strategica¹³ che non esercitano funzioni esecutive. Il presidente e la maggioranza dei membri del comitato remunerazioni dovrebbero qualificarsi come indipendenti¹⁴. Ove il diritto nazionale preveda una rappresentanza dei lavoratori nell'organo di amministrazione, il comitato remunerazioni deve comprendere uno o più rappresentanti dei lavoratori. Qualora

¹³ I modelli di amministrazione possono assumere strutture diverse tra i paesi europei. In alcune giurisdizioni è comune una struttura unitaria, ossia le funzioni di supervisione strategica e di gestione sono esercitate da un solo organo. In altre è frequente una struttura duale, che prevede cioè la creazione di due organi indipendenti, l'uno preposto alla funzione di gestione e l'altro alla sorveglianza strategica di tale funzione. In questi casi, il comitato remunerazioni dovrebbe comprendere i membri dell'organo di supervisione strategica.

¹⁴ Il concetto di indipendenza fa riferimento a quanto definito al punto 5.6 degli orientamenti ABE sull'organizzazione interna.

non vi sia un numero sufficiente di membri qualificati come indipendenti, gli enti dovrebbero attuare altre misure nell'ambito della politica di remunerazione per limitare i conflitti di interesse nelle decisioni in merito alle questioni in materia di remunerazione.

50.I membri del comitato remunerazioni dovrebbero possedere collettivamente adeguate conoscenze, competenze ed esperienza professionale in merito alle politiche e prassi di remunerazione e alle attività di gestione e controllo dei rischi, in particolare per quanto riguarda il meccanismo per allineare la struttura di remunerazione ai profili di rischio e di capitale degli enti.

2.4.2 Ruolo del comitato remunerazioni

51.Il comitato remunerazioni dovrebbe:

- a. avere il compito di predisporre le decisioni in materia di remunerazione che la funzione di supervisione strategica deve adottare, in particolare per quanto riguarda la remunerazione dei membri dell'organo di amministrazione nella sua funzione di gestione, nonché di altro personale più rilevante;
- b. fornire sostegno e consulenza alla funzione di supervisione strategica in merito all'elaborazione della politica di remunerazione dell'ente;
- c. sostenere la funzione di supervisione strategica nel controllo delle politiche, delle prassi e dei processi di remunerazione nonché del rispetto della politica di remunerazione;
- d. verificare se la politica di remunerazione in essere sia ancora aggiornata e, se necessario, presentare proposte di modifica;
- e. valutare la nomina di consulenti esterni in materia di remunerazioni che la funzione di supervisione strategica può decidere di impiegare per consulenza o assistenza;
- f. assicurare l'adeguatezza delle informazioni fornite agli azionisti sulle politiche e prassi di remunerazione, in particolare per quanto concerne eventuali proposte di livelli massimi più elevati del rapporto tra componente fissa e componente variabile della remunerazione;
- g. valutare i meccanismi e i sistemi adottati per garantire che il sistema di remunerazione tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi, dei livelli di liquidità e di capitale e che la politica di remunerazione generale rifletta e promuova una sana ed efficace gestione del rischio e sia in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e la cultura d'impresa nonché gli interessi a lungo termine dell'ente;
- h. valutare il conseguimento degli obiettivi in termini di risultato e la necessità di una correzione per i rischi *ex post*, ivi compresa l'applicazione di meccanismi di *malus* e *claw-back*;

- i. analizzare una serie di possibili scenari per verificare la risposta delle politiche e delle prassi di remunerazione agli eventi esterni e interni e condurre *back-test* sui criteri utilizzati per determinare il riconoscimento e la correzione per i rischi *ex ante* sulla base dei rischi effettivamente rilevati.

52. Qualora l'ente abbia istituito un comitato remunerazioni, la remunerazione degli alti dirigenti delle funzioni aziendali di controllo, ivi comprese le funzioni di gestione dei rischi e controllo della conformità, dovrebbe essere sottoposta alla sorveglianza diretta del comitato remunerazioni. Il comitato remunerazioni dovrebbe formulare raccomandazioni per la funzione di supervisione strategica in merito alla struttura del pacchetto di remunerazione e agli importi della remunerazione da erogare agli alti dirigenti che esercitano funzioni di controllo.

2.4.3 Processo e linee di riporto

53. Il comitato remunerazioni dovrebbe:

- a. avere accesso a tutti i dati e a tutte le informazioni concernenti il processo decisionale della funzione di supervisione strategica riguardo all'elaborazione, all'attuazione, al controllo e al riesame delle politiche e delle prassi di remunerazione;
- b. disporre di adeguate risorse finanziarie e accesso incondizionato a tutte le informazioni e a tutti i dati provenienti dalle funzioni di controllo indipendenti, ivi compresa la gestione dei rischi;
- c. assicurare l'adeguato coinvolgimento delle funzioni aziendali di controllo e di altre funzioni pertinenti (per esempio risorse umane, servizi legali e pianificazione strategica) nell'ambito dei rispettivi settori di competenza e, se necessario, chiedere una consulenza esterna.

54. Il comitato remunerazioni dovrebbe collaborare con altri comitati della funzione di supervisione strategica le cui attività possono avere un impatto sull'elaborazione e sul corretto funzionamento delle politiche e delle prassi di remunerazione (per esempio il comitato rischi, il comitato per il controllo interno e per la revisione contabile e il comitato nomine) e fornire informazioni adeguate alla funzione di supervisione strategica, e, se del caso, all'assemblea degli azionisti in merito alle attività svolte.

55. Il comitato rischi, qualora istituito, dovrebbe esaminare, fatti salvi i compiti del comitato remunerazioni, se gli incentivi forniti dalle politiche e prassi di remunerazione tengano conto dei rischi, del capitale, della liquidità dell'ente, nonché della probabilità e della tempistica degli utili.

56. Un membro del comitato rischi dovrebbe partecipare alle riunioni del comitato remunerazioni, se entrambi i comitati sono istituiti, e viceversa.

2.5 Riesame della politica di remunerazione

57. La funzione di supervisione strategica o, se istituito, il comitato remunerazioni dovrebbe assicurare che la politica e le prassi di remunerazione dell'ente siano soggette, almeno con cadenza annuale, a un riesame interno centrale e indipendente.
58. Un riesame centrale della conformità con la normativa, le politiche di gruppo, le procedure e le norme interne dovrebbe essere effettuato dalla funzione di *audit* interno dell'ente consolidante.
59. Gli enti dovrebbero effettuare il riesame centrale e indipendente su base individuale. All'interno di un gruppo, gli enti non significativi che sono filiazioni possono affidarsi al riesame condotto dall'ente consolidante, qualora il riesame effettuato su base consolidata o sub-consolidata abbia incluso l'ente e i risultati siano messi a disposizione della funzione di supervisione strategica di detto ente.
60. Gli enti di dimensioni contenute e meno complessi possono esternalizzare, integralmente o parzialmente, il riesame periodico indipendente delle politiche di remunerazione. Gli enti di maggiori dimensioni e complessità dovrebbero disporre di risorse sufficienti per svolgere il riesame internamente. Consulenti esterni indipendenti e qualificati¹⁵ possono integrare e sostenere l'ente nell'assolvimento di tali compiti. La funzione di supervisione strategica è responsabile per il riesame.
61. Nell'ambito del riesame interno centrale e indipendente, gli enti dovrebbero valutare se nel loro complesso le politiche, le prassi e le procedure di remunerazione:
- a. operino secondo le intenzioni (verificando, in particolare, che le politiche, le procedure e le norme interne approvate siano rispettate, che i pagamenti delle remunerazioni siano adeguati, in linea con la strategia aziendale, e che si tenga adeguatamente conto del profilo di rischio, degli obiettivi a lungo termine e di altri obiettivi dell'ente);
 - b. siano conformi alle disposizioni regolamentari, ai principi e alle norme nazionali e internazionali;
 - c. siano attuate in modo coerente in tutto il gruppo, siano conformi all'articolo 141 della direttiva 2013/36/UE e non limitino la capacità dell'ente di mantenere o ripristinare una solida base di capitale, in linea con la sezione 6 dei presenti orientamenti.
62. Le altre funzioni aziendali interne competenti (ossia risorse umane, servizi legali, pianificazione strategica, ecc.) nonché altri comitati chiave della funzione di supervisione strategica (ossia il comitato per il controllo interno e per la revisione contabile, il comitato rischi e il comitato nomine) dovrebbero essere strettamente coinvolti nel riesame delle politiche di

¹⁵ Per ulteriori dettagli sull'esternalizzazione, si rimanda agli orientamenti ABE sull'organizzazione interna (GL44).

remunerazione, al fine di assicurarne l'allineamento alla strategia di gestione dei rischi e al relativo quadro di riferimento dell'ente.

63. Qualora dai riesami periodici risultasse che le politiche di remunerazione non operino secondo le intenzioni o come prescritto oppure qualora venissero formulate raccomandazioni, il comitato remunerazioni, se istituito, o la funzione di supervisione strategica dovrebbe assicurare che un piano d'azione correttivo sia proposto, approvato e tempestivamente attuato.

64. I risultati del riesame interno effettuato e le azioni adottate per porre rimedio a eventuali rilievi dovrebbero essere documentati, attraverso relazioni scritte o i processi verbali delle riunioni dei comitati competenti o della funzione di supervisione strategica, e messi a disposizione dell'organo di amministrazione, dei comitati competenti e delle funzioni aziendali.

3. Politiche di remunerazione e contesto di gruppo

65. Ai sensi dell'articolo 92, paragrafo 1, e dell'articolo 109 della direttiva 2013/36/UE, gli enti devono adempiere tutti gli obblighi previsti all'articolo 92, paragrafo 2, e agli articoli 93, 94, 95 e 96 della suddetta direttiva, ivi comprese le norme tecniche di regolamentazione applicabili in materia di remunerazione, a livello consolidato, sub-consolidato (incluse le filiazioni e le succursali in paesi terzi) e individuale. Per quanto riguarda il livello individuale, le autorità competenti possono avvalersi della deroga di cui all'articolo 7 del CRR, conformemente all'articolo 109, paragrafo 1, della direttiva 2013/36/UE. Spetta agli enti assicurare che le politiche di remunerazione interne siano conformi con tutti gli obblighi specifici applicabili alle attività svolte nelle giurisdizioni pertinenti.

66. A livello consolidato o sub-consolidato, l'ente consolidante e le autorità competenti dovrebbero assicurare che sia attuata e rispettata una politica di remunerazione a livello di gruppo per:

- a. tutto il personale di tutti gli enti e degli altri soggetti inclusi nel perimetro di consolidamento prudenziale, ivi comprese tutte le succursali, e
- b. tutto il personale più rilevante¹⁶ di tutti gli enti e degli altri soggetti inclusi nel perimetro di consolidamento prudenziale, ivi comprese tutte le succursali.

67. Per quanto concerne gli enti e i soggetti appartenenti a un gruppo situati in più di uno Stato membro, la politica di remunerazione a livello di gruppo dovrebbe specificare come trattare, in sede di applicazione, le differenze nazionali nelle modalità di attuazione degli obblighi in materia di remunerazione stabiliti dalla direttiva 2013/36/UE, con particolare riferimento all'applicazione di un limite al rapporto massimo tra componente variabile e componente fissa della remunerazione pari al 100 % (se applicabile, fino a un massimo del 200 % con

¹⁶ In merito al processo di identificazione nell'ambito di un gruppo, si rimanda alla sezione 5.

l'approvazione degli azionisti)¹⁷, la possibilità di applicare il tasso di sconto nominale¹⁸ ed eventuali restrizioni relative all'impiego di strumenti¹⁹.

68. Ai sensi dell'articolo 92, paragrafo 1, e dell'articolo 109 della direttiva 2013/36/UE, l'ente consolidante deve garantire che le filiazioni che ricadono nel perimetro del consolidamento prudenziale, ma che non rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva 2013/36/UE, dispongano di politiche di remunerazione che siano coerenti con la politica di remunerazione a livello di gruppo per tutto il personale e adempiano agli obblighi di cui all'articolo 92, paragrafo 2, e agli articoli 93 e 94 della direttiva 2013/36/UE, almeno per il personale più rilevante le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del gruppo. Ciò si applica anche agli obblighi specifici di cui alla direttiva 2013/36/UE che non sono stati inseriti in altre normative settoriali (per esempio per il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del gruppo, ma che è incardinato presso soggetti che rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva 2011/61/UE²⁰ e della direttiva 2009/65/CE²¹, l'ente consolidante deve garantire che sia rispettato il limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione pari al 100 % (se applicabile, fino a un massimo del 200 % con l'approvazione degli azionisti)²². Qualora gli obblighi specifici di cui alla direttiva 2013/36/UE siano in conflitto con gli obblighi settoriali (per esempio ai sensi della direttiva 2011/61/UE o della direttiva 2009/65/CE), le normative settoriali specifiche dovrebbero prevalere (per esempio i soggetti rientranti nell'ambito di applicazione della direttiva 2011/61/UE o della direttiva 2009/65/CE dovrebbero corrispondere la remunerazione variabile del personale più rilevante le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del gruppo in quote o azioni del fondo di investimento alternativo interessato o degli OICVM interessati (rispettivamente allegato II, paragrafo 1, lettera m), della direttiva 2011/61/UE e articolo 14, lettera b), della direttiva 2009/65/CE)).

69. Il personale distaccato da un'impresa madre di un paese terzo presso una filiazione ubicata nell'UE che è un ente o una succursale, il quale – se fosse impiegato direttamente dall'ente o dalla succursale ubicata nell'UE – si configurerebbe come personale più rilevante di tale ente o succursale nell'UE – costituisce personale più rilevante. Tale personale distaccato dovrebbe essere soggetto a quanto previsto dagli articoli 92, 93 e 94 della direttiva 2013/36/UE, in quanto quest'ultima è recepita nello Stato membro dell'UE in cui l'ente o la succursale è insediato, nonché alle norme tecniche di regolamentazione applicabili. In caso di distacco a breve termine, per esempio laddove una persona risieda in uno Stato membro solo per alcune

¹⁷ Articolo 94, paragrafo 1, lettera g), punti i) e ii), della direttiva 2013/36/UE.

¹⁸ Articolo 94, paragrafo 1, lettera g), punto iii), della direttiva 2013/36/UE.

¹⁹ Articolo 94, paragrafo 1, lettera l), della direttiva 2013/36/UE.

²⁰ Direttiva 2011/61/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'8 giugno 2011, sui gestori di fondi di investimento alternativi, che modifica le direttive 2003/41/CE e 2009/65/CE e i regolamenti (CE) n. 1060/2009 e (UE) n. 1095/2010 (GU L 174 dell'1.7.2011, pag. 1).

²¹ Direttiva 2009/65/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 luglio 2009, concernente il coordinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative in materia di taluni organismi d'investimento collettivo in valori mobiliari (OICVM) (GU L 302 del 17.11.2009, pag. 32).

²² Ulteriori dettagli su come identificare i suddetti membri del personale sono illustrati di seguito, nella sezione 5.3, "Processo di identificazione a livello individuale e consolidato".

settimane per lo svolgimento di un progetto, la persona in questione dovrebbe essere soggetta ai citati articoli solo se identificabile ai sensi del regolamento delegato n. 604/2014 della Commissione europea, tenendo conto della remunerazione riconosciuta per il periodo di tempo pertinente e del ruolo e delle mansioni svolti durante il distacco.

70. I contratti o i distacchi a breve termine non devono essere utilizzati come mezzo per eludere gli obblighi in materia di remunerazione di cui alla direttiva 2013/36/UE ed eventuali norme oppure orientamenti correlati.
71. Per quanto riguarda le filiazioni insediate in paesi terzi che rientrano nel perimetro del consolidamento prudenziale di un ente consolidante in uno Stato membro, la politica di remunerazione a livello di gruppo dovrebbe fissare a non oltre il 100 % (se applicabile, fino a un massimo del 200 % con l'approvazione degli azionisti a livello di gruppo) il limite al rapporto tra la componente variabile della remunerazione e la componente fissa; dovrebbe altresì specificare se sia applicato il tasso di sconto nominale e garantire che per il pagamento della remunerazione variabile siano utilizzati strumenti in linea con i presenti orientamenti e con il regolamento delegato (UE) n. 527/2014 della Commissione europea²³.
72. Una filiazione stabilita in un paese terzo che rientra nel perimetro del consolidamento prudenziale di un ente consolidante in uno Stato membro dovrebbe disporre di politiche di remunerazione che siano coerenti con la politica di remunerazione a livello di gruppo e che siano conformi agli obblighi di cui all'articolo 92, paragrafo 2, e agli articoli 93 e 94, della direttiva 2013/36/UE, almeno per il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del gruppo.
73. Le autorità competenti dovrebbero garantire che le succursali di enti creditizi autorizzati in un paese terzo ubicate in uno Stato membro siano soggette agli stessi obblighi applicabili agli enti all'interno degli Stati membri. Qualora intendano attuare un rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione superiore al 100 %, dette succursali dovrebbero dimostrare all'autorità competente che gli azionisti dell'ente nel paese terzo hanno approvato il rapporto più elevato.
74. Gli obblighi in materia di remunerazione di cui alla direttiva 2013/36/UE e ai presenti orientamenti si applicano agli enti indipendentemente dal fatto che essi siano o meno filiazioni di un ente impresa madre in un paese terzo. Qualora una filiazione UE di un ente impresa madre in un paese terzo sia un ente consolidante, il perimetro del consolidamento prudenziale non comprende il livello dell'ente impresa madre situato in un paese terzo e altre filiazioni dirette dell'ente impresa madre. L'ente consolidante dovrebbe assicurare che le sue politiche di remunerazione tengano conto della politica di remunerazione a livello di gruppo dell'ente

²³ Regolamento delegato (UE) n. 527/2014 della Commissione, del 12 marzo 2014, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile (GU L 148 del 20.5.2014, pag. 21). Il regolamento è pubblicato all'indirizzo: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_148_R_0006.

impresa madre in un paese terzo, nella misura in cui questa non contravvenga agli obblighi previsti dal diritto nazionale o dell'Unione applicabile, ivi compresi i presenti orientamenti.

4. Proporzionalità

75. Il principio di proporzionalità, sancito dall'articolo 92, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE, mira a rendere le politiche e prassi di remunerazione coerenti con il profilo di rischio, la propensione al rischio e la strategia di un ente, in modo che gli obiettivi delle norme siano raggiunti in modo efficace.

76. Nel valutare l'applicazione degli obblighi in modo proporzionato, gli enti e le autorità competenti dovrebbero considerare tutti i criteri seguenti nel loro insieme: le dimensioni, l'organizzazione interna nonché la natura, l'ampiezza e la complessità delle attività dell'ente.

77. A tal fine, gli enti e le autorità competenti dovrebbero tenere conto almeno dei seguenti criteri:

- a. il totale di bilancio o la quantità di attività detenute dall'ente e da soggetti significativi consolidati a fini regolamentari;
- b. la presenza geografica dell'ente e la portata dell'operatività in ciascuna giurisdizione;
- c. la forma giuridica e gli strumenti di capitale o di debito disponibili;
- d. l'autorizzazione a utilizzare metodi interni per la misurazione dei requisiti patrimoniali (per esempio IRB, AMA);
- e. se del caso, l'appartenenza dell'ente a un gruppo e la valutazione della proporzionalità effettuata per il gruppo;
- f. il tipo di attività e servizi autorizzati (per esempio prestiti e depositi, attività di *investment banking*);
- g. la strategia aziendale sottostante;
- h. la struttura delle attività aziendali e l'orizzonte temporale, la misurabilità e la prevedibilità dei rischi per tali attività;
- i. la struttura di finanziamento (*funding*) dell'ente;
- j. l'organizzazione interna dell'ente, ivi compreso il livello della remunerazione variabile che può essere erogata al personale più rilevante;
- k. la struttura degli utili e delle perdite dell'ente;

l. il tipo di clienti (per esempio clientela al dettaglio, società, piccole imprese, enti pubblici);

m. la complessità dei prodotti o dei contratti.

78. Nell'applicare gli obblighi in modo proporzionato, gli enti hanno il compito di considerare il proprio profilo di rischio, la propensione al rischio e altre caratteristiche, nonché di elaborare e attuare politiche e prassi di remunerazione che siano adeguatamente allineate alla strategia aziendale, agli obiettivi, ai valori e agli interessi di lungo termine dell'ente. Nondimeno, l'obbligo di disporre di sane ed efficaci politiche e prassi di remunerazione si applica a tutti gli enti e a tutto il personale, indipendentemente dalle diverse caratteristiche degli enti.

79. Prima di applicare gli obblighi in materia di remunerazione in modo proporzionato, dovrebbe essere effettuata l'identificazione del personale, sulla base dei criteri indicati nel regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea e dei criteri interni aggiuntivi²⁴. La limitazione al 100 % (200 % con l'approvazione degli azionisti) del rapporto massimo tra le componenti variabili della remunerazione e le componenti fisse dovrebbe essere applicata a tutto il personale più rilevante dell'ente e, nel caso di filiazioni che rientrano nel perimetro del consolidamento prudenziale, al personale più rilevante che ha un impatto sul profilo di rischio del gruppo, anche qualora tali filiazioni non rientrino nell'ambito di applicazione della direttiva 2013/36/UE, in linea con gli orientamenti di cui alla sezione 3.

80. Nell'attuare specifiche politiche di remunerazione per diverse categorie di personale più rilevante in conformità delle sezioni 3 e 4 dei presenti orientamenti, l'applicazione della proporzionalità dovrebbe tenere conto dell'impatto sul profilo di rischio dell'ente di ciascuna categoria di personale più rilevante.

81. Le autorità competenti dovrebbero assicurare che il rispetto da parte degli enti degli obblighi in materia di remunerazione sia tale da creare condizioni di concorrenza equivalenti tra le stesse categorie di enti.

82. Stando a quanto precede, gli enti e i gruppi di grandi dimensioni (ivi compresi quelli significativi) e di maggiore complessità dovrebbero disporre di politiche di remunerazione e metodi di misurazione del rischio più articolati, mentre gli enti e i gruppi di piccole dimensioni e meno complessi possono attuare politiche di remunerazione e metodi più semplici.

5. Il processo di identificazione

83. Gli enti hanno la responsabilità di identificare i membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente stesso. Tutti gli enti dovrebbero condurre con cadenza annuale un'autovalutazione tesa a identificare tutti i membri del personale le cui attività professionali hanno o potrebbero avere un impatto

²⁴ Si rimanda agli orientamenti per il processo di identificazione riportati nella sezione 5.

sostanziale sul profilo di rischio dell'ente. Il processo di identificazione dovrebbe essere parte integrante della complessiva politica di remunerazione dell'ente.

84. Tale autovalutazione dovrebbe basarsi sui criteri qualitativi e quantitativi di cui al regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea e dovrebbe comprendere, ove necessario per assicurare la completa identificazione di tutti i membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, altri criteri stabiliti dall'ente che riflettano i livelli di rischio delle diverse attività all'interno dello stesso e l'impatto del personale sul profilo di rischio.
85. Ai sensi dell'articolo 4 del regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea, incentrato sui criteri quantitativi, si dovrebbe tener conto della remunerazione totale riconosciuta al personale nel precedente esercizio finanziario al fine di assicurare che l'identificazione possa essere effettuata all'inizio dell'esercizio successivo. Nell'applicare i criteri quantitativi di cui al regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea, gli enti dovrebbero prendere in considerazione tutte le componenti della remunerazione fissa e variabile, sia monetari che non monetari, riconosciute per servizi professionali resi nell'esercizio finanziario precedente. Per la componente fissa si tratta degli importi che sono stati riconosciuti e normalmente erogati nell'esercizio finanziario precedente. Per la componente variabile si tratta degli importi che sono stati riconosciuti nel precedente esercizio finanziario per l'intero periodo di valutazione precedente, indipendentemente dal fatto che la remunerazione variabile sia stata in parte erogata nell'esercizio finanziario precedente e in parte differita²⁵. I pacchetti di remunerazione ordinari che non seguono una logica individuale dovrebbero essere considerati ripartendo l'importo complessivo per il singolo membro del personale sulla base di criteri oggettivi.
86. Gli enti che riconoscono la remunerazione in una valuta diversa dall'euro dovrebbero convertire le soglie di cui all'articolo 4 del regolamento delegato n. 604/2014 della Commissione europea come stabilito dall'articolo 5 del suddetto regolamento, applicando il tasso di cambio interno utilizzato per il consolidamento dei conti oppure, in alternativa, il tasso di cambio impiegato dalla Commissione europea per la programmazione finanziaria e il bilancio per il mese in cui la remunerazione è stata riconosciuta²⁶.
87. Qualora applichino l'articolo 5, paragrafo 2, del regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea, gli enti dovrebbero assegnare tutto il personale operante presso i soggetti compresi nel perimetro del consolidamento prudenziale al paese in cui il singolo individuo esercita la propria attività principale e applicare i criteri di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettere b) e c), su base nazionale al personale assegnato a uno specifico paese.

²⁵ Ad esempio, ai fini dell'identificazione di inizio 2016, per calcolare l'importo da utilizzare nell'ambito dei criteri quantitativi, si sommeranno la remunerazione fissa riconosciuta ed erogata nel 2015 e la remunerazione variabile riconosciuta nel 2015 per il periodo di valutazione precedente (ad esempio il 2014).

²⁶ I tassi di cambio sono disponibili sul sito Internet della Commissione europea all'indirizzo: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm

88. Laddove siano soddisfatti i criteri quantitativi, il personale si qualifica come personale più rilevante, salvo che l'ente non applichi l'articolo 4, paragrafo 2, del regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea. Per quanto concerne il criterio di cui alla lettera a), nel caso di membri del personale cui è stata riconosciuta una remunerazione complessiva pari o superiore a 750 000 EUR nel corso dell'esercizio precedente, ovvero il criterio di cui alla lettera b) dell'articolo 4, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea, l'applicazione del paragrafo 2 dell'articolo 4 di suddetto regolamento è subordinata alla preventiva approvazione dell'autorità competente.

89. L'autovalutazione dovrebbe essere chiara, coerente, adeguatamente documentata e periodicamente aggiornata durante l'esercizio, almeno per quanto riguarda i criteri di cui all'articolo 3 del regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea. Gli enti dovrebbero assicurare che il personale che rientra o potrebbe rientrare nei criteri di cui all'articolo 3 per un periodo di almeno tre mesi nel corso di un esercizio finanziario sia trattato come personale più rilevante.

90. La documentazione relativa all'autovalutazione svolta per l'identificazione del personale dovrebbe comprendere almeno le seguenti informazioni:

- a. le logiche che sottendono l'autovalutazione e il suo ambito di applicazione;
- b. l'approccio utilizzato per valutare i rischi che emergono dalle attività e dalla strategia aziendale dell'ente, anche in diverse ubicazioni geografiche;
- c. le modalità di valutazione delle persone che lavorano presso gli enti e gli altri soggetti nel perimetro di consolidamento, nonché le filiazioni e le succursali, ivi comprese quelle situate in paesi terzi;
- d. il ruolo e le competenze dei diversi organi societari e le funzioni interne coinvolte nell'elaborazione, nel controllo, nel riesame e nell'applicazione del processo di autovalutazione e
- e. l'esito dell'identificazione.

91. Gli enti dovrebbero tenere traccia del processo di identificazione e dei relativi risultati e dovrebbero essere in grado di dimostrare alla rispettiva autorità di vigilanza competente le modalità di identificazione del personale secondo i criteri qualitativi e quantitativi previsti dal regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea ed eventuali criteri aggiuntivi utilizzati dagli enti.

92. La documentazione dell'autovalutazione dovrebbe recare almeno il numero di membri del personale più rilevante, compreso il numero di membri del personale identificato come più rilevante per la prima volta, le responsabilità e le attività associate a ciascuna posizione, i nomi o altro identificativo univoco dei membri del personale più rilevante e l'area di attività cui sono assegnati all'interno dell'ente nonché un confronto con i risultati dell'autovalutazione dell'anno precedente.

93. La documentazione dovrebbe riguardare anche il personale più rilevante identificato sulla base dei criteri quantitativi, ma le cui attività professionali non sono considerate tali da avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, in conformità dell'articolo 4 del regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea. Tali valutazioni dovrebbero essere adeguatamente documentate, anche con riguardo alla logica alla base delle esclusioni applicate. Gli enti dovrebbero conservare la documentazione per un periodo di tempo adeguato per consentirne l'esame da parte delle autorità competenti.

5.1 Notifica e approvazione preliminare delle esclusioni

94. Qualora l'ente determini, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 2, del regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea, che le attività professionali di un membro del personale non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente e notifichi all'autorità competente ovvero richieda la sua approvazione preliminare, si applica quanto segue:

- a. l'organo di amministrazione dovrebbe decidere, sulla base dell'analisi effettuata nell'ambito del processo annuale di identificazione, se il personale non ha effettivamente alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, e informare la funzione di supervisione strategica della decisione adottata. La funzione di supervisione strategica o, se istituito, il comitato remunerazioni dovrebbe riesaminare i criteri e il processo in base ai quali le decisioni sono adottate e approvare le esclusioni accordate²⁷;
- b. eventuali notifiche dovrebbero essere trasmesse senza indugio, e comunque entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, in modo da garantire che l'autorità competente abbia il tempo sufficiente per analizzare le esclusioni e che l'ente possa tener conto di eventuali obiezioni sollevate dall'autorità competente e adeguare di conseguenza l'esito dell'identificazione;
- c. eventuali domande di approvazione preliminare dovrebbero essere presentate senza indugio, e comunque entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente. L'autorità competente dovrebbe valutare la domanda e, per quanto possibile, approvarla o respingerla entro tre mesi dalla ricezione della documentazione completa;
- d. se al membro del personale è stata riconosciuta una remunerazione complessiva pari o superiore a 1 milione di EUR nel corso dell'esercizio finanziario precedente, l'autorità competente dovrebbe informare immediatamente l'Autorità bancaria europea in merito alla domanda ricevuta e fornire la propria valutazione iniziale. Su richiesta, l'autorità competente dovrebbe inoltrare immediatamente all'ABE tutte le informazioni ricevute dall'ente. L'ABE avvia uno scambio con l'autorità competente con l'obiettivo di assicurare che i criteri di cui al regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della

²⁷ Per l'approvazione delle deroghe alla politica di remunerazione, si rimanda al paragrafo 23.

Commissione europea siano applicati in maniera uniforme prima dell'adozione da parte dell'autorità competente di una decisione di approvazione o rigetto della domanda.

95. L'approvazione preliminare ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 5, del regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea per quanto riguarda le esclusioni del personale più rilevante identificato in relazione al criterio di cui alla lettera b) dell'articolo 4, paragrafo 1, di detto regolamento, dovrebbe essere concessa soltanto per un periodo di tempo limitato. La richiesta di approvazione preliminare ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 5, del regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea dovrebbe essere presentata per ogni esercizio. Quanto al personale per cui la decisione è assunta per la prima volta, l'approvazione preliminare dovrebbe riguardare soltanto l'esercizio finanziario in cui è stata richiesta l'approvazione preliminare e l'esercizio finanziario successivo. Per il personale per il quale l'applicazione dell'articolo 4, paragrafo 2, del regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea è stata già approvata per l'esercizio finanziario in corso, l'approvazione preliminare dovrebbe riguardare soltanto l'esercizio successivo.
96. La notifica della richiesta di esclusioni di cui all'articolo 4, paragrafo 4, del regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea, per il personale più rilevante identificato in relazione al criterio di cui alla lettera a) dell'articolo 4, paragrafo 1, di detto regolamento, dovrebbe essere trasmessa con cadenza annuale, differenziando tra le esclusioni basate sui criteri di cui alle lettere a) e b) dell'articolo 4, paragrafo 2, di detto regolamento, ma soltanto per i membri del personale per i quali non era stata trasmessa alcuna notifica di esclusione nel periodo di valutazione precedente sulla base dello stesso criterio (a titolo di esempio, se un membro del personale era stato escluso in quanto l'unità aziendale non è rilevante, non è necessaria alcuna notifica se lo stesso membro del personale opera ancora presso la stessa unità aziendale e questa continua ad essere non rilevante).
97. Qualora sia escluso il personale più rilevante che opera nelle filiazioni non rientranti nell'ambito di applicazione della direttiva 2013/36/UE, l'autorità competente è l'autorità competente dell'ente impresa madre. Per le succursali di enti creditizi la cui sede centrale è situata in un paese terzo, l'autorità competente è l'autorità competente preposta alla vigilanza degli enti dello Stato membro in cui è situata la succursale.
98. Le notifiche e le richieste di approvazione preliminare dovrebbero contenere tutti i nomi o un altro identificativo univoco dei membri del personale più rilevante cui si applicherebbe un'esclusione, la percentuale del capitale interno allocato ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE alle unità aziendali presso le quali tali membri operano e, ove richiesta ai sensi del regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea, l'analisi dell'impatto sul profilo di rischio dell'ente per ogni membro del personale più rilevante. Se membri del personale più rilevante operano nella stessa unità aziendale e ricoprono la stessa funzione, dovrebbe essere effettuata una valutazione congiunta.

5.2 Governance del processo di identificazione

99. Il processo di identificazione e la relativa politica spettano, in ultima istanza, all'organo di amministrazione. L'organo di amministrazione nella sua funzione di supervisione strategica dovrebbe:

- a. approvare la politica per il processo di identificazione quale parte della politica di remunerazione;
- b. partecipare all'elaborazione dell'autovalutazione;
- c. assicurare che la valutazione per l'identificazione del personale sia condotta adeguatamente in conformità con la direttiva 2013/36/UE, con il regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea e con i presenti orientamenti;
- d. controllare il processo di identificazione su base continuativa;
- e. approvare eventuali deroghe o modifiche rilevanti alla politica adottata, nonché considerarne e osservarne attentamente l'effetto;
- f. approvare o controllare qualsiasi esclusione del personale in conformità con l'articolo 4, paragrafo 2, del regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea laddove l'ente ritenga che il personale non soddisfi i criteri qualitativi definiti nel regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea poiché non ha di fatto un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente;
- g. riesaminare periodicamente la politica approvata e, se necessario, modificarla.

100. Qualora sia istituito un comitato remunerazioni, esso dovrebbe essere attivamente coinvolto nel processo di identificazione, in linea con le proprie competenze di predisposizione delle decisioni in materia di remunerazione. Qualora non sia istituito il comitato remunerazioni, i relativi compiti dovrebbero essere assolti dai membri non esecutivi e, ove possibile, indipendenti dell'organo di amministrazione nella sua funzione di supervisione strategica.

101. Le funzioni indipendenti di gestione dei rischi e di controllo della conformità, le funzioni di supporto (per esempio i servizi legali e le risorse umane) e i comitati competenti dell'organo di amministrazione (vale a dire il comitato rischi, il comitato nomine e il comitato per il controllo interno e per la revisione contabile) dovrebbero essere coinvolti nel processo di identificazione su base continuativa, ciascuno secondo il proprio ruolo. In particolare, dovrebbe essere coinvolto in tale processo il comitato rischi, se istituito, fatti salvi i compiti del comitato remunerazioni. Gli enti dovrebbero assicurare un adeguato scambio di informazioni fra tutti gli organi interni e le relative funzioni coinvolte nel processo di identificazione. Il processo di identificazione e i relativi risultati dovrebbero essere oggetto di un riesame interno o esterno indipendente.

5.3 Processo di identificazione a livello individuale e consolidato

102. I criteri di cui al regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea e quelli stabiliti in aggiunta dagli enti dovrebbero essere applicati sia dagli enti su base individuale, utilizzando i dati e tenendo conto della situazione del singolo ente, sia dall'ente consolidante su base consolidata e sub-consolidata, come definito ai punti 48) e 49) dell'articolo 4, paragrafo 1, del CRR, anche con riferimento a tutte le filiazioni nel perimetro del consolidamento prudenziale non soggette esse stesse alla CRD, utilizzando i dati consolidati e tenendo conto della situazione consolidata nonché dell'impatto sul profilo di rischio degli enti su base consolidata. Lo stesso si applica a livello sub-consolidato.

103. Nell'applicare i criteri qualitativi di cui all'articolo 3 del regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea a livello consolidato o sub-consolidato, i membri del personale di una filiazione sono compresi solo se investiti delle funzioni di cui ai suddetti criteri su base consolidata o sub-consolidata. Per esempio, un membro del personale di una filiazione che siede nell'organo di amministrazione di tale filiazione dovrebbe essere compreso nel criterio di cui all'articolo 3, punto 1, del regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea ("il membro del personale appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione") soltanto se è anche membro dell'organo di amministrazione dell'ente impresa madre nell'UE.

104. I criteri quantitativi di cui all'articolo 4 del regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea si applicano a tutto il personale su base consolidata e sub-consolidata, ivi comprese tutte le filiazioni nel perimetro del consolidamento prudenziale. A titolo esempio, si considera personale più rilevante il personale di una filiazione che percepisce una remunerazione pari ad almeno 500 000 EUR, salvo che non sia escluso ai sensi dell'articolo 4 (paragrafi 2-5) delle suddette norme tecniche di regolamentazione.

105. Nell'applicare i criteri qualitativi di cui all'articolo 3 del regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea a livello individuale, gli enti dovrebbero identificare il personale preposto alla funzione indicata nei criteri qualitativi; il criterio principale per l'identificazione non è il nome della funzione, ma l'autorità e le competenze a essa conferite.

5.4 Ruolo dell'ente consolidante

106. L'ente consolidante dovrebbe assicurare la coerenza globale delle politiche di remunerazione del gruppo, ivi compresi i processi di identificazione e la corretta attuazione su base consolidata, sub-consolidata e individuale.

5.5 Ruolo delle filiazioni

107. Gli enti che sono filiazioni di un ente consolidante dovrebbero attuare nell'ambito della propria politica di remunerazione la politica stabilita dall'ente impresa madre consolidante e il processo di identificazione del personale. Tutte le filiazioni dovrebbero partecipare

attivamente al processo di identificazione condotto dall'ente impresa madre consolidante. In particolare, ogni filiazione nel perimetro del consolidamento prudenziale, comprese quelle non rientranti nell'ambito di applicazione della direttiva 2013/36/UE, dovrebbe fornire all'ente consolidante tutte le informazioni necessarie per identificare in modo adeguato tutti i membri del personale che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio degli enti su base consolidata o sub-consolidata.

108. Le filiazioni non rientranti nell'ambito di applicazione della direttiva 2013/36/UE non sono tenute a effettuare un processo di identificazione a livello individuale. Per tali filiazioni la valutazione dovrebbe essere effettuata dall'ente consolidante, in base alle informazioni fornite dalla filiazione. Gli enti che rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva 2013/36/UE (enti creditizi e imprese di investimento) dovrebbero svolgere una propria autovalutazione a livello individuale per l'identificazione del personale più rilevante. Gli enti di minori dimensioni e complessità inclusi in un processo di identificazione su base consolidata possono delegare all'ente consolidante l'applicazione pratica del processo di identificazione a livello individuale.

Le succursali in uno Stato membro di enti creditizi aventi la propria sede centrale in un paese terzo e gli enti in uno Stato membro che sono filiazioni di enti imprese madri in paesi terzi dovrebbero condurre il processo di identificazione e notificarne i risultati all'ente impresa madre. Gli enti in uno Stato membro dovrebbero includere nella loro valutazione anche le filiazioni che rientrano nel perimetro del consolidamento prudenziale e le succursali situate in paesi terzi. Per le succursali, i criteri di identificazione dovrebbero essere applicati alle funzioni, alle attività e al personale situato in uno Stato membro allo stesso modo in cui sarebbero applicabili a un ente a livello individuale.

6. Base di capitale

109. Gli enti e le autorità competenti dovrebbero assicurare che il riconoscimento, l'erogazione e la maturazione della remunerazione variabile, ivi compresa l'applicazione di meccanismi di malus e di *claw-back*, nell'ambito della politica di remunerazione degli enti non pregiudichino il mantenimento di una solida base di capitale.

110. Nel valutare la solidità della base di capitale, l'ente dovrebbe tenere conto dei fondi propri complessivi e in particolare del capitale primario di classe 1, del requisito combinato di riserva di capitale, definito all'articolo 128, paragrafo 6, della direttiva 2013/36/UE, e dei limiti alle distribuzioni di cui all'articolo 141 della direttiva 2013/36/UE che si applica alla remunerazione variabile di tutto il personale, nonché del risultato del processo di valutazione dell'adeguatezza del capitale interno. I requisiti combinati di riserva di capitale di cui all'articolo 129 della direttiva 2013/36/UE, ivi compresi i limiti alle distribuzioni di cui all'articolo 141, paragrafi 2 e 3, di detta direttiva, si applicano anche su base consolidata e sub-consolidata. Inoltre, le autorità competenti dovrebbero tenere conto dei risultati del processo di revisione e valutazione prudenziale, in linea con gli orientamenti dell'ABE in materia.

111. Gli enti dovrebbero tenere in conto l’impatto della remunerazione variabile (*up-front* e differita) nella propria programmazione del capitale e della liquidità nonché nel processo generale di valutazione dell’adeguatezza del capitale interno.
112. La remunerazione variabile complessiva riconosciuta da un ente non deve limitare la capacità di quest’ultimo di mantenere o ripristinare una solida base di capitale nel lungo termine e dovrebbe tener conto degli interessi degli azionisti e dei titolari, dei depositanti, degli investitori e di altre parti interessate. La remunerazione variabile non dovrebbe essere riconosciuta né erogata qualora ciò comporti che l’ente non disponga più di una base di capitale solida. Oltre ai limiti alle distribuzioni di cui all’articolo 141 della direttiva 2013/36/UE, l’ente dovrebbe prendere in considerazione questi obblighi al momento di determinare:
- a. l’importo complessivo delle remunerazioni variabili che possono essere riconosciute per l’esercizio in questione;
 - b. l’importo delle remunerazioni variabili che sarà erogato o maturerà nell’esercizio in questione.
113. Gli enti che non hanno una solida base di capitale o in cui la solidità della base di capitale sia a rischio dovrebbero adottare le misure riportate di seguito per quanto riguarda la remunerazione variabile:
- a. ridurre il *bonus pool* variabile in conformità con l’articolo 141 della direttiva 2013/36/UE, ivi compresa la possibilità di portarlo a zero;
 - b. applicare le necessarie misure di correzione per i risultati, in particolare il *malus*;
 - c. utilizzare gli utili netti dell’ente per l’esercizio in questione, e potenzialmente per gli esercizi successivi, per rafforzare la base di capitale. L’ente non dovrebbe operare compensazioni per eventuali riduzioni della remunerazione variabile effettuate al fine di garantire una solida base di capitale negli esercizi successivi né ricorrere ad altri pagamenti, veicoli o metodi che diano luogo a un’elusione di tale obbligo.
114. Le autorità competenti dovrebbero intervenire qualora il riconoscimento della remunerazione variabile sia pregiudizievole per il mantenimento di una solida base di capitale, chiedendo all’ente di ridurre o di applicare un limite massimo all’importo complessivo delle remunerazioni variabili fintantoché la situazione dell’adeguatezza patrimoniale non migliori, e, se necessario, di applicare misure di correzione per i risultati, in particolare il *malus*; dovrebbero altresì chiedere agli enti di utilizzare gli utili netti per rafforzare i fondi propri.

Titolo II – Obblighi relativi alla struttura della remunerazione

7. Categorie di remunerazione

115. Ai sensi della direttiva 2013/36/UE, la remunerazione è fissa o variabile; non esiste quindi una terza categoria di remunerazione. Qualora la remunerazione sia variabile e venga erogata al personale più rilevante, devono essere rispettati anche tutti gli obblighi di cui all'articolo 94 della CRD oltre agli obblighi generali di cui all'articolo 92 della suddetta direttiva. A tal fine, gli enti dovrebbero allocare le componenti della remunerazione alla remunerazione fissa o variabile conformemente ai presenti orientamenti e le relative politiche di remunerazione dovrebbero definire criteri chiari, oggettivi, prestabiliti e trasparenti per assegnare tutte le componenti della remunerazione alle categorie fisse o variabili in conformità dei criteri di cui all'articolo 92, paragrafo 2, lettera g), della direttiva 2013/36/UE e ai presenti orientamenti.
116. Qualora la chiara allocazione di una componente alla remunerazione fissa non sia possibile sulla base dei criteri indicati nei presenti orientamenti, dovrebbe essere considerata come remunerazione variabile.
117. La remunerazione è fissa se le condizioni per il suo riconoscimento e il suo importo:
- a. si basano su criteri prestabiliti;
 - b. non sono discrezionali e riflettono il livello di esperienza professionale e anzianità del personale;
 - c. sono trasparenti per quanto riguarda l'importo individuale riconosciuto al singolo membro del personale;
 - d. sono permanenti, vale a dire mantenute per un periodo di tempo connesso al ruolo e alle responsabilità organizzative specifici;
 - e. sono irrevocabili; l'importo permanente viene modificato solo attraverso la contrattazione collettiva o in esito a rinegoziazione, in linea con i criteri nazionali in materia di determinazione delle retribuzioni;
 - f. non possono essere ridotti, sospesi né annullati dall'ente;
 - g. non offrono incentivi all'assunzione di rischi;
 - h. non dipendono dai risultati.
118. Le componenti della remunerazione che rientrano in una politica generale a livello di ente, laddove soddisfino le condizioni di cui al paragrafo 117, oppure tra i pagamenti obbligatori ai sensi della normativa nazionale sono considerate remunerazione fissa. Sono inclusi i pagamenti che fanno parte delle normali condizioni di impiego, secondo quanto definito nei presenti orientamenti.

119. Si dovrebbero inoltre considerare fisse le seguenti componenti della remunerazione, se tutte le situazioni analoghe sono trattate in modo coerente:
- a. remunerazione erogata al personale espatriato, considerando il costo della vita e le aliquote fiscali in un diverso paese;
 - b. le indennità utilizzate per aumentare la retribuzione fissa di base laddove il personale lavori all'estero e percepisca una remunerazione inferiore a quella che avrebbe percepito sul mercato del lavoro locale per una posizione analoga, se sono soddisfatte tutte le seguenti condizioni specifiche:
 - i. l'indennità è erogata senza differenziazioni a tutto il personale in una situazione analoga;
 - ii. l'indennità è riconosciuta perché il personale lavora temporaneamente all'estero o in una posizione diversa, con un livello di remunerazione che richiede un adeguamento per riflettere i livelli di remunerazione nel mercato pertinente;
 - iii. il livello dei pagamenti aggiuntivi si basa su criteri prestabiliti;
 - iv. la durata dell'indennità è legata alla durata della situazione summenzionata.

8. Casi particolari di componenti della remunerazione

8.1 Indennità

120. La remunerazione variabile e fissa degli enti può essere costituita da diversi elementi, fra cui pagamenti o benefici aggiuntivi o accessori. Gli enti dovrebbero analizzare le indennità²⁸ e allocarle alla componente variabile o a quella fissa della remunerazione. L'allocazione dovrebbe basarsi sui criteri di cui alla sezione 7.
121. In particolare, l'ente dovrebbe debitamente documentare i risultati delle valutazioni effettuate ai sensi della sezione 7 qualora le indennità siano considerate remunerazione fissa ma presentino una delle seguenti caratteristiche:
- a. sono erogate solo ai membri del personale più rilevante²⁹;
 - b. sono limitate ai casi in cui il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione supererebbe altrimenti il 100 % (se applicabile, fino a un massimo del 200 % con l'approvazione degli azionisti);

²⁸ Le diciture possono variare a seconda dell'ente: "retribuzione legata al ruolo, indennità del personale, indennità variabile di ruolo, indennità di retribuzione fissa", ecc.

²⁹ La qualifica di membro del personale più rilevante non dovrebbe essere considerata un ruolo o una funzione.

- c. sono legate a indicatori che potrebbero eventualmente essere considerati misure dei risultati. In tal caso l'ente dovrebbe essere in grado di dimostrare che gli indicatori in questione non sono legati ai risultati dell'ente, per esempio analizzando la correlazione con gli indicatori di risultato utilizzati.
122. Qualora le indennità siano basate sul ruolo, sulla funzione o sulla responsabilità organizzativa del personale, al fine di essere correttamente associate alla componente fissa della remunerazione, dovrebbero soddisfare i criteri di cui al paragrafo 117 tenendo conto di tutte le seguenti indicazioni:
- a. l'indennità è legata a un ruolo o a una responsabilità organizzativa ed è riconosciuta fintantoché le competenze e i poteri del ruolo non registrano alcuna modifica rilevante, tale da dar luogo di fatto a un ruolo oppure a una responsabilità organizzativa diversi;
 - b. l'importo non dipende da fattori diversi dall'assolvimento di un determinato ruolo o responsabilità organizzativa ovvero dai criteri di cui al paragrafo 182;
 - c. qualsiasi altro membro del personale che ricopre lo stesso ruolo o ha la medesima responsabilità organizzativa e che si trova in una situazione analoga avrebbe diritto a un'indennità analoga, fatto salvo il paragrafo 182 dei presenti orientamenti.
123. Le autorità competenti dovrebbero garantire che le indennità non siano un veicolo o un metodo che favorisce l'inosservanza della CRD da parte degli enti.

8.2 Remunerazione variabile basata sui risultati futuri

124. Qualora il riconoscimento della remunerazione variabile, ivi compresi i piani di incentivazione a lungo termine (LTIP), si basi su risultati pregressi conseguiti almeno nell'arco di un anno, ma dipenda anche da condizioni legate ai risultati futuri, si applica quanto segue:
- a. gli enti dovrebbero definire chiaramente al personale le condizioni aggiuntive in termini di risultato che devono essere soddisfatte dopo il riconoscimento ai fini della maturazione della remunerazione variabile;
 - b. gli enti dovrebbero valutare prima della maturazione della remunerazione variabile se siano state soddisfatte le condizioni per la sua maturazione;
 - c. le condizioni prospettiche aggiuntive in termini di risultato dovrebbero essere fissate per un periodo di riferimento predefinito di almeno un anno;
 - d. qualora le condizioni prospettiche aggiuntive in termini di risultato non siano state soddisfatte, la remunerazione variabile riconosciuta in virtù di tali condizioni dovrebbe essere soggetta fino al 100 % ai meccanismi di malus;
 - e. il periodo di differimento dovrebbe terminare non prima di un anno dopo la valutazione dell'ultima condizione in termini di risultato; tutti gli altri obblighi relativi al differimento

della remunerazione variabile per il personale più rilevante di cui alla sezione 15 si applicano in maniera analoga alla remunerazione variabile che è basata esclusivamente sui risultati precedenti al suo riconoscimento;

- f. per il calcolo del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione totale, l'importo totale della remunerazione variabile riconosciuto dovrebbe essere considerato nell'esercizio finanziario in cui è stata riconosciuta la remunerazione variabile, ivi compresi gli LTIP. Ciò dovrebbe essere applicato anche quando i risultati pregressi sono stati valutati in un periodo di valutazione pluriennale.

125. Qualora un futuro piano di remunerazione per la remunerazione variabile, ivi compresi gli LTIP, si basi esclusivamente su condizioni future in termini di risultato (per esempio, se il nuovo personale riceve un LTIP all'inizio del primo anno d'impiego), l'importo dovrebbe considerarsi riconosciuto se sono soddisfatte le condizioni in termini di risultato; in caso contrario non dovrebbe essere operato alcun riconoscimento. Gli importi riconosciuti dovrebbero essere compresi nel calcolo del rapporto tra la componente fissa e quella variabile della remunerazione complessiva nell'esercizio finanziario precedente al relativo riconoscimento. Qualora sia riconosciuto un determinato numero di strumenti, questi dovrebbero essere eccezionalmente valutati, ai fini del calcolo del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione complessiva, al prezzo di mercato o al *fair value* determinato nel momento in cui è stato approvato il futuro piano di remunerazione per la remunerazione variabile. Si dovrebbero applicare le lettere a)-c) del paragrafo 124. Tutti gli altri obblighi si applicano in maniera analoga alla remunerazione variabile, per esempio il periodo di differimento inizia dopo il riconoscimento della remunerazione variabile.

8.3 Pagamenti dei *carried interest*

126. I pagamenti dei *carried interest*, come definiti all'articolo 4, paragrafo 1, lettera d), dell'AIFMD, sono soggetti alle disposizioni dell'AIFMD relative alla remunerazione; il paragrafo 2 dell'allegato I dell'AIFMD include espressamente i *carried interest* nella definizione di remunerazione³⁰. Si applicano gli orientamenti dell'ESMA per sane politiche remunerative a norma dell'AIFMD³¹. Ai fini dei presenti orientamenti dell'ABE e, in particolare, del calcolo del rapporto tra le componenti variabile e fissa della remunerazione del personale identificato ai sensi della sezione 13 di tali orientamenti, si applica quanto segue:

- a. tutti i pagamenti effettuati dai fondi di investimento alternativi a tali membri del personale tramite veicoli di *carried interest* che non rappresentano un rendimento pro quota sugli investimenti effettuati da tali membri del personale dovrebbero considerarsi remunerazione variabile ed essere valutati al momento del relativo riconoscimento;
- b. tutti i pagamenti effettuati dai fondi di investimento alternativi a tali membri del personale tramite veicoli di *carried interest* che rappresentano un rendimento proporzionale su eventuali investimenti effettuati da tali membri del personale (tramite il veicolo *carried interest*) nel fondo di investimento alternativo non dovrebbero essere inclusi nel calcolo.

127. I pagamenti di dividendi da azioni definitivamente attribuite o partecipazioni al capitale equivalenti che i membri del personale percepiscono in qualità di azionisti o titolari di un ente non rientrano nella remunerazione ai fini dei presenti orientamenti. Tuttavia, tali pagamenti non devono essere utilizzati come metodo di pagamento della remunerazione variabile che porterebbe a un'elusione degli obblighi in materia di remunerazione previsti dalla CRD.

8.4 Bonus di permanenza

128. Gli enti dovrebbero poter comprovare il loro legittimo interesse, nel riconoscere bonus di permanenza, a trattenere un membro del personale più rilevante. Per esempio, i bonus di permanenza possono essere utilizzati nell'ambito di ristrutturazioni, liquidazioni o dopo un cambio di controllo.

³⁰ L'allegato I, paragrafo 2, dell'AIFMD afferma che "[i] principi di cui al paragrafo 1 si applicano a remunerazioni di qualsiasi tipo versate dal GEFIA, a qualsiasi importo versato direttamente dal FIA stesso, inclusi i *carried interest*, e a qualsiasi trasferimento di quote o azioni del FIA, eseguito a vantaggio di tali categorie di personale, tra cui gli alti dirigenti, i soggetti che assumono rischi, il personale che svolge funzioni di controllo e qualsiasi dipendente che riceva una remunerazione complessiva che lo collochi nella stessa fascia remunerativa dell'alta direzione e dei soggetti che assumono rischi, le cui attività professionali abbiano un impatto rilevante sul loro profilo di rischio o sui profili di rischio del FIA che gestiscono" (enfasi aggiunta).

³¹ ESMA/2013/232, disponibile all'indirizzo: https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/esma_2013_00060000_it_cor1_0.pdf. Sul trattamento specifico dei *carried interest* nell'ambito dell'AIFMD, cfr., in particolare, i paragrafi 10, 13, 16 e 159 degli orientamenti dell'ESMA.

129. Un bonus di permanenza deve soddisfare i requisiti in materia di remunerazione variabile, ivi compreso l'allineamento al rischio ex post, il pagamento in strumenti, il differimento, il mantenimento, il malus e la restituzione. I bonus di permanenza non si basano sui risultati, ma su altre condizioni (vale a dire il fatto che il membro del personale permanga presso l'ente per un periodo di tempo predefinito o fino a un determinato evento), di conseguenza non sono necessarie correzioni per i rischi ex post.
130. I bonus di permanenza non dovrebbero essere riconosciuti per compensare semplicemente la mancata erogazione della remunerazione legata ai risultati a causa di risultati insufficienti o della situazione finanziaria dell'ente.
131. Gli enti dovrebbero stabilire il periodo di mantenimento quale periodo di tempo specifico oppure indicando un evento al cui verificarsi risulta soddisfatta la condizione di mantenimento. I bonus di permanenza dovrebbero essere riconosciuti dopo la fine del periodo di mantenimento o il soddisfacimento della condizione di mantenimento.
132. I bonus di permanenza dovrebbero essere considerati, ai fini del calcolo del rapporto tra la remunerazione variabile e quella fissa, come remunerazione variabile. Il bonus di permanenza dovrebbe essere preso in considerazione o con un importo annuo in ciascun esercizio del periodo di mantenimento, calcolato su una base proporzionale lineare indipendentemente dal fatto che l'intero importo sia riconosciuto dopo la fine del periodo di mantenimento, oppure con l'intero importo quando la condizione di mantenimento è soddisfatta. Qualora l'esatta durata del periodo di mantenimento non sia nota in anticipo, l'ente dovrebbe fissare un periodo e documentarlo debitamente, tenendo conto della situazione e delle misure adottate che giustifichino il pagamento di un bonus di permanenza. Il calcolo del rapporto dovrebbe basarsi sul periodo stabilito.

8.5 Benefici pensionistici discrezionali

133. I benefici pensionistici discrezionali sono una forma di remunerazione variabile. Qualora i termini del regime pensionistico della società comprendano benefici pensionistici che non si basano sui risultati e che sono concessi indistintamente a una categoria di personale, tali benefici pensionistici non dovrebbero essere considerati discrezionali ma parte delle normali condizioni di impiego, in linea con la sezione dei presenti orientamenti relativa alle definizioni.
134. L'ente dovrebbe garantire che, qualora un membro del personale lasci l'ente o vada in pensione, i benefici pensionistici discrezionali non siano erogati senza considerare la situazione economica dell'ente o i rischi assunti dal membro del personale suscettibili di incidere sull'ente nel lungo termine.
135. L'intero importo dei benefici pensionistici discrezionali deve essere riconosciuto, conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera o), della CRD, in strumenti di cui alla lettera l) di detto articolo e:

- a. se un membro del personale più rilevante lascia l'ente prima del pensionamento, l'ente deve trattenere per un periodo di almeno cinque anni l'intero importo dei benefici pensionistici discrezionali in strumenti, senza l'applicazione della maturazione pro-quota;
 - b. quando un membro del personale più rilevante raggiunge il pensionamento, occorre applicare un periodo di mantenimento di cinque anni all'intero importo erogato in strumenti.
136. Gli enti dovrebbero garantire che i meccanismi di malus e di restituzione siano applicati ai benefici pensionistici discrezionali come agli altri elementi della remunerazione variabile.

9. Componenti eccezionali della remunerazione

9.1 Remunerazione variabile garantita

137. La remunerazione variabile garantita può assumere varie forme, per esempio "bonus garantito", "bonus di benvenuto", "bonus di ingresso", "bonus minimo", ecc., e può essere riconosciuta in contanti o in strumenti.
138. Nel riconoscere la remunerazione variabile garantita ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettere d) ed e), della direttiva 2013/36/UE al momento dell'assunzione di nuovo personale, gli enti non possono garantire una remunerazione variabile di durata superiore al primo anno d'impiego. La remunerazione variabile garantita ha carattere eccezionale e può essere accordata solo a condizione che l'ente disponga di una base di capitale solida e sana, ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera e), della suddetta direttiva e della sezione 6 dei presenti orientamenti.
139. Gli enti dovrebbero riconoscere la remunerazione variabile garantita solo una volta al singolo membro del personale. Tale obbligo dovrebbe applicarsi anche a livello consolidato e sub-consolidato e comprendere situazioni in cui il personale riceva un nuovo contratto dallo stesso ente o da un altro ente nel perimetro di consolidamento.
140. Gli enti e le autorità competenti possono decidere di non includere l'importo della remunerazione variabile garantita nel calcolo del rapporto tra le componenti fissa e variabile della remunerazione complessiva per il primo periodo di riferimento, qualora la remunerazione variabile garantita sia riconosciuta al momento dell'assunzione di nuovo personale prima dell'inizio del primo periodo di riferimento.
141. Nell'ambito dei meccanismi che garantiscono questa parte della remunerazione variabile, gli enti possono decidere di non applicare gli obblighi sui meccanismi di malus e di restituzione alla remunerazione variabile garantita. Gli enti possono erogare l'intero importo in contanti senza differimento.

9.2 Compensi o *buyout* derivanti da contratti per precedenti impieghi

142. I compensi per il *buyout* di un contratto precedente dovrebbero essere riconosciuti alle condizioni definite al paragrafo 138 dei presenti orientamenti.
143. La remunerazione dovrebbe considerarsi concessa come compenso o per il *buyout* di un contratto precedente se la remunerazione variabile differita del membro del personale è stata ridotta o revocata dal precedente datore di lavoro in ragione della risoluzione del contratto. Per i pacchetti di remunerazione relativi al compenso o al *buyout* derivanti da contratti per precedenti impieghi, valgono tutti gli obblighi per la remunerazione variabile, ivi compresi il differimento, il mantenimento, il pagamento in strumenti e i meccanismi di restituzione.

9.3 Pagamenti per cessazione anticipata del rapporto

144. Le politiche di remunerazione degli enti dovrebbero specificare il possibile utilizzo dei pagamenti per cessazione anticipata del rapporto, ivi compreso l'importo massimo o i criteri per la determinazione di tali importi che possono essere riconosciuti al personale più rilevante come pagamenti per cessazione anticipata del rapporto. I pagamenti regolari della remunerazione relativi alla durata di un periodo di preavviso non dovrebbero essere considerati pagamenti per cessazione anticipata del rapporto.
145. Gli enti dovrebbero disporre di un quadro per stabilire e approvare i pagamenti per cessazione anticipata del rapporto, ivi compresa una chiara ripartizione delle responsabilità e dei poteri decisionali nonché la partecipazione delle funzioni di controllo alla procedura.
146. I pagamenti per cessazione anticipata del rapporto non dovrebbero prevedere un compenso sproporzionato, ma compensi adeguati per il membro del personale in caso di risoluzione anticipata del contratto. Ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera h), della direttiva 2013/36/UE, i pagamenti per cessazione anticipata del rapporto devono riflettere i risultati conseguiti nel tempo e non ricompensano gli insuccessi o gli abusi.
147. I pagamenti per cessazione anticipata del rapporto non dovrebbero essere riconosciuti se vi è stato un evidente insuccesso tale da consentire l'immediata risoluzione del contratto o il licenziamento del membro del personale.
148. I pagamenti per cessazione anticipata del rapporto non dovrebbero essere riconosciuti se un membro del personale si dimette volontariamente per assumere un incarico in una diversa entità giuridica, salvo il caso in cui il diritto nazionale del lavoro non preveda un pagamento per cessazione anticipata del rapporto.
149. I pagamenti per cessazione anticipata del rapporto possono includere una remunerazione in caso di esubero dovuto alla perdita della carica e possono essere soggetti a una clausola di non concorrenza nel contratto. In particolare, nelle seguenti situazioni, i pagamenti aggiuntivi

effettuati, a causa della risoluzione anticipata del contratto, dovrebbero essere considerati pagamenti per cessazione anticipata del rapporto:

- a. l'ente pone termine ai contratti del personale a causa dell'insuccesso dell'ente;
- b. l'ente desidera porre termine al contratto in seguito a una notevole riduzione delle attività dell'ente in cui il membro del personale è stato attivo o qualora aree di attività siano acquisite da altri enti, senza la possibilità per il personale di continuare a lavorare nell'ente incorporante;
- c. l'ente e un membro del personale concordano un pagamento nel caso di una controversia di lavoro effettiva o potenziale, al fine di evitare una decisione in merito a un pagamento da parte degli organi giurisdizionali.

150. Se riconoscono pagamenti per cessazione anticipata del rapporto, gli enti dovrebbero essere in grado di dimostrare all'autorità competente i motivi del pagamento per cessazione anticipata del rapporto, l'adeguatezza dell'importo riconosciuto e i criteri utilizzati per stabilire l'importo, fra cui il fatto che esso sia correlato ai risultati conseguiti nel tempo e che non ricompensi gli insuccessi o gli abusi.

151. Nel determinare l'importo dei pagamenti per cessazione anticipata del rapporto, l'ente dovrebbe tenere conto dei risultati conseguiti nel tempo e valutare, se del caso, la gravità di eventuali insuccessi. Gli insuccessi individuati dovrebbero essere distinti tra insuccessi dell'ente e insuccessi del personale più rilevante come riportato di seguito:

- a. si dovrebbe tener conto degli insuccessi dell'ente nel determinare l'importo complessivo dei pagamenti per cessazione anticipata del rapporto, tenendo in considerazione la base di capitale dell'ente; tali pagamenti non dovrebbero essere superiori alla riduzione dei costi conseguita con la risoluzione anticipata dei contratti;
- b. gli insuccessi del personale più rilevante dovrebbero portare a una correzione al ribasso dell'importo del pagamento per cessazione anticipata del rapporto che verrebbe altrimenti riconosciuto se nella stima di tale pagamento venissero considerati soltanto i risultati nel tempo, ivi compresa la possibilità di una riduzione dell'importo a zero.

152. Gli insuccessi degli enti comprendono le seguenti situazioni:

- a. l'ente beneficia di un intervento governativo o è soggetto a misure di intervento precoce o risoluzione ai sensi della direttiva 2014/59/UE³²;

³² Direttiva 2014/59/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, che istituisce un quadro di risanamento e risoluzione degli enti creditizi e delle imprese di investimento e che modifica la direttiva 82/891/CEE del Consiglio, e le direttive 2001/24/CE, 2002/47/CE, 2004/25/CE, 2005/56/CE, 2007/36/CE, 2011/35/UE, 2012/30/UE e 2013/36/UE e i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 648/2012, del Parlamento europeo e del Consiglio (GU L 173 del 12.6.2014, pag. 190).

- b. è stata avviata una procedura ordinaria di insolvenza dell'ente, definita all'articolo 2, paragrafo 1, punto 47, della direttiva 2014/59/UE;
 - c. perdite significative fanno sì che l'ente non disponga più di una solida base di capitale e, in seguito a ciò, l'area di attività è venduta o l'operatività è ridotta.
153. Gli insuccessi del personale più rilevante dovrebbero essere valutati caso per caso e comprendono le seguenti situazioni:
- a. si considera che un membro dell'organo di amministrazione non soddisfa più standard adeguati di competenza e onorabilità;
 - b. un membro del personale più rilevante è stato partecipe di condotte che hanno causato perdite significative per l'ente o ne è stato responsabile, secondo quanto definito nella politica di remunerazione degli enti;
 - c. un membro del personale più rilevante agisce in contrasto con le norme interne, i valori oppure le procedure, intenzionalmente o per grave negligenza.
154. I pagamenti per cessazione anticipata del rapporto dovrebbero essere considerati remunerazione variabile. I seguenti importi dei pagamenti per cessazione anticipata del rapporto non dovrebbero essere presi in considerazione ai fini del calcolo del rapporto e per l'applicazione del differimento e il pagamento in strumenti:
- a. i pagamenti per cessazione anticipata del rapporto obbligatori ai sensi della legislazione nazionale sul lavoro, obbligatori a seguito di una decisione di un organo giurisdizionale o calcolati mediante una formula generica predefinita fissata nell'ambito della politica di remunerazione nei casi di cui al paragrafo 149;
 - b. i pagamenti effettuati per la perdita della carica a seguito di un accordo, qualora siano soggetti a una clausola di non concorrenza ("*gardening leave*") nel contratto ed erogati in periodi futuri fino all'importo della remunerazione fissa che sarebbe stata erogata per il periodo di non concorrenza se il personale fosse stato ancora in servizio;
 - c. i pagamenti per cessazione anticipata del rapporto ai sensi del paragrafo 149, che non soddisfano la condizione di cui alla lettera a) del presente paragrafo, in cui l'ente ha dimostrato all'autorità competente i motivi e l'adeguatezza dell'importo del pagamento per cessazione anticipata del rapporto.
155. Nel calcolare il rapporto tra le componenti variabile e fissa della remunerazione complessiva, ai fini del calcolo di tale rapporto per l'ultimo periodo di riferimento dovrebbero essere presi in considerazione a titolo di remunerazione variabile i seguenti importi dei pagamenti per cessazione anticipata del rapporto:
- a. la somma di eventuali importi superiori rispetto alla remunerazione fissa per i periodi futuri di cui alla lettera b) del paragrafo 154;

- b. qualsiasi altro pagamento per cessazione anticipata del rapporto non elencato al paragrafo 154.

10. Divieti

10.1 Copertura personale

156. Qualora un'adeguata politica di remunerazione sia allineata ai rischi, essa dovrebbe essere sufficientemente efficace e in grado di condurre in pratica a una correzione al ribasso dell'importo della remunerazione variabile riconosciuto al personale e all'applicazione dei meccanismi di malus e di restituzione.
157. Gli enti dovrebbero garantire, per quanto possibile, che i membri del personale più rilevante non siano in grado di trasferire i rischi di riduzione della remunerazione variabile su un'altra parte tramite copertura o determinati tipi di assicurazione, per esempio mediante l'attuazione di politiche per la negoziazione degli strumenti finanziari e obblighi di informativa.
158. Si dovrebbe considerare che il personale più rilevante abbia coperto il rischio di una correzione al ribasso della remunerazione, se il personale più rilevante stipula un contratto con un terzo o con l'ente ed è soddisfatta una delle seguenti condizioni:
- a. il contratto prevede che il terzo o l'ente effettui pagamenti direttamente o indirettamente al membro del personale più rilevante, collegati o proporzionati agli importi per i quali è stata ridotta la remunerazione variabile del membro del personale;
 - b. il membro del personale più rilevante acquista o detiene derivati che sono destinati a coprire le perdite associate a strumenti finanziari ricevuti nell'ambito della remunerazione variabile.
159. Si dovrebbe considerare che il personale più rilevante abbia assicurato il rischio di una correzione al ribasso qualora il personale sottoscriva un contratto di assicurazione con una clausola di compensazione in caso di correzione al ribasso della remunerazione. In generale ciò non dovrebbe impedire la stipula di un'assicurazione per coprire i pagamenti personali, quali l'assistenza sanitaria e le rate del mutuo.
160. L'obbligo di non utilizzare strategie di copertura personale o assicurazioni volte a inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione dovrebbe applicarsi alla remunerazione variabile differita e soggetta a mantenimento.
161. Gli enti dovrebbero mantenere meccanismi efficaci per garantire che il membro del personale più rilevante si conformi a quanto contenuto nella presente sezione. È necessaria almeno una dichiarazione di impegno da parte del singolo membro del personale più rilevante che attesti che lo stesso si asterrà dal concludere strategie di copertura personale o

assicurazioni volte a inficiare gli effetti di allineamento al rischio. Le funzioni di risorse umane e controllo interno degli enti dovrebbero effettuare almeno ispezioni a campione per verificare la conformità a tale dichiarazione per quanto riguarda i conti di deposito interni. Controlli casuali dovrebbero comprendere almeno i conti di deposito interni del personale più rilevante. La notifica all'ente di eventuali conti di deposito al di fuori dell'ente dovrebbe inoltre essere resa obbligatoria.

10.2 Elusione

162. Gli enti dovrebbero garantire che la remunerazione variabile non sia erogata tramite veicoli o metodi che perseguano o di fatto comportino l'inosservanza degli obblighi in materia di remunerazione del personale più rilevante o, se tali obblighi si applicano a tutto il personale, degli obblighi in materia di remunerazione per tutto il personale. Ciò comprende accordi tra l'ente e soggetti terzi in cui il membro del personale detiene un interesse finanziario o personale.

163. Per "elusione" si intende l'inosservanza degli obblighi in materia di remunerazione, che si verifica se un ente non rispetta di fatto l'obiettivo e la finalità degli obblighi considerati nel loro insieme, benché formalmente l'ente sia in regola rispetto alla formulazione letterale dei singoli obblighi in materia di remunerazione.

164. L'elusione si verifica, tra l'altro, nelle seguenti circostanze:

- a. se la remunerazione variabile è considerata remunerazione fissa in linea con la formulazione letterale dei presenti orientamenti ma non con i relativi obiettivi;
- b. se le componenti della remunerazione variabile diverse dalla remunerazione variabile garantita sono riconosciute o maturano anche se, effettivamente:
 - i. non sono stati registrati risultati positivi in conformità del titolo IV dei presenti orientamenti da parte del membro del personale, dell'unità aziendale o dell'ente;
 - ii. non vi è alcun allineamento al rischio effettivo (vale a dire correzione per i rischi ex ante o ex post) o
 - iii. la remunerazione variabile non è sostenibile in base alla situazione finanziaria dell'ente;
- c. se il personale riceve pagamenti dall'ente, o da un soggetto nel perimetro di consolidamento, che non rientrano nella definizione di remunerazione, ma sono veicoli o metodi di pagamento che contengono un incentivo all'assunzione di rischi o forniscono rendimenti sproporzionati sugli investimenti relativi agli strumenti dell'impresa, che si discostano notevolmente dalle condizioni per altri investitori che intendono investire in tale veicolo;

- d. se il personale riceve pagamenti dall'ente, o da un'entità nel perimetro di consolidamento, che non rientrano nella definizione di remunerazione, ma sono veicoli o metodi per eludere gli obblighi in materia di remunerazione (per esempio il prestito non rimborsabile);
 - e. se le componenti della remunerazione fissa sono riconosciute come numero fisso di strumenti e non come importo fisso;
 - f. se al personale è riconosciuta una remunerazione in strumenti, o se il personale è in grado di acquistare strumenti, che non sono valutati al valore di mercato o al *fair value* nel caso di strumenti non quotati e il valore supplementare ricevuto non è tenuto in considerazione nella remunerazione variabile;
 - g. se gli adeguamenti alle componenti della remunerazione fissa sono di frequente negoziati e sono di fatto compiuti per allineare la remunerazione ai risultati del personale;
 - h. se le indennità sono riconosciute per un importo eccessivo che non sia giustificato sulla base delle circostanze sottostanti;
 - i. se la remunerazione è classificata come pagamento per pensionamento anticipato e non è considerata remunerazione variabile, quando in realtà il pagamento ha carattere pagamento per cessazione anticipata del rapporto, in quanto è effettuato nel contesto della risoluzione anticipata del contratto, o di fatto il membro del personale non va in pensione dopo che tale riconoscimento sia effettuato o se i pagamenti non sono concessi su base mensile.
165. Gli enti dovrebbero garantire che il metodo per la misurazione dei risultati disponga di controlli adeguati per assicurare che i criteri di riconoscimento non possano essere manipolati. Qualora tali controlli non siano posti in essere, la remunerazione variabile non è adeguatamente legata ai risultati, la politica di remunerazione non è adeguatamente attuata ed eventuali pagamenti della remunerazione variabile possono condurre a una violazione delle prescrizioni normative. Eventuali manipolazioni includono, per esempio, le decisioni di favore nel processo bilaterale di misurazione dei risultati, per esempio qualora non esistano norme oggettive in merito al processo decisionale relativo al raggiungimento degli obiettivi da parte dei membri del personale.
166. Gli enti non dovrebbero compensare eventuali riduzioni o ristrutturazioni della remunerazione variabile, per esempio nel contesto delle misure di risanamento e risoluzione o altro intervento governativo straordinario, negli anni successivi o con altri pagamenti, veicoli o metodi.
167. Gli enti non dovrebbero creare strutture di gruppo o entità *offshore* o contratti con persone che agiscono per conto dell'ente, al fine di manipolare l'esito del processo di

identificazione del personale più rilevante e di eludere l'applicazione degli obblighi in materia di remunerazione del personale al quale dovrebbero applicarsi altrimenti detti obblighi.

168. Qualora i contratti a breve termine (per esempio un anno) siano utilizzati e rinnovati su base regolare dagli enti, le autorità competenti dovrebbero verificare se tali contratti rappresentino un veicolo o un metodo di elusione degli obblighi in materia di remunerazione di cui alla direttiva 2013/36/UE, per esempio in quanto essi creerebbero di fatto remunerazione variabile, e adottare misure adeguate per assicurare che gli enti rispettino quanto prescritto dagli articoli 92 e 94 della direttiva 2013/36/UE.
169. Qualora la remunerazione sia fissa in conformità degli orientamenti di cui alla sezione 7, ma venga erogata in strumenti, gli enti e le autorità competenti dovrebbero valutare se gli strumenti utilizzati trasformino la componente fissa della remunerazione in una componente variabile, dal momento che si crea un collegamento ai risultati dell'ente. Gli enti non dovrebbero utilizzare strumenti finanziari nell'ambito della remunerazione fissa per eludere gli obblighi in materia di remunerazione variabile e gli strumenti utilizzati non dovrebbero fornire incentivi all'assunzione di rischi eccessivi.

Titolo III – Remunerazione di funzioni specifiche

11. Remunerazione dei membri dell'organo di amministrazione nella sua funzione di gestione e nella sua funzione di supervisione strategica

170. La remunerazione dei membri dell'organo di amministrazione nella sua funzione di gestione (di seguito "funzione di gestione") dovrebbe essere commisurata ai relativi poteri, compiti, competenze e responsabilità.
171. Al fine di affrontare adeguatamente i conflitti di interesse e fatti salvi i paragrafi 172 e 173, i membri della funzione di supervisione strategica dovrebbero essere compensati solo con una remunerazione fissa. Dovrebbero essere esclusi i meccanismi basati su incentivi in funzione dei risultati dell'ente. Il rimborso delle spese ai membri della funzione di supervisione strategica e il pagamento di un importo fisso per l'ora di lavoro o il giorno lavorativo, anche se il tempo da rimborsare non è predefinito, sono considerati remunerazione fissa.
172. Qualora alla funzione di supervisione strategica in casi eccezionali sia riconosciuta una remunerazione variabile, la remunerazione variabile e l'allineamento al rischio dovrebbero essere strettamente adeguati ai compiti assegnati di vigilanza, monitoraggio e controllo, in modo da riflettere i poteri e le responsabilità dei singoli e il conseguimento degli obiettivi legati alle relative funzioni.

173. Qualora la remunerazione variabile sia riconosciuta in strumenti, dovrebbero essere adottate misure idonee a preservare l'indipendenza di giudizio dei membri dell'organo di amministrazione, ivi compresa la fissazione di periodi di mantenimento fino alla fine del mandato.

12. Remunerazione delle funzioni di controllo

174. Le funzioni di controllo interno dovrebbero essere indipendenti e disporre di sufficienti risorse, conoscenze ed esperienza per svolgere i loro compiti in merito alla politica di remunerazione degli enti. Le funzioni aziendali di controllo dovrebbero cooperare attivamente e regolarmente tra di loro e con altre funzioni e altri comitati competenti in merito alla politica di remunerazione e ai rischi che possano derivare dalle politiche di remunerazione.

175. La remunerazione del personale che opera nelle funzioni aziendali di controllo dovrebbe consentire all'ente di assumere personale qualificato ed esperto in tali funzioni. La remunerazione delle funzioni aziendali di controllo dovrebbe essere prevalentemente fissa, in modo da rispecchiare la natura delle loro responsabilità.

176. I metodi utilizzati per la determinazione della remunerazione variabile delle funzioni di controllo, ossia la funzione di gestione dei rischi, di controllo della conformità e di audit interno, non dovrebbero compromettere l'obiettività e l'indipendenza del personale.

Titolo IV – Politica di remunerazione, riconoscimento e pagamento della remunerazione variabile per il personale più rilevante

13. Politica di remunerazione per il personale più rilevante

177. Gli enti devono garantire che la politica di remunerazione per il personale più rilevante rispetti tutti i principi di cui agli articoli 92 e 94 e, se del caso, all'articolo 93 della direttiva 2013/36/UE.

178. Gli enti dovrebbero attuare, per diverse categorie di personale più rilevante, specifiche politiche di remunerazione e meccanismi di allineamento al rischio nella misura adeguata a garantire che l'impatto della categoria del personale più rilevante sul profilo di rischio dell'ente sia adeguatamente allineato alla relativa remunerazione.

179. Qualora gli enti ritengano di pagare meno del 100 % della componente fissa della remunerazione in contanti, tale decisione dovrebbe essere ben motivata e approvata nell'ambito della politica di remunerazione.

180. Qualora un ente nella forma giuridica di società per azioni e, in particolare, un ente quotato applichi un requisito di partecipazione azionaria ad alcune categorie di personale più rilevante, al fine di ottenere un migliore allineamento degli incentivi forniti al personale con il

profilo di rischio dell'ente a lungo termine, l'importo dovrebbe essere chiaramente documentato nelle politiche dell'ente. Se si applica un requisito di partecipazione azionaria, il personale dovrebbe detenere un determinato numero di azioni o un determinato importo nominale di azioni, purché sia impiegato nella stessa posizione o in una posizione di rango pari o superiore.

13.1 Politica pienamente flessibile in materia di remunerazione variabile

181. Gli enti devono disporre di una politica pienamente flessibile in materia di remunerazione variabile per il personale più rilevante, ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera f), della direttiva 2013/36/UE. L'importo della remunerazione variabile riconosciuta dovrebbe adattarsi in maniera adeguata alle modifiche dei risultati del membro del personale, dell'unità aziendale e dell'ente. L'ente dovrebbe specificare le modalità di adeguamento della remunerazione variabile alle variazioni dei risultati e ai livelli di risultato. Ciò dovrebbe comprendere i livelli di risultato per i quali la remunerazione variabile diminuisce fino a zero. Un comportamento non etico o non conforme alle norme dovrebbe portare a una significativa riduzione della remunerazione variabile del membro del personale.
182. La remunerazione fissa del personale più rilevante dovrebbe riflettere la relativa esperienza professionale e responsabilità organizzativa, tenendo conto del livello di istruzione, del grado di anzianità, del livello di esperienza e competenze, dei vincoli (per esempio fattori sociali, economici, culturali o altri fattori pertinenti) e dell'esperienza professionale, delle attività pertinenti e del livello di remunerazione della località geografica.
183. L'importo della remunerazione fissa deve essere sufficientemente elevato, al fine di garantire che sia possibile una riduzione della remunerazione variabile fino a zero. Il personale non dovrebbe dipendere dal riconoscimento della remunerazione variabile, dal momento che ciò potrebbe altrimenti creare incentivi per l'assunzione di rischi eccessivi orientata al breve termine, ivi comprese le vendite di prodotti inadeguati, qualora in assenza di tale assunzione di rischi a breve termine i risultati dell'ente o del personale non prevedano il riconoscimento della remunerazione variabile.
184. L'eventuale pagamento della remunerazione fissa in strumenti non dovrebbe compromettere la capacità dell'ente di applicare una politica pienamente flessibile in materia di remunerazione variabile.

13.2 Rapporto tra remunerazione fissa e variabile

185. L'ente dovrebbe definire in anticipo nella propria politica di remunerazione il livello adeguato del rapporto massimo tra le componenti variabile e fissa della remunerazione complessiva per il personale più rilevante, in conformità dei limiti e delle procedure di cui all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della direttiva 2013/36/UE e al diritto nazionale, tenendo conto delle attività, dei rischi e dell'impatto che le diverse categorie di personale hanno sul

profilo di rischio. Gli enti possono fissare coefficienti diversi per diverse giurisdizioni, unità aziendali, funzioni aziendali e di controllo interno e diverse categorie di personale più rilevante. Il coefficiente fissato è il rapporto tra la componente variabile della remunerazione che potrebbe essere riconosciuta come importo massimo per il periodo di riferimento successivo e la componente fissa della remunerazione del periodo di riferimento successivo.

186. Il rapporto massimo dovrebbe essere calcolato come somma di tutte le componenti variabili della remunerazione che potrebbero essere riconosciute come importo massimo di un determinato periodo di riferimento, ivi compreso l'importo da tenere in considerazione per il bonus di permanenza, diviso per la somma di tutte le componenti fisse della remunerazione da riconoscere in relazione allo stesso periodo di riferimento. In ogni caso, tutte le componenti della remunerazione dovrebbero essere correttamente allocate alla remunerazione variabile o fissa, compatibilmente con i presenti orientamenti. Gli enti possono omettere alcune componenti della remunerazione fissa, qualora non siano rilevanti, per esempio in caso di riconoscimento di benefici non monetari proporzionati.
187. In casi eccezionali e debitamente giustificati, la politica di remunerazione può prevedere un rapporto diverso per i singoli membri del personale più rilevante appartenenti a una determinata categoria di personale rispetto ad altri membri del personale appartenenti alla stessa categoria di personale.
188. I rapporti fissati tra le componenti variabile e fissa della remunerazione per le categorie di personale o per i singoli membri del personale dovrebbero essere approvati dall'organo di amministrazione nella sua funzione di supervisione strategica o, se del caso, dall'assemblea degli azionisti. Il rapporto tra le componenti variabile e fissa della remunerazione dovrebbe essere fissato indipendentemente da qualsiasi futura correzione per i rischi ex post o fluttuazione del prezzo degli strumenti.
189. Il rapporto effettivo dovrebbe essere calcolato come somma di tutte le componenti variabili della remunerazione che sono state riconosciute per l'ultimo periodo di riferimento, secondo quanto stabilito nei presenti orientamenti, ivi compresi gli importi riconosciuti per i periodi di valutazione pluriennali, divisi per la somma degli elementi fissi della remunerazione riconosciuti per lo stesso periodo di riferimento. Per i periodi di valutazione pluriennali che non si rinnovano annualmente, gli enti possono, in alternativa, tenere conto in ciascun anno del periodo di riferimento dell'importo massimo della remunerazione variabile che può essere riconosciuto alla fine del periodo di riferimento, diviso per il numero di anni del suddetto periodo.
190. Il rapporto effettivo tra la remunerazione variabile riconosciuta e la remunerazione fissa dovrebbe aumentare con i risultati raggiunti e comprendere livelli di riconoscimento che sarebbero raggiunti solo per risultati "superiori all'obiettivo" o "straordinari". Il rapporto effettivo non deve superare il rapporto massimo fissato ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della direttiva 2013/36/UE, del diritto nazionale e della politica di remunerazione dell'ente.

191. Nel calcolare il rapporto massimo o effettivo, gli enti dovrebbero applicare gli orientamenti dell'ABE sul tasso di sconto nominale applicabile alla remunerazione variabile ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), punto iii), della direttiva 2013/36/UE, solo quando gli Stati membri abbiano applicato l'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), punto iii), della direttiva 2013/36/UE o il rapporto sia calcolato per il personale più rilevante di un ente, situato in un paese terzo, che costituisce una filiazione di un ente impresa madre dell'UE.

14. Processo di allineamento al rischio

192. Il processo di allineamento al rischio comprende il processo di misurazione dei risultati e del rischio (sezione 14.1), il processo di riconoscimento (sezione 14.2) e il processo di pagamento (sezione 15). In ogni fase del processo di allineamento al rischio la remunerazione variabile dovrebbe essere corretta per tutti i rischi attuali e futuri assunti. Un ente dovrebbe garantire che gli incentivi ad assumere rischi siano bilanciati dagli incentivi a gestire il rischio.

193. L'ente dovrebbe allineare l'orizzonte temporale della misurazione del rischio e dei risultati al ciclo di attività dell'ente in un quadro pluriennale. Gli enti dovrebbero fissare una durata adeguata del periodo di valutazione e dei periodi di pagamento della remunerazione, operando una distinzione tra la remunerazione che dovrebbe essere erogata *up-front* e la remunerazione che dovrebbe essere erogata dopo periodi di differimento e di mantenimento. I periodi di valutazione e di pagamento dovrebbero tenere conto dell'attività aziendale e della posizione della categoria di personale più rilevante o, in casi eccezionali, di un singolo membro del personale più rilevante.

194. Nell'ambito del processo di allineamento al rischio un'adeguata combinazione di criteri quantitativi e qualitativi sotto forma di criteri assoluti e relativi dovrebbe essere utilizzata in tutte le fasi, per garantire che siano rispecchiati tutti i rischi, i risultati e le necessarie correzioni per i rischi. Misure di risultato assolute dovrebbero essere fissate dall'ente sulla base della propria strategia, ivi compresi il suo profilo di rischio e la propensione al rischio. Misure di risultato relative dovrebbero essere fissate per confrontare i risultati con soggetti simili, "interni" (vale a dire all'interno dell'organizzazione) o "esterni" (vale a dire enti simili). I criteri quantitativi e qualitativi e i processi applicati dovrebbero essere trasparenti e il più possibile predefiniti. Sia i criteri quantitativi sia quelli qualitativi possono in parte basarsi su valutazioni discrezionali.

195. Qualora siano utilizzati approcci discrezionali, gli enti dovrebbero garantire un livello sufficiente di trasparenza e obiettività nel caso in cui siano effettuate valutazioni discrezionali:

- a. definendo una chiara politica scritta che illustri i parametri e le considerazioni fondamentali su cui si baserà la valutazione discrezionale;
- b. fornendo una documentazione chiara e completa della decisione finale in merito alla misurazione del rischio e dei risultati o alle correzioni applicate per i rischi;
- c. coinvolgendo le funzioni di controllo pertinenti;

- d. considerando gli incentivi di carattere personale del personale che effettua la valutazione ed eventuali conflitti di interesse;
- e. attuando adeguati controlli sistematici, per esempio effettuando dette correzioni nell'ambito di un gruppo che coinvolga il personale delle unità aziendali, delle funzioni aziendali e di controllo, ecc.;
- f. approvando la valutazione effettuata da una funzione di controllo o a un livello gerarchico adeguato al di sopra della funzione che effettua la valutazione, per esempio nell'ambito dell'organo di amministrazione nella sua funzione di gestione o di supervisione strategica o nell'ambito del comitato remunerazioni.

196. Gli enti dovrebbero rendere trasparente per il personale più rilevante il processo di allineamento al rischio, ivi compresi eventuali elementi discrezionali.

197. Gli enti dovrebbero fornire informazioni dettagliate al comitato remunerazioni o alla funzione di supervisione strategica se l'esito finale dopo l'applicazione di misure discrezionali è significativamente diverso dall'esito iniziale raggiunto utilizzando parametri predefiniti.

14.1 Processo di misurazione dei risultati e del rischio

198. La remunerazione variabile del personale più rilevante dovrebbe essere allineata a tutti i rischi e ai risultati dell'ente, dell'unità aziendale e del singolo. L'importanza relativa di ciascun livello degli indicatori di risultato dovrebbe essere stabilita in anticipo nelle politiche di remunerazione e adeguatamente equilibrata per tenere conto degli obiettivi a ogni livello, della posizione o delle responsabilità del membro del personale, dell'unità aziendale in cui è attivo e dei rischi attuali e futuri.

14.1.1 Valutazioni dei rischi

199. L'ente dovrebbe definire gli obiettivi dell'ente, delle unità aziendali e del personale. Tali obiettivi dovrebbero derivare dalla sua strategia aziendale e di rischio, dai valori aziendali, dalla propensione al rischio e dagli interessi a lungo termine e considerare anche il costo del capitale e la liquidità dell'ente. Gli enti dovrebbero valutare i risultati delle unità aziendali e dei membri del personale più rilevante dell'ente nel corso del periodo di valutazione rispetto ai loro obiettivi.

200. Gli enti dovrebbero tenere conto di tutti i rischi attuali e futuri, siano essi in bilancio o fuori bilancio, distinguendo tra i rischi rilevanti per l'ente, le unità aziendali e i singoli. Sebbene gli enti assumano solitamente tutti i tipi di rischio a livello di ente, a livello dei singoli membri del personale più rilevante o delle unità aziendali possono essere rilevanti solo alcuni tipi di rischio.

201. Gli enti dovrebbero avvalersi inoltre di misure per l'allineamento al rischio della remunerazione qualora sia difficile un'esatta quantificazione dell'esposizione al rischio, come il

rischio di reputazione e il rischio operativo. In detti casi la valutazione del rischio dovrebbe basarsi su variabili idonee, ivi compresi gli indicatori di rischio, i requisiti patrimoniali o l'analisi di scenario.

202. Al fine di tenere conto in modo prudente di tutti i rischi rilevanti a livello di ente e di unità aziendale, gli enti dovrebbero utilizzare gli stessi metodi di misurazione del rischio utilizzati ai fini della misurazione del rischio interno, per esempio all'interno del processo di valutazione dell'adeguatezza del capitale interno (ICAAP) e nella valutazione dell'adeguatezza della liquidità dell'ente a livello individuale. Gli enti dovrebbero tenere conto delle perdite previste e impreviste e delle condizioni di stress. Per esempio, se un ente utilizza un metodo avanzato di misurazione (AMA) per calcolare i propri requisiti patrimoniali operativi, detta metodologia comprenderà già le perdite di particolare gravità e l'analisi di scenario. Analogamente, il rischio di credito e il rischio di mercato dell'ente o i modelli economici di capitale incorporeranno anche le condizioni di stress.
203. Gli enti dovrebbero essere in grado di dimostrare all'autorità competente in che modo i calcoli dei rischi sono ripartiti per unità aziendali e per diversi tipi di rischi. La portata e la qualità dei metodi e dei modelli utilizzati all'interno dell'ICAAP dovrebbero essere rispecchiate dall'ente in maniera proporzionata nella politica di remunerazione. Metodi ICAAP più sofisticati dovrebbero condurre a una politica di remunerazione variabile più sofisticata, ivi comprese tecniche di adeguamento sensibili al rischio.

14.1.2 Indicatori di risultato sensibili al rischio

204. Gli enti dovrebbero stabilire e documentare indicatori di risultato sia qualitativi sia quantitativi, ivi compresi quelli finanziari e non finanziari, per i singoli, le unità aziendali e l'ente. Gli indicatori di risultato non dovrebbero incentivare l'assunzione di rischi eccessivi o le vendite di prodotti inadeguati.
205. Gli enti dovrebbero utilizzare un adeguato bilanciamento tra criteri quantitativi e qualitativi, nonché tra indicatori assoluti e relativi.
206. Gli indicatori utilizzati per misurare il rischio e i risultati dovrebbero essere legati il più possibile alle decisioni assunte dal membro del personale più rilevante e dalla categoria dei membri del personale soggetta alla misurazione dei risultati e dovrebbero garantire che il processo di riconoscimento abbia un impatto adeguato sul comportamento del personale.
207. Gli indicatori di risultato dovrebbero includere misure e obiettivi raggiungibili su cui il membro del personale più rilevante esercita una qualche influenza diretta. Per esempio, le variabili a livello individuale per un responsabile delle operazioni di prestito potrebbero consistere nell'andamento dei prestiti concessi o controllati da tale persona, mentre per il gestore di un'unità aziendale potrebbero consistere nei risultati del gruppo dirigenziale di tale unità. Nel valutare il risultato dovrebbero essere misurati gli esiti e i risultati concretamente realizzati.

208. I criteri quantitativi dovrebbero riguardare un periodo sufficientemente lungo da tenere adeguatamente conto del rischio assunto dai membri del personale più rilevante, dalle unità aziendali e dall'ente, e dovrebbero essere adeguati al rischio e comprendere misure di efficienza economica. Esempi di indicatori di risultato sono il RAROC (*risk-adjusted return on capital*), il RORAC (*return on risk-adjusted capital*), il profitto economico, il capitale di rischio economico interno, il contributo economico netto, il costo del *funding* adeguato al rischio, i dati di rischio derivanti dal processo di valutazione dell'adeguatezza del capitale interno oppure i dati finanziari relativi al bilancio delle funzioni (per esempio per la funzione aziendale, fra cui servizi legali e risorse umane) o al relativo profilo di rischio operativo o alle semplici rettifiche contabili.
209. Gli indicatori di efficienza operativa (per esempio utili, ricavi, produttività, costi e metriche di volume) o alcuni criteri di mercato (per esempio prezzo delle azioni e rendimento totale dell'azionista) non incorporano la correzione esplicita per i rischi e sono a brevissimo termine, e pertanto non sono sufficienti per tenere conto di tutti i rischi delle attività del membro del personale più rilevante. Tali indicatori di risultato richiedono correzioni supplementari per i rischi.
210. I criteri qualitativi (per esempio il conseguimento di risultati, la conformità alla strategia nell'ambito della propensione al rischio e i precedenti in materia di conformità) dovrebbero essere pertinenti a livello di ente, unità aziendale o individuale. Esempi di criteri qualitativi sono il conseguimento di obiettivi strategici, la soddisfazione dei clienti, il rispetto della politica di gestione del rischio, la conformità alle norme interne ed esterne, la leadership, il lavoro di squadra, la creatività, la motivazione e la cooperazione con altre unità aziendali e funzioni di controllo interno e aziendali.

14.1.3 Criteri specifici per le funzioni di controllo

211. Qualora i membri del personale delle funzioni di controllo ricevano una remunerazione variabile, questa dovrebbe essere valutata e la parte variabile della remunerazione determinata separatamente dalle unità aziendali soggette al loro controllo, ivi compresi i risultati che derivano dalle decisioni aziendali (per esempio approvazione di nuovi prodotti) in cui è coinvolta la funzione di controllo.
212. I criteri utilizzati per valutare i risultati e i rischi dovrebbero essere principalmente basati sugli obiettivi delle funzioni di controllo interno. La remunerazione variabile per le funzioni di controllo dovrebbe prevalentemente derivare da obiettivi di controllo, per esempio la proporzione del capitale primario di classe 1, la proporzione dei prestiti in sofferenza, il tasso di recupero dei prestiti in sofferenza o i risultati dell'audit. La loro remunerazione variabile può basarsi anche in una certa misura sui risultati dell'ente nel suo insieme. L'ente dovrebbe considerare la possibilità di stabilire un rapporto significativamente più basso tra le componenti variabile e fissa della remunerazione per le funzioni di controllo rispetto alle unità aziendali soggette al loro controllo.

213. Se il capo della funzione di gestione rischi (*Chief Risk Officer* o CRO) appartiene anche all'organo di amministrazione, i principi di cui ai paragrafi 211 e 212 dovrebbero applicarsi anche alla remunerazione del CRO.

14.2 Processo di riconoscimento

214. Gli enti dovrebbero definire un *bonus pool*. Nel determinare il *bonus pool* o i riconoscimenti individuali, gli enti dovrebbero considerare tutti i rischi attuali, le perdite previste, le stime delle perdite imprevedute e le condizioni di stress associate alle attività dell'ente.

215. La remunerazione variabile dovrebbe essere riconosciuta dopo la fine del periodo di valutazione, che dovrebbe essere di almeno un anno. Qualora vengano utilizzati periodi più lunghi, possono sovrapporsi periodi diversi di valutazione, per esempio se ogni anno inizia un nuovo periodo pluriennale.

216. Dopo il periodo di valutazione, l'ente dovrebbe stabilire la remunerazione variabile dei singoli membri del personale più rilevante traducendo gli indicatori di risultato e le correzioni per i rischi in riconoscimenti effettivi della remunerazione. Durante questo processo di riconoscimento, l'ente dovrebbe adeguare la remunerazione in relazione a potenziali sviluppi negativi nel futuro ("correzione per i rischi ex ante").

14.2.1 Fissazione del *bonus pool*

217. Gli enti dovrebbero definire uno o più *bonus pool* con riguardo al periodo per il quale è riconosciuta la remunerazione variabile e calcolare il *bonus pool* per l'intero ente come somma di tali importi.

218. Nel determinare i *bonus pool*, gli enti dovrebbero tenere conto del rapporto tra le componenti variabile e fissa della remunerazione complessiva applicabile alle categorie di personale più rilevante, degli indicatori di risultato e di rischio definiti per l'ente in generale, degli obiettivi di controllo e della situazione finanziaria dell'ente, compresa la relativa base di capitale e liquidità. Gli indicatori di risultato utilizzati per calcolare il *bonus pool* dovrebbero includere indicatori di risultato a lungo termine e tenere conto dei risultati finanziari realizzati. Un uso prudente dei metodi contabili e di valutazione dovrebbe essere tale da garantire una valutazione fedele e corretta dei risultati finanziari, della base di capitale e della liquidità.

219. I *bonus pool* non dovrebbero essere fissati a un determinato livello per soddisfare le richieste di remunerazione.

220. Nel determinare il *bonus pool* complessivo gli enti dovrebbero porre in essere adeguati processi e controlli.

221. Se utilizzano un approccio discendente (*top-down*), gli enti dovrebbero fissare l'importo del *bonus pool* a livello di ente; tale importo è quindi distribuito interamente o in parte tra le

unità aziendali e le funzioni di controllo dopo la valutazione dei relativi risultati. I riconoscimenti individuali dovrebbero basarsi successivamente sulla valutazione dei risultati del singolo.

222. Se gli enti definiscono il *bonus pool* secondo un approccio ascendente (*bottom-up*), il processo dovrebbe iniziare a livello del singolo membro del personale. A seconda degli indicatori di risultato con i quali è valutato il personale, l'assegnazione del *bonus pool* dovrebbe essere effettuata per il membro del personale; il *bonus pool* per l'unità aziendale e per l'ente è pari alla somma dei riconoscimenti potenziali assegnati ai rispettivi livelli subordinati. L'ente dovrebbe garantire che si tenga adeguatamente conto dei risultati complessivi dell'ente.
223. Nel distribuire il *bonus pool* tra unità aziendali o singoli membri del personale, l'assegnazione dovrebbe basarsi, se del caso, su formule predefinite e approcci discrezionali. Gli enti possono utilizzare quadri di valutazione o altri metodi adeguati per associare approcci diversi.
224. Al momento di scegliere l'approccio, gli enti dovrebbero tenere conto di quanto segue: le formule sono più trasparenti e, pertanto, portano a chiari incentivi, dal momento che il membro del personale conosce tutti i fattori che ne determinano la remunerazione variabile. Tuttavia, le formule possono non tenere conto di tutti gli obiettivi, in particolare quelli qualitativi, che possono essere meglio considerati da approcci discrezionali. L'approccio discrezionale offre maggiore flessibilità alla dirigenza e può, pertanto, indebolire l'effetto incentivante basato sul rischio che è proprio della remunerazione variabile collegata ai risultati. Esso dovrebbe pertanto essere applicato con opportuni controlli e in un processo trasparente e ben documentato.
225. Fattori quali i vincoli di bilancio, il mantenimento del personale e le considerazioni in materia di assunzioni, i sostegni finanziari tra unità aziendali, ecc. non dovrebbero influire in maniera preponderante sulla distribuzione del *bonus pool*, in quanto possono indebolire il nesso tra risultati, rischio e remunerazione.
226. Gli enti dovrebbero conservare traccia delle modalità di determinazione del *bonus pool* e della remunerazione del personale, ivi comprese le modalità di associazione delle stime basate su diversi approcci.

14.2.2 Correzione per i rischi ex ante nel processo di riconoscimento

227. Gli enti dovrebbero stabilire il *bonus pool* e la remunerazione variabile da riconoscere sulla base di una valutazione dei risultati e dei rischi assunti. La correzione per i rischi prima del riconoscimento ("correzione per i rischi ex ante") dovrebbe basarsi su indicatori di rischio e garantire che la remunerazione variabile riconosciuta sia pienamente allineata ai rischi assunti.

I criteri utilizzati in relazione alla correzione per i rischi ex ante dovrebbero essere sufficientemente dettagliati da riflettere tutti i rischi pertinenti.

228. A seconda della disponibilità dei criteri di correzione per i rischi, gli enti dovrebbero stabilire a quale livello applicano le correzioni per i rischi ex ante ai fini del calcolo del *bonus pool*. Ciò dovrebbe avvenire a livello dell'unità aziendale o a livello delle relative sottostrutture organizzative, per esempio le unità di negoziazione o il singolo membro del personale.
229. L'allineamento al rischio dovrebbe essere conseguito utilizzando indicatori di risultato adeguati al rischio, ivi compresi indicatori di risultato corretti per il rischio sulla base di indicatori di rischio distinti. Dovrebbero essere utilizzati criteri quantitativi e qualitativi.
230. Le correzioni per i rischi ex ante effettuate dagli enti, se basate su criteri quantitativi, dovrebbero dipendere in gran parte dalle misure esistenti all'interno degli enti, utilizzate per altre finalità di gestione dei rischi. Qualora correzioni a dette misure siano effettuate nell'ambito dei processi di gestione dei rischi, gli enti dovrebbero apportare modifiche coerenti anche al quadro della remunerazione. I criteri quantitativi comprendono:
- a. il capitale economico, il profitto economico, il rendimento delle attività ponderate per il rischio e il rendimento del capitale allocato;
 - b. il costo e la quantità del capitale richiesto per i rischi delle attività, considerando che la ripartizione dei costi di capitale dovrebbe riflettere il profilo di rischio dell'ente e la totalità del capitale dell'ente dovrebbe essere interamente ripartita e addebitata;
 - c. il costo e la quantità del rischio di liquidità assunto nel corso dell'attività;
 - d. i costi indiretti di liquidità (ossia il disallineamento dei costi di liquidità, il costo di un eventuale rischio di liquidità e altre esposizioni al rischio di liquidità che un ente può avere).
231. Nel misurare la redditività dell'ente e delle sue unità aziendali, la misurazione dovrebbe basarsi sui ricavi netti qualora siano inclusi tutti i costi diretti e indiretti correlati all'attività. Gli enti non dovrebbero escludere i costi delle funzioni aziendali, per esempio costi per tecnologie dell'informazione, spese generali del gruppo o attività interrotte.
232. Gli enti dovrebbero effettuare correzioni qualitative per i rischi ex ante nel determinare il *bonus pool* e la remunerazione del personale più rilevante tramite, per esempio, l'uso di schede di valutazione bilanciate che includano esplicitamente considerazioni di rischio e controllo come violazioni di regole, violazioni dei limiti di rischio e indicatori di controllo interno (per esempio sulla base dei risultati dell'audit) o altri metodi analoghi.

15. Processo di pagamento della remunerazione variabile

233. Gli enti dovrebbero pagare la remunerazione variabile in parte *up-front* e in parte con differimento, assicurando inoltre un adeguato equilibrio tra titoli di capitale, strumenti collegati al capitale e altri strumenti idonei e contanti, ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, della direttiva 2013/36/UE. Prima del pagamento della parte differita di contante o della maturazione di strumenti differiti, dovrebbe essere applicata una nuova valutazione dei risultati e, se necessario, una correzione per i rischi *ex post*, in modo da allineare la remunerazione variabile ai rischi aggiuntivi che sono stati individuati o si sono concretizzati dopo il riconoscimento. Ciò si applica anche qualora siano utilizzati periodi di valutazione pluriennale.

15.1 Remunerazione differita e non differita

234. Gli enti dovrebbero attuare un calendario di differimento che allinei adeguatamente la remunerazione del personale alle attività, al ciclo di attività e al profilo di rischio dell'ente e alle attività dei membri del personale più rilevante, in modo tale che una parte sufficiente della remunerazione variabile possa essere corretta sulla base dei rischi emersi nel tempo attraverso correzioni per i rischi *ex post*.

235. Un calendario di differimento è definito da diverse componenti:

- a. la percentuale della remunerazione variabile oggetto di differimento (sezione 15.2);
- b. la durata del periodo di differimento (sezione 15.2);
- c. i tempi per la maturazione della remunerazione differita, ivi compreso il lasso di tempo tra la fine del periodo di valutazione e la maturazione del primo importo differito (sezione 15.3).

236. Gli enti dovrebbero tenere conto, nell'ambito del calendario di differimento, della forma in cui la remunerazione variabile differita è riconosciuta e dovrebbero, se del caso, differenziare i loro calendari di differimento variando queste componenti per diverse categorie di personale più rilevante. La combinazione di queste componenti dovrebbe portare a un calendario di differimento efficace, in cui sono forniti chiari incentivi per l'assunzione di rischi orientata sul lungo periodo mediante procedure trasparenti di allineamento al rischio.

15.2 Periodo di differimento e percentuale della remunerazione differita

237. Il periodo di differimento inizia dopo l'avvenuto riconoscimento (per esempio nel momento in cui viene erogata la parte *up-front* della remunerazione variabile). Il differimento può essere applicato a entrambi i tipi di remunerazione variabile, contanti e strumenti.

238. Nel definire l'effettivo periodo di differimento e la percentuale da differire in conformità dei requisiti minimi di cui all'articolo 94, paragrafo 1, lettera m), della direttiva 2013/36/UE, gli enti dovrebbero considerare:
- le responsabilità e i poteri da parte del personale più rilevante e i compiti espletati;
 - il ciclo di attività e la natura delle attività dell'ente;
 - le fluttuazioni previste nell'attività economica e i risultati e i rischi dell'ente e dell'unità aziendale e l'impatto del personale più rilevante su queste fluttuazioni;
 - il rapporto approvato tra le componenti variabile e fissa della remunerazione complessiva e l'importo assoluto della remunerazione variabile.
239. Gli enti dovrebbero determinare per quali categorie di personale più rilevante debbano essere applicati periodi di differimento di durata superiore al periodo minimo richiesto di almeno tre-cinque anni, per garantire che la remunerazione variabile sia allineata al profilo di rischio a lungo termine. Qualora vengano utilizzati periodi di valutazione pluriennali più lunghi e qualora il periodo di valutazione più lungo fornisca maggiore certezza in merito ai rischi che si sono concretizzati dall'inizio del periodo di valutazione, gli enti dovrebbero tenerne conto al momento di fissare i periodi di differimento e di mantenimento e potrebbero, se del caso, introdurre periodi di differimento più brevi rispetto ai periodi di differimento che sarebbero appropriati in caso di utilizzo di un periodo di valutazione di un anno. In ogni caso si applica il criterio minimo di un periodo di differimento di tre anni.
240. Gli enti significativi dovrebbero in ogni caso applicare, almeno per i membri dell'organo di amministrazione nella sua funzione di gestione e per l'alta dirigenza, periodi di differimento di almeno cinque anni e differire una parte significativa e più elevata della remunerazione variabile erogata in strumenti.
241. Gli enti dovrebbero fissare una parte adeguata della remunerazione che dovrebbe essere differita per una categoria di personale più rilevante o per un singolo membro del personale più rilevante a una percentuale pari o superiore al minimo del 40 % o rispettivamente al 60 % per importi particolarmente elevati.
242. Gli enti dovrebbero definire il livello di remunerazione variabile che costituisce un importo particolarmente elevato, tenendo conto della remunerazione media corrisposta all'interno dell'ente, del rapporto dell'ABE sul *benchmarking* in materia di remunerazioni e, se del caso, dei risultati nazionali e di altri risultati di *benchmarking* in materia di remunerazioni e delle soglie fissate dalle autorità competenti. Nell'attuazione degli orientamenti, le autorità competenti dovrebbero stabilire una soglia assoluta o relativa, tenendo conto dei criteri di cui sopra. Una remunerazione pari o superiore a tale soglia dovrebbe essere sempre considerata di importo particolarmente elevato.

243. Qualora gli enti determinino la percentuale differita sulla base di scaglioni di importi in valore assoluto (per esempio la parte tra 0 e 100: 100 % *up-front*; la parte tra 100 e 200: il 50 % *up-front* e il resto differito; la parte superiore a 200: il 25 % *up-front* e il resto è differito), gli enti dovrebbero poter dimostrare all'autorità competente che, sulla base di una media ponderata per ciascun membro del personale più rilevante, l'ente rispetta la soglia minima del differimento compresa tra 40 % e 60 % e che la parte differita è adeguata e correttamente allineata alla natura dell'attività, ai relativi rischi e alle attività del membro del personale più rilevante in questione.
244. Qualora i principi generali del diritto nazionale dei contratti e del lavoro impediscano la riduzione sostanziale della remunerazione variabile in caso di risultati finanziari modesti o negativi dell'ente, gli enti dovrebbero applicare un regime di differimento e utilizzare strumenti per il riconoscimento della remunerazione variabile che garantiscano che le correzioni per i rischi *ex post* siano applicate per quanto possibile. Ciò può includere uno qualsiasi dei seguenti elementi:
- a. la fissazione di periodi di differimento più lunghi;
 - b. la possibilità di evitare l'utilizzo della maturazione pro-quota nelle situazioni in cui possa essere applicato il malus ma l'applicazione della restituzione sarebbe soggetta a impedimenti legali;
 - c. il riconoscimento di una quota più elevata della remunerazione variabile in strumenti che siano in linea con i risultati dell'ente e soggetti a periodi di differimento e di mantenimento sufficientemente lunghi.

15.3 Maturazione della remunerazione differita

245. La prima parte differita non dovrebbe maturare prima che siano trascorsi 12 mesi dall'inizio del periodo di differimento. Il periodo di differimento termina quando la remunerazione variabile riconosciuta è maturata o se l'importo è stato ridotto a zero poiché è stato applicato il malus.
246. La remunerazione differita dovrebbe maturare interamente alla fine del periodo di differimento oppure, in alternativa, essere ripartita in più versamenti nel corso del periodo di differimento in conformità dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera m), della direttiva 2013/36/UE.
247. La maturazione pro-quota indica, per esempio per un periodo di differimento di tre anni, che alla fine degli anni $n+1$, $n+2$ e $n+3$ matura un terzo della remunerazione differita, dove n rappresenta il momento di erogazione della parte *up-front* della remunerazione variabile riconosciuta.
248. La maturazione non dovrebbe avvenire con maggiore frequenza rispetto a una base annua, al fine di garantire una corretta valutazione dei rischi prima dell'applicazione delle correzioni *ex post*.

15.4 Riconoscimento della remunerazione variabile in strumenti

249. Gli strumenti utilizzati per il riconoscimento della remunerazione variabile dovrebbero contribuire all'allineamento della remunerazione variabile ai risultati e ai rischi dell'ente.
250. Qualora gli strumenti emessi da un ente nel perimetro di consolidamento di cui ai punti i) e ii) dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera l), della CRD siano disponibili, la remunerazione variabile dovrebbe essere composta da un bilanciamento tra diversi tipi di strumenti. Gli enti dovrebbero, qualora tali strumenti siano disponibili, privilegiare l'uso di strumenti soggetti a "bail-in", in linea con gli strumenti di cui alle norme tecniche di regolamentazione sugli strumenti, e di azioni, anziché l'uso di voci espresse in valore come per esempio strumenti collegati alle azioni.
251. La disponibilità di strumenti ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera l), punto i), della CRD dipende dalla forma giuridica di un ente:
- a. azioni, per gli enti nella forma giuridica di società per azioni, nonché strumenti collegati alle azioni per società per azioni non quotate; le società per azioni quotate non devono utilizzare strumenti collegati alle azioni in linea con il summenzionato articolo;
 - b. per gli enti che non sono società per azioni, partecipazioni al capitale equivalenti alle azioni, a seconda della forma giuridica dell'ente, o strumenti non monetari equivalenti agli strumenti collegati alle azioni sono disponibili per il riconoscimento della remunerazione variabile in strumenti.
252. Gli strumenti collegati alle azioni o altri strumenti non monetari equivalenti (per esempio diritti collegati alla rivalutazione delle azioni, tipi di azioni sintetiche) sono quegli strumenti o obbligazioni contrattuali, ivi compresi gli strumenti basati sui contanti, il cui valore si basa sul prezzo di mercato o, se non è disponibile un prezzo di mercato, sul *fair value* delle azioni o del diritto di partecipazione equivalente e che replicano il prezzo di mercato o il *fair value*. Tutti gli strumenti indicati dovrebbero avere lo stesso effetto, in termini di assorbimento delle perdite, delle azioni o partecipazioni al capitale equivalenti.
253. La disponibilità di "altri strumenti" ai sensi dell'articolo 94, lettera l), punto ii), della direttiva 2013/36/UE dipende dal fatto che un ente o un ente nel perimetro di consolidamento abbia già emesso tali strumenti e che siano disponibili importi sufficienti di tali strumenti. Qualora gli enti siano finanziati prevalentemente sul mercato monetario e dei capitali o si basino in larga misura su debito aggiuntivo di classe 1, di classe 2 o su debito assoggettabile a *bail-in* per soddisfare i relativi requisiti patrimoniali, tali strumenti dovrebbero essere disponibili ai fini della remunerazione variabile, a condizione che questi "altri strumenti" siano conformi al regolamento delegato (UE) n. 527/2014 della Commissione europea.
254. In assenza di fattori specifici o disposizioni legislative nazionali che impediscono l'utilizzo di "altri strumenti" ai sensi dell'articolo 94, lettera l), punto ii), della direttiva 2013/36/UE, o di fattori che impediscono agli enti di emettere strumenti in conformità del regolamento

delegato (UE) n. 527/2014 della Commissione europea, tali strumenti dovrebbero essere utilizzati per il riconoscimento della remunerazione variabile, qualora essi siano disponibili.

255. Qualora siano disponibili sia titoli di capitale o strumenti collegati al capitale sia altri strumenti ammissibili definiti ai sensi del regolamento delegato (UE) n. 527/2014 della Commissione europea, è possibile pagare la remunerazione variabile come bilanciamento di diversi strumenti. In tal caso gli enti devono garantire che la quota della remunerazione variabile erogata in strumenti preveda un adeguato equilibrio tra gli strumenti di cui ai punti i) e ii) dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera l), della direttiva 2013/36/UE. Gli enti dovrebbero essere in grado di dimostrare di aver tenuto conto degli interessi degli azionisti, dei creditori, degli obbligazionisti e di altri soggetti interessati al momento di stabilire il bilanciamento tra diversi strumenti.
256. Gli strumenti dovrebbero essere valutati al prezzo di mercato o al loro *fair value* alla data del riconoscimento di tali strumenti. Il prezzo indicato costituisce la base per la determinazione del numero iniziale di strumenti e per le successive correzioni ex post al numero di strumenti o al relativo valore. Tali valutazioni dovrebbero inoltre essere effettuate prima della maturazione, al fine di garantire che le correzioni per i rischi ex post siano applicate correttamente ed entro la fine del periodo di mantenimento. Gli enti di minori dimensioni e complessità che non sono quotati possono determinare il valore delle partecipazioni al capitale e degli strumenti collegati alle partecipazioni al capitale sulla base degli ultimi risultati finanziari annuali.
257. Gli enti possono riconoscere un numero fisso o un importo nominale di strumenti differiti utilizzando diverse tecniche, ivi compresi forme di deposito fiduciario e contratti, a condizione che in ogni caso il numero o l'importo nominale degli strumenti riconosciuti sia fornito al personale più rilevante al momento della maturazione, salvo il caso in cui il numero o l'importo nominale non sia ridotto mediante l'applicazione del *malus*.
258. Gli enti non dovrebbero corrispondere interessi o dividendi su strumenti che sono stati riconosciuti al personale più rilevante come remunerazione variabile e sottoposti a meccanismi di differimento; ciò significa anche che interessi e dividendi pagabili nel corso del periodo di differimento non dovrebbero essere corrisposti al personale dopo la fine del periodo di differimento. Tali pagamenti dovrebbero essere considerati come ricevuti dall'ente e di sua proprietà.
259. Le autorità competenti non dovrebbero limitare la possibilità di utilizzare gli strumenti di cui all'articolo 94, paragrafo 1, lettera l), in misura tale che gli enti non possano stabilire un adeguato bilanciamento tra gli strumenti di cui ai punti i) e ii) dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera l), della direttiva 2013/36/UE.

15.5 Quota minima di strumenti e relativa distribuzione nel tempo

260. L'obbligo di pagamento, ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera l), della direttiva 2013/36/UE, di almeno il 50 % della remunerazione variabile in strumenti, dovrebbe essere applicato in egual misura alla parte non differita e a quella differita, ed entrambe le parti dovrebbero consistere di un bilanciamento tra strumenti, in linea con gli orientamenti di cui alla sezione 17.4.
261. Gli enti dovrebbero privilegiare l'uso di strumenti piuttosto che riconoscere la remunerazione variabile in contanti. Gli enti dovrebbero fissare la percentuale che deve essere riconosciuta come bilanciamento tra strumenti in conformità dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera l), della direttiva 2013/36/UE al 50 % o al di sopra del 50 % separatamente per le parti differita e non differita della remunerazione variabile. Qualora gli enti riconoscano una quota della remunerazione variabile in strumenti superiore al 50 %, essi dovrebbero privilegiare una quota maggiore di strumenti nell'ambito della parte differita della componente variabile della remunerazione.
262. La proporzione della remunerazione variabile erogata in strumenti dovrebbe essere calcolata come il quoziente tra l'ammontare della remunerazione variabile riconosciuta in strumenti e la somma della remunerazione variabile riconosciuta in contanti e in altri benefici. Tutti gli importi dovrebbero essere valutati al momento del riconoscimento se non diversamente specificato nei presenti orientamenti.

15.6 Politica di mantenimento

263. La durata del periodo di mantenimento applicato alla remunerazione variabile erogata in strumenti dovrebbe essere fissata in maniera adeguata, al fine di allineare gli incentivi agli interessi a più lungo termine dell'ente.
264. L'ente dovrebbe essere in grado di spiegare in che modo la politica di mantenimento sia correlata ad altre misure di allineamento al rischio e in che modo si distingue tra strumenti erogati *up-front* e strumenti differiti.
265. Nel fissare il periodo di mantenimento, gli enti dovrebbero considerare la durata totale del periodo di differimento e di mantenimento previsto e l'impatto della categoria del personale più rilevante sul profilo di rischio degli enti e la durata del ciclo di attività relativo alla categoria di personale.
266. Un periodo di mantenimento più lungo applicato in generale a tutto il personale più rilevante dovrebbe essere preso in considerazione nei casi in cui i rischi sottostanti ai risultati possano concretizzarsi oltre la fine del periodo di differimento e di mantenimento standard, almeno per il personale con l'impatto più elevato sul profilo di rischio degli enti.
267. Per gli strumenti riconosciuti dovrebbe essere fissato un periodo di mantenimento di almeno un anno. Occorre fissare periodi più lunghi in particolare se le correzioni per i rischi ex

post si basano principalmente sulle variazioni del valore degli strumenti che sono stati riconosciuti. Qualora il periodo di differimento sia pari ad almeno cinque anni, un periodo di mantenimento per la parte differita di almeno sei mesi può essere applicato per il personale più rilevante diverso dai membri dell'organo di amministrazione e dall'alta dirigenza, per i quali dovrebbe essere applicato un periodo di mantenimento minimo di un anno.

15.7 Correzione per i rischi

15.7.1 Malus e restituzione

268. I meccanismi di malus o di restituzione sono meccanismi espliciti di correzione per i rischi ex post, in cui l'ente rettifica la remunerazione del membro del personale più rilevante sulla base di tali meccanismi (per esempio attraverso la diminuzione della remunerazione riconosciuta in contanti o la riduzione del numero o del valore degli strumenti riconosciuti).
269. Fatti salvi i principi generali del diritto nazionale dei contratti o del lavoro, gli enti devono essere in grado di applicare meccanismi di malus o di restituzione fino al 100 % della remunerazione variabile complessiva ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera n), della direttiva 2013/36/UE, indipendentemente dal metodo utilizzato per il pagamento, ivi compresi i meccanismi di differimento o di mantenimento.
270. Le correzioni per i rischi ex post dovrebbero essere sempre legate ai risultati o ai rischi. Esse dovrebbero far fronte ai rischi effettivi emersi o alle variazioni dei rischi persistenti degli enti, delle aree di attività o delle attività del personale e non dovrebbero basarsi sull'importo dei dividendi erogati o sull'evoluzione del prezzo delle azioni.
271. Gli enti dovrebbero analizzare se le proprie correzioni iniziali per i rischi ex ante siano state sufficienti, per esempio se i rischi siano stati omessi o sottovalutati o siano stati individuati nuovi rischi o si siano verificate perdite inattese. La misura in cui è necessaria una correzione per i rischi ex post dipende dall'accuratezza della correzione per i rischi ex ante e dovrebbe essere stabilita dall'ente sulla base di *back-test*.
272. Nel fissare i criteri per l'applicazione del malus e della restituzione ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera n), della direttiva 2013/36/UE, gli enti dovrebbero fissare anche un periodo durante il quale sarà applicato il meccanismo di malus o restituzione. Tale periodo dovrebbe almeno coprire i periodi di differimento e di mantenimento. Gli enti possono operare una distinzione tra i criteri per l'applicazione del malus e della restituzione. La restituzione dovrebbe in particolare essere applicata quando il membro del personale più rilevante ha contribuito in maniera significativa ai risultati finanziari modesti o negativi e nei casi di frode o altri comportamenti intenzionali o grave negligenza, che hanno portato a perdite significative.
273. Gli enti dovrebbero utilizzare almeno gli indicatori di risultato e di rischio inizialmente utilizzati per garantire un legame tra la misurazione dei risultati iniziali e i relativi *back-test*. Gli

enti dovrebbero, in aggiunta ai criteri di cui all'articolo 94, paragrafo 1, lettera n), punti i) e ii), della direttiva 2013/36/UE, utilizzare criteri specifici, fra cui:

- a. prove di abusi o gravi errori commessi dal membro del personale (per esempio violazione del codice di condotta e di altre norme interne, riguardanti in particolare i rischi);
- b. se l'ente e/o l'unità aziendale subisce successivamente un calo significativo dei suoi risultati finanziari (per esempio indicatori economici specifici);
- c. se l'ente e/o l'unità aziendale presso cui opera il membro del personale più rilevante registra un risultato particolarmente negativo sul fronte della gestione dei rischi;
- d. aumenti significativi della base di capitale economica o regolamentare dell'ente o dell'unità aziendale;
- e. eventuali sanzioni regolamentari, qualora la condotta del membro del personale più rilevante abbia contribuito alla sanzione.

274. Qualora il malus possa essere applicato soltanto al momento della maturazione del pagamento differito, gli enti possono scegliere di applicare, ove possibile, la restituzione dopo il pagamento o la maturazione della remunerazione variabile.

275. I meccanismi di malus e di restituzione dovrebbero comportare una riduzione della remunerazione variabile laddove appropriato. In nessun caso una correzione esplicita per i rischi ex post dovrebbe comportare un aumento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta o, qualora il malus o la restituzione sia già stato applicato in passato, un aumento della remunerazione variabile ridotta.

15.7.2 Correzioni implicite

276. Gli enti dovrebbero utilizzare strumenti per la remunerazione variabile se il prezzo si adatta alle variazioni dei risultati o dei rischi dell'ente. L'evoluzione del prezzo delle azioni o del prezzo di altri strumenti non dovrebbe essere considerata come sostituto delle correzioni esplicite ex post per i rischi.

277. Qualora siano stati riconosciuti strumenti e il personale, dopo i periodi di differimento e di mantenimento, ceda detti strumenti o lo strumento venga erogato in contanti alla sua scadenza, il personale dovrebbe poter ricevere l'importo dovuto. L'importo può essere superiore all'importo inizialmente riconosciuto se il prezzo di mercato o il *fair value* dello strumento è aumentato.

Titolo V – Enti che beneficiano dell'intervento governativo

16. Sostegno statale e remunerazione

278. In linea con la sezione 6 dei presenti orientamenti, qualora gli enti beneficino di un intervento governativo straordinario, le autorità competenti e gli enti dovrebbero stabilire contatti regolari in merito alla determinazione del possibile ammontare complessivo di remunerazione variabile e il riconoscimento della remunerazione variabile al fine di garantire il rispetto degli articoli 93 e 141 della direttiva 2013/36/UE. Qualsiasi pagamento della remunerazione variabile non dovrebbe compromettere il rispetto del piano di risanamento e di uscita stabilito dell'intervento governativo straordinario.
279. La comunicazione della Commissione europea relativa all'applicazione, dal 1° agosto 2013, delle norme in materia di aiuti di Stato alle misure di sostegno alle banche nel contesto della crisi finanziaria (2013/C 216/01) dovrebbe essere applicata nell'ambito delle politiche di remunerazione. Eventuali condizioni in merito alla remunerazione imposte agli enti, se gli aiuti di Stato sono stati approvati dalla Commissione europea e concessi, nell'ambito dei relativi atti dovrebbero riflettersi in maniera adeguata nella politica di remunerazione degli enti.
280. La remunerazione variabile del personale di un ente, ivi compresi i membri dell'organo di amministrazione, non dovrebbe impedire un regolare e tempestivo rimborso dell'intervento governativo straordinario o il conseguimento degli obiettivi stabiliti nel piano di ristrutturazione.
281. L'ente dovrebbe garantire che il *bonus pool* o la maturazione o l'erogazione della remunerazione variabile non costituiscano un ostacolo alla tempestiva formazione della relativa base di capitale e una diminuzione della sua dipendenza dall'intervento governativo straordinario.
282. Fatte salve eventuali condizioni esistenti imposte dallo Stato membro o dall'Unione in merito alla remunerazione, l'autorità competente dovrebbe fissare, per gli enti che hanno ricevuto un sostegno pubblico straordinario, la percentuale dei ricavi netti di cui alla lettera a) dell'articolo 93 della direttiva 2013/36/UE che può essere utilizzata per la remunerazione variabile e valutare se la remunerazione variabile sia allineata a una sana gestione dei rischi e alla crescita a lungo termine e adottare misure per ristrutturare le remunerazioni ove necessario.
283. Limiti rigorosi alla remunerazione variabile dei membri dell'organo di amministrazione dovrebbero essere applicati nel contesto della ristrutturazione delle remunerazioni ai sensi della lettera b) dell'articolo 93 della direttiva 2013/36/UE quando:
- a. l'autorità competente chiede all'ente di non pagare una remunerazione variabile per i membri dell'organo di amministrazione a decorrere dalla data in cui l'intervento governativo straordinario è stato ricevuto o di applicare il malus e la restituzione alla

remunerazione variabile, tenendo conto dei possibili insuccessi dell'organo di amministrazione;

- b. l'autorità competente può chiedere all'ente di non riconoscere alcuna remunerazione variabile ai membri dell'organo di amministrazione purché il sostegno pubblico straordinario non sia ancora stato restituito o fino a quando un piano di ristrutturazione per l'ente non sia attuato o realizzato. Tali misure dovrebbero essere limitate nel tempo. Il periodo durante il quale si applicano i limiti o i criteri per l'applicazione di tali limiti dovrebbe essere chiaramente registrato e comunicato all'ente quando è fornito un sostegno pubblico.

284. Al fine di ristrutturare le remunerazioni ai sensi dell'articolo 93, lettera b), della direttiva 2013/36/UE in modo da allinearle a una sana gestione dei rischi e alla crescita a lungo termine, le autorità competenti dovrebbero chiedere:

- a. se del caso, di limitare la remunerazione variabile dei membri dell'organo di amministrazione a importi fino a zero in modo che la remunerazione variabile non abbia alcun impatto considerevole sul risanamento dell'ente;
- b. di allineare le misure di prestazioni utilizzate per determinare la remunerazione variabile al progresso di risanamento dell'ente e al contributo del personale più rilevante, ivi compreso l'organo di amministrazione a tale riguardo;
- c. di applicare la restituzione e il malus per i periodi di riconoscimento precedenti, se opportuno, in particolare al personale che ha contribuito in maniera significativa alla situazione in base alla quale tale ente ha richiesto aiuti di Stato;
- d. di aumentare la percentuale della remunerazione variabile differita fino al 100 %;
- e. di allineare i periodi di valutazione e di differimento alla fase e ai piani di risanamento o ristrutturazione.

285. Gli enti e le autorità competenti dovrebbero tenere conto del fatto che possa essere necessario prevedere l'eventuale riconoscimento della remunerazione variabile ai nuovi membri dell'organo di amministrazione assunti durante la fase di risanamento o di ristrutturazione dell'ente, al fine di garantire che durante suddetta fase possano essere nominati i membri idonei dell'organo di amministrazione.

Titolo VI – Informativa da parte degli enti e trasparenza interna

17. Obblighi di informativa

286. Nel pubblicare le informazioni di cui all'articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013, gli enti dovrebbero rispettare i principi generali che figurano al titolo I della parte otto del suddetto regolamento e i relativi orientamenti dell'ABE sulla rilevanza, esclusività e

riservatezza e sulla frequenza dell'informativa ai sensi degli articoli 432, paragrafi 1 e 2, e 433 del regolamento (UE) n. 575/2013³³.

287. L'articolo 432, paragrafi 1 e 2, del regolamento (UE) n. 575/2013 non prevede la possibilità di omettere un elemento informativo di cui all'articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013 a fini di rilevanza, esclusività o riservatezza. Gli obblighi di informativa di cui all'articolo 450 devono essere rispettati, fatte salve le disposizioni della direttiva 95/46/CE³⁴.
288. Fatto salvo l'articolo 96 della direttiva 2013/36/UE, gli enti dovrebbero rendere disponibili le informazioni sulle modalità di rispetto delle prescrizioni di cui agli articoli da 92 a 95 della direttiva 2013/36/UE, unitamente alle informazioni richieste dall'articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013, e dovrebbero garantire che le informazioni siano facilmente accessibili.
289. Gli enti dovrebbero garantire che le informazioni in merito alle remunerazioni forniscano gli opportuni riferimenti incrociati ad altre informazioni e all'informativa che possa essere rilevante, al fine di formare un quadro completo di tutte le informazioni sulla politica e sulle prassi di remunerazione.
290. Ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 3, e dell'articolo 13, paragrafo 1, del regolamento (UE) n. 575/2013, le comunicazioni devono essere effettuate su base individuale da parte degli enti salvo che non siano un'impresa madre o una filiazione o non siano inclusi nel consolidamento ai sensi dell'articolo 18 del regolamento (UE) n. 575/2013, su base consolidata da parte dell'ente consolidante e su base individuale o sub-consolidata da parte di filiazioni significative degli enti imprese madri nell'UE. Fatto salvo il rispetto della condizione di cui all'articolo 13, paragrafo 3, le entità madri dell'UE consolidate da un'impresa madre avente sede in un paese terzo possono non essere tenute a fornire le informazioni richieste dall'articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013.
291. Le informazioni dovrebbero tenere conto delle dimensioni dell'ente e della natura, dell'ampiezza e della complessità delle sue attività in linea con la sezione 4 dei presenti orientamenti. Gli enti di piccole dimensioni e non complessi dovrebbero conformarsi agli obblighi di informativa fornendo informazioni proporzionate alla loro organizzazione interna e politica di remunerazione applicata.
292. Le informazioni da comunicare ai sensi dell'articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013 e specificate nei presenti orientamenti dovrebbero essere fornite su base annua in una sezione qualitativa e quantitativa, illustrate mediante tabelle e grafici, ove necessario, per agevolare la comprensione da parte degli utenti.

33

https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1039327/EBA_GL_2014_14_IT+on+confidentiality+%26+disclosure.pdf/f4cbc1f1-59d4-4619-902c-4e3f762cd689.

³⁴ Direttiva 95/46/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 ottobre 1995, relativa alla tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (GU L 281 del 23.11.1995, pag. 31).

18. Politica e prassi

Articolo 450, paragrafo 1: politica di remunerazione

293. Gli enti dovrebbero pubblicare e mettere a disposizione di tutti i membri dell'organo di amministrazione informazioni dettagliate in merito alle loro politiche e prassi di remunerazione relative al personale più rilevante. Essi dovrebbero pubblicare in maniera adeguata esternamente e rendere trasparente internamente l'approccio, i principi e gli obiettivi degli incentivi retributivi. Gli enti dovrebbero inoltre fornire informazioni generali sufficienti sulle caratteristiche essenziali delle loro politiche e prassi di remunerazione a livello di ente.

294. Se del caso, gli enti dovrebbero pubblicare differenze significative della politica di remunerazione per diverse categorie di personale più rilevante e una descrizione dell'ampiezza regionale delle politiche di remunerazione dell'ente e delle differenze rilevanti tra regioni o tra diversi enti nel perimetro di consolidamento.

295. Se del caso, gli enti dovrebbero pubblicare una spiegazione del legame tra la politica di remunerazione a livello di gruppo e le politiche di remunerazione applicate a livello di ente impresa madre e a livello di filiazione e succursale (dell'UE ed estera), indicando, se del caso, le differenze tra le politiche di remunerazione applicabili a livello di gruppo, impresa madre e filiazione. Tali informazioni dovrebbero includere per esempio le differenze relative al rapporto tra le componenti variabile e fissa della remunerazione, al tasso di sconto nominale, ai piani di remunerazione e ai veicoli disponibili o agli strumenti di remunerazione che possano essere riconosciuti e le motivazioni di tali differenze, nonché il loro impatto sulla determinazione dei bonus collettivi per i diversi settori di attività.

296. Gli enti dovrebbero indicare eventuali modifiche sostanziali apportate alla politica di remunerazione, anche quando sono entrate in vigore, l'impatto sulla composizione delle componenti variabile e fissa della remunerazione e il processo di governance utilizzato per definire la politica di remunerazione.

Articolo 450, paragrafo 1: identificazione del personale

297. Gli enti dovrebbero pubblicare le modalità con cui hanno applicato gli obblighi relativi alle politiche di remunerazione e alla remunerazione variabile, ivi compreso quanto prescritto dal regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea.

298. Gli enti dovrebbero pubblicare il numero di membri del personale più rilevante ripartiti per area di attività, alta dirigenza e altro personale più rilevante e una spiegazione delle variazioni sostanziali di tali numeri.

Articolo 450, paragrafo 1, lettera a): informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione

299. Gli enti dovrebbero definire chiaramente la procedura di governance relativa allo sviluppo della politica di remunerazione, considerando le specifiche di cui al titolo I dei presenti orientamenti e le informazioni riguardanti gli organi che hanno svolto un ruolo significativo nello sviluppo della politica di remunerazione, ivi compresi la loro composizione e il loro mandato, come il comitato remunerazioni, il comitato rischi e le funzioni di controllo indipendenti.

300. Occorre fornire inoltre informazioni sul ruolo dei consulenti esterni e di tutte le altre parti interessate, ivi compresi gli azionisti, che hanno partecipato alla definizione o al riesame periodico della politica di remunerazione o a cui è stata chiesta una consulenza.

Articolo 450, paragrafo 1, lettera b): informazioni sul collegamento tra remunerazione e risultato

301. Le informazioni che gli enti devono pubblicare sulle modalità di collegamento tra remunerazione e risultato dovrebbero includere:

- a. i principali obiettivi in termini di risultato;
- b. l'ambito di applicazione del personale per il quale è prevista la remunerazione variabile nella politica di remunerazione;
- c. le modalità di adattamento della remunerazione variabile alle variazioni dei risultati dell'ente.

Articolo 450, paragrafo 1, lettera c): le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

302. Le informazioni che gli enti devono pubblicare sull'elaborazione e sulla struttura del loro sistema di remunerazione dovrebbero includere:

- a. le caratteristiche e gli obiettivi principali della politica e dei processi di remunerazione e le modalità di promozione di una gestione sana ed efficace del rischio;
- b. una descrizione delle principali metriche dei risultati e dei rischi quantitativi e qualitativi utilizzate per la valutazione dei risultati dell'ente, dell'unità aziendale e dei singoli, delle modalità di associazione delle diverse metriche e delle modalità secondo le quali si tiene conto dei rischi attuali e futuri;
- c. le informazioni relative ai criteri utilizzati per applicare la correzione per i rischi ex ante ed ex post;

- d. una descrizione delle diverse forme in cui viene erogata la remunerazione fissa e variabile, delle rispettive forme (vale a dire contanti, titoli di capitale, altri strumenti di capitale, piani di incentivi a breve e lungo termine) e degli importi, nonché delle motivazioni dell'utilizzo di queste diverse forme e della loro assegnazione a diverse categorie di personale più rilevante, in particolare per i membri dell'organo di amministrazione nella sua funzione di gestione e per il personale in funzioni di controllo;
- e. le modalità in cui l'ente garantisce che il personale in funzioni di controllo sia remunerato indipendentemente dalle unità aziendali soggette al suo controllo;
- f. la classificazione delle diverse componenti della remunerazione come remunerazione variabile o fissa, nonché le motivazioni di tale classificazione nel caso di elementi della remunerazione fissa;
- g. i meccanismi utilizzati per rettificare la remunerazione in modo da tenere conto dei risultati a lungo termine, fra cui:
 - i. i parametri utilizzati per decidere in merito alla durata del periodo di differimento e al rapporto della remunerazione differita e non differita e il calendario della maturazione e i periodi di mantenimento per diverse categorie di personale più rilevante, fra cui i rapporti applicati e i periodi di differimento e di mantenimento, distinti per diversi strumenti riconosciuti;
 - ii. il quadro di applicazione delle correzioni per i risultati ex ante ed ex post, ivi compresa l'applicazione del malus e della restituzione;
 - iii. i requisiti di partecipazione azionaria che possano essere imposti al personale più rilevante;
- h. le modalità secondo le quali si tiene conto della proporzionalità nell'ambito del sistema di remunerazione e una motivazione che illustri in che modo le politiche di remunerazione riflettano e promuovano una gestione sana ed efficace del rischio;
- i. le politiche e i criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei pagamenti per cessazione anticipata del rapporto.

Articolo 450, paragrafo 1, lettera d): i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della direttiva 2013/36/UE

303. Gli enti dovrebbero fornire una tabella informativa dei diversi rapporti tra le componenti variabile e fissa della remunerazione complessiva attuate a livello consolidato, distinte per l'organo di amministrazione e se del caso per aree di attività, funzioni aziendali e di controllo interno, con almeno una ripartizione tra l'alta dirigenza e altro personale più rilevante, le

entità e le aree geografiche tenendo conto delle aree di attività definite negli orientamenti ABE sull'esercizio di benchmarking in materia di remunerazioni.

304. Qualora sia stata adottata la decisione di applicare un rapporto superiore al 100 % tra le componenti variabile e fissa della remunerazione complessiva fino al 200 %, gli enti devono pubblicare:

- a. la percentuale dei diritti di voto rappresentati e dei diritti di voto degli azionisti a favore dell'aumento del rapporto o, a seconda del diritto societario applicabile, il numero e la percentuale di persone che sono a favore dell'aumento del rapporto anziché dei diritti di voto qualora ogni persona abbia diritto a un voto;
- b. i rapporti approvati, ivi compreso, qualora i rapporti siano diversi tra le aree di attività, il rispettivo rapporto per ciascuna area di attività;
- c. la data della decisione.

305. Oltre alle informazioni sui rapporti, gli enti dovrebbero pubblicare, se del caso, le seguenti informazioni relative all'applicazione del tasso di sconto paese per paese:

- a. la misura in cui viene utilizzato il tasso di sconto (il massimo è la sua applicazione fino al 25 % della remunerazione variabile complessiva o a una percentuale inferiore stabilita dallo Stato membro) e
- b. il numero dei membri del personale più rilevante alla cui remunerazione variabile è stato applicato il tasso di sconto.

Articolo 450, paragrafo 1, lettera e): informazioni sui criteri di valutazione delle performance in virtù dei quali sono concesse opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione

306. Gli enti devono pubblicare le informazioni sugli indicatori di risultato specifici utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra le diverse tipologie di strumenti riconosciuti, ivi compresi azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti ai sensi del regolamento delegato (UE) n. 527/2014 della Commissione europea.

Articolo 450, paragrafo 1, lettera f): i principali parametri e le motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria

307. Le informazioni che gli enti devono pubblicare in merito ai principali parametri e alle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria dovrebbero comprendere i piani di incentivi a lungo termine e i dettagli di qualsiasi elemento di remunerazione considerato prassi di remunerazione non sistematica, tra cui per esempio l'uso delle indennità basate sul ruolo o sulla posizione e i benefici marginali

discrezionali, nonché le condizioni alle quali tali indennità o benefici possano essere revocati o modificati in valore.

18.1 Informazioni quantitative aggregate

308. Nel fornire informazioni quantitative sulle remunerazioni di cui alle lettere g)-h) dell'articolo 450, paragrafo 1, del regolamento (UE) n. 575/2013 e al paragrafo 2 di detto articolo per area di attività, gli enti dovrebbero notificare le informazioni separatamente per ciascuna delle rispettive aree di attività principali, comprese le attività di banca di investimento, le attività bancarie al dettaglio e la gestione delle attività, e aggregate per i) tutte le altre aree di attività, ii) l'organo di amministrazione nella sua funzione di gestione e di supervisione strategica, iii) le funzioni di controllo interno e iv) le funzioni aziendali.
309. Le informazioni precedenti dovrebbero essere ripartite per alta dirigenza e altro personale più rilevante.
310. Gli enti dovrebbero inoltre pubblicare i dati aggregati sul numero complessivo dei membri del personale e sulla loro remunerazione complessiva ripartiti in componenti fissa e variabile della remunerazione.
311. Gli enti significativi dovrebbero pubblicare le informazioni quantitative di cui all'articolo 450, paragrafo 1, lettera h), del regolamento (UE) n. 575/2013 a livello dei membri dell'organo di amministrazione come dati aggregati separati per i membri dell'organo di amministrazione nella sua funzione di gestione e per i membri dell'organo di amministrazione nella sua funzione di supervisione strategica.
312. Nel pubblicare le informazioni quantitative di cui alle lettere g), h) e i) dell'articolo 450, paragrafo 1, del regolamento (UE) n. 575/2013, gli enti dovrebbero tenere conto delle informazioni che le autorità competenti devono raccogliere ai sensi degli orientamenti ABE sull'esercizio di benchmarking in materia di remunerazioni³⁵. Ai sensi della lettera h), punto iii), dell'articolo 450, paragrafo 1, del regolamento (UE) n. 575/2013, gli enti dovrebbero pubblicare l'importo non maturato delle remunerazioni differite ancora in essere e separatamente l'importo che è maturato nell'esercizio precedente. Nel divulgare l'importo dei pagamenti per cessazione anticipata del rapporto riconosciuti ai sensi della lettera h), punto vi), dell'articolo 450, paragrafo 1, del regolamento (UE) n. 575/2013, gli enti dovrebbero pubblicare separatamente l'importo riconosciuto e già erogato nel corso dell'esercizio e l'importo differito e le modalità in cui i pagamenti per cessazione anticipata del rapporto sono stati presi in considerazione nel calcolo del rapporto tra la remunerazione variabile e fissa.

³⁵ Pubblicati sul sito Internet dell'ABE all'indirizzo: <http://www.eba.europa.eu/documents/10180/757286/EBA-GL-2014-08+%28GLs+on+remuneration+benchmarking+%29.pdf/9d87c18b-ed79-4ceb-a3f6-64928cc26065>.

18.2 Trasparenza interna

313. La politica di remunerazione di un ente dovrebbe essere pubblicata internamente a tutto il personale e accessibile a tutto il personale in qualsiasi momento. Inoltre gli enti dovrebbero garantire che le informazioni pubblicate relative alla politica di remunerazione siano disponibili internamente. Gli aspetti quantitativi riservati della remunerazione dei singoli membri del personale non sono soggetti a informativa interna.
314. Il personale dovrebbe essere informato in merito alle caratteristiche della propria remunerazione variabile, nonché al processo e ai criteri utilizzati per valutare l'impatto delle proprie attività sul profilo di rischio dell'ente e sulla propria remunerazione variabile. In particolare il processo di valutazione in merito ai risultati del singolo dovrebbe essere adeguatamente documentato e dovrebbe essere trasparente per il personale interessato.

Titolo VII – Obblighi per le autorità competenti

19. Politiche di remunerazione

315. Le autorità competenti dovrebbero garantire, tenendo conto dei presenti orientamenti, degli orientamenti dell'ABE sul tasso di sconto nominale applicabile e degli orientamenti dell'ABE sul processo di revisione prudenziale, che gli enti soddisfino gli obblighi relativi alle politiche di remunerazione di cui alla direttiva 2013/36/UE, al regolamento (UE) n. 575/2013, al regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea e al regolamento delegato (UE) n. 527/2014 della Commissione europea, tra cui il fatto che essi dispongano di politiche di remunerazione adeguate per tutto il personale e per il personale più rilevante. Le autorità competenti dovrebbero applicare un approccio basato sul rischio nella supervisione delle politiche di remunerazione degli enti.
316. Fatte salve le altre misure e sanzioni disciplinari e di supervisione strategica, le autorità competenti dovrebbero richiedere agli enti di intraprendere azioni adeguate al fine di porre rimedio alle carenze individuate. Qualora gli enti non si conformino a tale richiesta, sarebbe opportuno adottare misure adeguate di supervisione strategica.
317. Le autorità competenti dovrebbero assicurare che gli enti allineino la loro politica e le loro prassi di remunerazione alla strategia aziendale e all'interesse a lungo termine dell'ente, tenendo conto della sua strategia aziendale e di rischio, della cultura d'impresa e dei relativi valori e del profilo di rischio.
318. Le autorità competenti dovrebbero garantire che le politiche, le prassi e le procedure di remunerazione degli enti siano adeguate e rivedere, oltre alle revisioni necessarie ai sensi degli orientamenti dell'ABE sul processo di revisione prudenziale, in particolare:
- a. gli accordi e i processi di governance per l'elaborazione e il monitoraggio della politica di remunerazione;

- b. che sia effettuato un adeguato scambio di informazioni tra tutti gli organi e le funzioni interni, anche all'interno del gruppo, che partecipano all'elaborazione, all'esecuzione e al monitoraggio della politica di remunerazione;
 - c. il processo sviluppato per effettuare la revisione annuale delle politiche e prassi di remunerazione e dei principali risultati;
 - d. che sia istituito, se necessario, un comitato remunerazioni con poteri e risorse sufficienti per svolgere le sue funzioni;
 - e. l'impatto della politica e delle prassi di remunerazione sulle regole di condotta, ivi compresa la consulenza e la vendita di prodotti ai diversi gruppi di clienti;
 - f. che le politiche di remunerazione siano prese in considerazione nel processo di valutazione dell'adeguatezza del capitale interno e nella pianificazione della liquidità e viceversa.
319. Nell'ambito delle suddette revisioni, le autorità competenti dovrebbero in particolare ma non solo:
- a. utilizzare i processi verbali della delibera della funzione di supervisione strategica sulle politiche di remunerazione, in particolare in merito ai risultati della vigilanza sull'elaborazione e sui processi dei sistemi di remunerazione dell'ente e sui compiti svolti dal comitato remunerazioni;
 - b. utilizzare i processi verbali del comitato remunerazioni e di altri comitati, tra cui il comitato rischi, responsabile della vigilanza sull'elaborazione e sul funzionamento del sistema di remunerazione;
 - c. organizzare incontri con i membri dell'organo di amministrazione dell'ente e di altre funzioni pertinenti.
320. Le autorità competenti dovrebbero garantire che gli enti controllati su base consolidata e sub-consolidata abbiano attuato una politica di remunerazione a livello di gruppo, ivi comprese le filiazioni non rientranti nell'ambito di applicazione della direttiva 2013/36/UE, che sia coerente all'interno del gruppo, anche ai fini della determinazione del personale più rilevante.
321. Le autorità competenti dovrebbero garantire che il processo di identificazione degli enti comprenda i criteri qualitativi e quantitativi fissati nel regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea e che essi siano applicati correttamente, su base individuale, sub-consolidata e consolidata, ivi comprese le filiazioni non rientranti nell'ambito di applicazione della direttiva 2013/36/UE, e che le notifiche e le richieste di approvazione preliminare siano trattate conformemente ai presenti orientamenti. Le autorità competenti dovrebbero essere soddisfatte dell'esito generale del processo di identificazione e dovrebbero valutare se tutti i membri del personale le cui attività hanno o possono avere un impatto sostanziale sul profilo

di rischio dell'ente siano stati identificati e che tutte le esclusioni del personale dalla categoria di personale più rilevante, qualora il personale sia stato identificato solo dai criteri quantitativi di cui all'articolo 4 del regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea, siano ben motivate e che i rispettivi processi indicati nei presenti orientamenti e gli obblighi di cui al regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione europea, ivi comprese le notifiche e le necessarie approvazioni preliminari, siano stati rispettati.

20. Forme specifiche di remunerazione

322. Con riferimento alle forme specifiche di remunerazione ai sensi della sezione 8 dei presenti orientamenti, le autorità competenti dovrebbero, fatta salva la sezione 20:

- a. riesaminare eventuali meccanismi di remunerazione variabile garantita (importo, durata, condizioni, ecc.);
- b. controllare se un ente disponga di un quadro atto a determinare e approvare i pagamenti per cessazione anticipata del rapporto;
- c. valutare se gli obiettivi per il personale della funzione di controllo siano specifici della funzione;
- d. riesaminare la remunerazione dei membri del personale della funzione di gestione e di supervisione strategica dell'organo di amministrazione.

21. Remunerazione variabile

323. Le autorità competenti dovrebbero riesaminare:

- a. la valutazione dei risultati e dei rischi e il processo di allineamento nonché l'adeguatezza del relativo orizzonte temporale;
- b. l'opportuna combinazione dei criteri quantitativi e qualitativi utilizzati per misurare il risultato e il rischio e determinare se:
 - i. i criteri siano allineati agli obiettivi dell'ente;
 - ii. essi siano realistici rispetto agli obiettivi del singolo, dell'unità aziendale e dell'ente;
 - iii. i singoli criteri siano adeguati a misurare i risultati del singolo;
- c. se le funzioni di controllo interno, in particolare la funzione di gestione dei rischi, siano adeguatamente coinvolte nella determinazione delle correzioni per i rischi ex ante;
- d. l'adeguatezza degli approcci discendente e ascendente utilizzati per calcolare la *bonus pool*;

- e. se l'ente rispetti il limite al rapporto tra le componenti variabile e fissa della remunerazione complessiva e il limite al *bonus pool* entro i termini stabiliti all'articolo 141 della direttiva 2013/36/UE;
- f. l'orizzonte temporale dei calendari di differimento e di mantenimento applicabili e la relativa modalità di correlazione al ciclo di attività di un ente;
- g. la combinazione di azioni o partecipazioni al capitale equivalenti o strumenti collegati alle azioni e strumenti non monetari equivalenti che l'ente utilizza per rispettare la soglia del 50 % di cui all'articolo 94, paragrafo 1, lettera l), della direttiva 2013/36/UE al fine di garantire che essa rispecchi adeguatamente gli interessi a lungo termine dell'ente;
- h. se le correzioni esplicite per i rischi ex post si basino sulla valutazione dei risultati del membro del personale, dell'unità aziendale e dell'ente e sui criteri utilizzati per misurare i risultati del membro del personale;
- i. se il malus e la restituzione siano stati opportunamente applicati sia alla parte in contante sia ai titoli di capitale della remunerazione variabile differita e non differita nonché ai criteri sui quali si basano il malus e la restituzione;
- j. che la remunerazione variabile non sia erogata tramite veicoli o metodi che perseguano o di fatto comportino l'inosservanza dei requisiti in materia di remunerazione del personale più rilevante o, se del caso, di tutto il personale.

22. Informativa

324. Le autorità competenti dovrebbero riesaminare l'informativa al pubblico in materia di remunerazione effettuata dagli enti ai sensi dell'articolo 96 della direttiva 2013/36/UE, dell'articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013 e dei presenti orientamenti e dovrebbero stabilire per quali enti debba essere effettuata una revisione periodica dell'informativa.
325. Oltre alla valutazione comparata (benchmarking) delle prassi di remunerazione richiesta ai sensi dell'articolo 75, paragrafo 1, della direttiva 2013/36/UE e all'esercizio di raccolta delle informazioni riguardanti i c.d. *high earners* ai sensi dell'articolo 75, paragrafo 3, della suddetta direttiva, le autorità competenti dovrebbero richiedere relazioni di supervisione periodiche (o ad hoc) in merito all'informativa sulle remunerazioni, come appropriato, al fine di monitorare l'evoluzione delle prassi di remunerazione in seno agli enti e in particolare in seno agli enti significativi.

23. Collegi delle autorità di vigilanza

326. I collegi delle autorità di vigilanza di cui all'articolo 116 della direttiva 2013/36/UE dovrebbero esaminare questioni in materia di remunerazione in linea con il processo di



revisione prudenziale, tenendo conto dei settori aggiuntivi della revisione prudenziale richiesti ai sensi dei presenti orientamenti.

Allegato 1 – Mappatura degli obblighi in materia di remunerazione di cui alla direttiva 2013/36/UE e al regolamento (UE) n. 575/2013 e relativo ambito di applicazione

Obblighi in materia di remunerazione: articoli 74 e da 92 a 96 della direttiva 2013/36/UE e articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013	Tutto il personale (a livello di ente ivi compreso il personale più rilevante)	Obbligatorio per il personale più rilevante; gli enti dovrebbero valutare l'applicazione degli obblighi a tutto il personale	Osservazioni
Articolo 74	x		
Articolo 92	x		
Articolo 93	x		
Articolo 94, paragrafo 1, lettera a)		x	
Articolo 94, paragrafo 1, lettera b)		x	
Articolo 94, paragrafo 1, lettera c)	x		
Articolo 94, paragrafo 1, lettera d)	x		
Articolo 94, paragrafo 1, lettera e)	x		
Articolo 94, paragrafo 1, lettera f)		x	
Articolo 94, paragrafo 1, lettera g)		x	
Articolo 94, paragrafo 1, lettera g)		x	
Articolo 94, paragrafo 1, lettera g)		x	L'applicazione del tasso di sconto non è obbligatoria
Articolo 94, paragrafo 1, lettera h)		x	

Obblighi in materia di remunerazione: articoli 74 e da 92 a 96 della direttiva 2013/36/UE e articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013	Tutto il personale (a livello di ente ivi compreso il personale più rilevante)	Obbligatorio per il personale più rilevante; gli enti dovrebbero valutare l'applicazione degli obblighi a tutto il personale	Osservazioni
Articolo 94, paragrafo 1, lettera i)		x	
Articolo 94, paragrafo 1, lettera j)	x		
Articolo 94, paragrafo 1, lettera k)	x		
Articolo 94, paragrafo 1, lettera l)		x	
Articolo 94, paragrafo 1, lettera m)		x	
Articolo 94, paragrafo 1, lettera n)		x	
Articolo 94, paragrafo 1, lettera o)		x	
Articolo 94, paragrafo 1, lettera p)		x	
Articolo 94, paragrafo 1, lettera q)		x	Le disposizioni antielusione dovrebbero essere applicate a tutto il personale per quanto riguarda gli elementi che sono applicati a tutto il personale
Articolo 95	Obbligatorio per gli enti significativi, gli altri enti dovrebbero considerare l'istituzione di detto comitato		
Articolo 96	x		
Articolo 450 del CRR	Il personale più rilevante e tutto il personale di cui ai presenti orientamenti		

Allegato 2 – Informazioni in merito all’approvazione di rapporti più elevati

Nome dell’ente	<i>testo</i>
Identificativo dell’entità giuridica	<i>testo</i>
Numero di membri del personale (fine dell’ultimo esercizio finanziario)	<i>numero</i>
Numero di membri del personale più rilevante (esito dell’ultimo processo di identificazione)	<i>numero</i>
Totale di bilancio (fine dell’ultimo esercizio finanziario)	<i>numero</i>
Decisione adottata	<i>gg/mm/aaaa</i>
Rapporto stabilito	<i>numero (percentuale)</i>
In caso di approvazione di diversi rapporti all’interno dell’ente, precisare le aree di attività e le percentuali approvate in forma di testo libero e il rapporto massimo approvato indicato in precedenza	<i>testo</i>