



EBA/GL/2014/08

---

16/07/2014

---

# Orientamenti

---

sull'esercizio di benchmarking in materia di remunerazioni

## Status giuridico degli orientamenti

Il presente documento contiene orientamenti emanati ai sensi dell'articolo 16 del 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 n. 716/2009/CE e abroga la decisione 2009/78/CE della Commissione (il "regolamento ABE"). Conformemente all'articolo 16, paragrafo 3, del regolamento ABE, le autorità competenti e gli enti finanziari compiono ogni sforzo per conformarsi agli orientamenti.

Gli orientamenti presentano il parere 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 una particolare area. L'ABE si attende pertanto che tutte le autorità competenti e gli enti finanziari si conformino agli orientamenti loro rivolti. Le autorità competenti sono tenute a conformarsi agli orientamenti che si applicano a esse mediante il loro inserimento nelle rispettive prassi di vigilanza in modo opportuno (ad esempio modificando il proprio quadro giuridico o le proprie procedure di vigilanza), anche quando gli orientamenti si rivolgono principalmente agli enti.

## Obblighi di comunicazione

Ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 3, del regolamento ABE, le autorità competenti sono tenute a comunicare all'ABE entro il 16/09/2014 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, esse sono ritenute dall'ABE non conformi. Le comunicazioni devono essere inviate presentando il modulo fornito nella sezione 5 all'indirizzo [compliance@eba.europa.eu](mailto:compliance@eba.europa.eu) con il riferimento "EBA/GL/2014/08". Le comunicazioni devono essere inviate da persone debitamente autorizzate a segnalare la conformità per conto delle rispettive autorità competenti.

Le comunicazioni sono pubblicate sul sito web dell'ABE ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 3.

## Titolo I. Oggetto, ambito di applicazione e definizioni

### 1. Oggetto e ambito di applicazione dei presenti orientamenti

1.1. I presenti orientamenti forniscono ulteriori dettagli circa:

(a) le informazioni che le autorità competenti devono trasmettere all'ABE in relazione all'esercizio di *benchmarking* delle tendenze e delle prassi in materia di remunerazione ai sensi dell'articolo 75, paragrafo 1, della direttiva 2013/36/UE<sup>1</sup>;

(b) l'esercizio di *benchmarking* delle tendenze e delle prassi in materia di remunerazione a livello del SEE, le misure da intraprendere per assicurare la coerenza dei dati raccolti a tal fine e il coinvolgimento procedurale delle autorità competenti nell'esercizio di *benchmarking* delle remunerazioni ("l'esercizio") condotto dall'ABE ai sensi dell'articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE.

1.2. I presenti orientamenti si rivolgono alle autorità competenti.

1.3. Nell'ambito dei presenti orientamenti si applicano le definizioni di cui all'articolo 3 della direttiva 2013/36/UE o all'articolo 4 del regolamento (UE) n. 575/2013<sup>2</sup>.

### 2. Enti soggetti alla raccolta di dati

2.1. Le autorità competenti dovrebbero assicurare che l'esercizio di *benchmarking* delle prassi di remunerazione copra almeno il 60 % del settore finanziario costituito dagli enti creditizi e dalle imprese di investimento nella rispettiva giurisdizione, espresso in termini di attività totali aggregate degli enti alla chiusura dell'anno civile.

2.2. Qualora le autorità competenti non possano ragionevolmente assicurare una copertura del 60 %, ad esempio perché il mercato è dominato da filiazioni di enti del SEE insediati in un altro Stato membro e tali enti non sarebbero inclusi nei dati segnalati in base all'elenco di enti fornito dall'ABE, le autorità competenti possono, in alternativa, trasmettere informazioni riguardanti un massimo di 20 singoli enti tra i maggiori nel proprio Stato membro.

2.3. Le autorità competenti possono includere nell'esercizio di *benchmarking* nazionale ulteriori enti per i quali ritengano necessario raccogliere dati sulle remunerazioni.

2.4. Le autorità competenti dovrebbero informare l'ABE con cadenza annuale in merito agli enti da includere nel suo esercizio di *benchmarking*. Ciò può avvenire comunicando all'ABE eventuali

---

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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 176 del 27.6.2013, pag. 1).

variazioni rispetto all'anno precedente. È opportuno evitare, per quanto possibile, di apportare modifiche al campione degli enti, in modo da assicurare la stabilità dello stesso. Le autorità competenti dovrebbero trasmettere i dati per tutti gli enti compresi nell'elenco istituito dall'ABE.

2.5. Le autorità competenti che hanno incluso filiazioni nell'elenco degli enti dovrebbero esaminare l'elenco fornito dall'ABE per assicurare che i dati relativi a tali filiazioni non siano da raccogliere a livello consolidato. In questo caso, se la filiazione rientra nel perimetro di consolidamento di un ente incluso nell'esercizio di *benchmarking* dell'ABE, l'autorità competente dovrebbe chiedere all'ABE di eliminare la filiazione dall'elenco degli enti, in modo che i dati per quella filiazione siano trasmessi soltanto nell'ambito dei dati consolidati raccolti.

### 3. Perimetro del consolidamento e ambito della raccolta dei dati

3.1. Le autorità competenti dovrebbero raccogliere i dati al livello più alto di consolidamento come disposto nella parte uno, titolo II, capo 2, sezione 1, del regolamento (UE) n. 575/2013, ossia il livello di consolidamento nel SEE, che comprende tutte le filiazioni e succursali di un gruppo, insediate in uno Stato membro o in un paese terzo. La raccolta dei dati sulle remunerazioni dovrebbe avere la stessa portata prevista per l'applicazione dei requisiti in materia di fondi propri su base consolidata.

3.2. Le autorità competenti responsabili della vigilanza su base consolidata a livello di SEE dovrebbero raccogliere le informazioni descritte nei presenti orientamenti presso l'ente tenuto al rispetto dei requisiti di cui all'articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013 a livello consolidato.

## Titolo II. Requisiti relativi al formato e alla frequenza dell'esercizio di *benchmarking* in materia di remunerazioni

### 4. Informazioni da raccogliere e termini per la trasmissione all'ABE

4.1. Le autorità competenti dovrebbero raccogliere dagli enti ricompresi nell'esercizio, con cadenza annuale ed entro il 30 giugno, i seguenti dati finanziari di fine esercizio espressi in EUR:

- (a) il modello fornito all'allegato 1, contenente dati relativi alle remunerazioni di tutto il personale;
- (b) il modello fornito all'allegato 2, contenente informazioni sulle remunerazioni del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente<sup>3</sup> (personale più rilevante);
- (c) il modello di cui all'allegato 3, contenente informazioni sul personale più rilevante che percepisce una remunerazione pari o superiore a 1 milione di EUR per esercizio

---

<sup>3</sup> Cfr. il regolamento (UE) n. 604/2014 ([http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=OJ:JOL\\_2014\\_167\\_R\\_0003](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=OJ:JOL_2014_167_R_0003)) basato sul progetto di norme tecniche di regolamentazione dell'ABE.

finanziario come stabilito all'articolo 450, paragrafo 1, lettera i), del regolamento (UE) n. 575/2013.

4.2. Le autorità competenti possono raccogliere dati aggiuntivi per il proprio esercizio di *benchmarking* nazionale.

4.3. Le autorità competenti dovrebbero trasmettere all'ABE i dati richiesti per il suo esercizio di *benchmarking* entro il 31 agosto di ogni anno, utilizzando il sistema di segnalazione dell'ABE per il *benchmarking* delle remunerazioni e attenendosi alle specifiche fornite dall'ABE per l'utilizzo di questo sistema.

## 5. Anno di riferimento dei dati raccolti e conversione di valuta estera

5.1. I dati dovrebbero comprendere la remunerazione fissa e variabile riconosciuta per i risultati conseguiti nell'esercizio precedente l'anno di trasmissione delle informazioni.

5.2. La remunerazione riconosciuta in base a periodi di maturazione pluriennali che non si rinnovano su base annuale, ossia quando gli enti non iniziano un nuovo periodo pluriennale ogni anno, dovrebbe essere allocata integralmente all'esercizio in cui la remunerazione è stata riconosciuta, senza tenere conto del momento in cui la remunerazione variabile viene effettivamente corrisposta. I suddetti importi dovrebbero essere segnalati separatamente per consentire un'ulteriore analisi delle fluttuazioni della remunerazione variabile riconosciuta e non dovrebbero essere dedotti dall'importo segnalato per la remunerazione variabile.

5.3. Le informazioni da fornire su eventuali meccanismi di correzione *ex post*, compresi meccanismi di *claw-back* o di *malus*, si riferiscono all'applicazione di tali dispositivi alle remunerazioni già riconosciute. Tali importi dovrebbero essere segnalati separatamente<sup>4</sup> e non essere dedotti dall'importo segnalato per la remunerazione variabile.

5.4. Solo gli importi della remunerazione variabile riconosciuta nell'esercizio di riferimento che sono stati differiti andrebbero segnalati come remunerazione differita. La remunerazione variabile differita per periodi precedenti che non sia stata ancora maturata dovrebbe essere segnalata separatamente<sup>5</sup>.

5.5. I dati andrebbero trasmessi utilizzando i dati contabili di fine esercizio espressi in EUR. Tutti gli importi dovrebbero essere segnalati come importi interi, ovvero non arrotondati, espressi in EUR (ad esempio, 1 234 567 EUR invece di 1,2 milioni di EUR). Qualora i dati sulle remunerazioni siano forniti in una valuta diversa dall'EUR, la conversione degli importi consolidati da segnalare andrebbe

---

<sup>4</sup> Tali importi sono segnalati alla voce "Importo totale delle correzioni *ex post* applicate nell'anno N per remunerazioni riconosciute negli anni precedenti".

<sup>5</sup> Tali importi sono segnalati alla voce "Articolo 450, lettera h, punto iii, del regolamento (UE) n. 575/2013; importo complessivo della remunerazione variabile differita in essere riconosciuta in periodi precedenti e non nell'anno N".

effettuata sulla base del tasso di cambio utilizzato dalla Commissione per la programmazione finanziaria e il bilancio per il mese di dicembre dell'anno di segnalazione<sup>6</sup>.

5.6. Qualora i dati vadano segnalati con il metodo *headcount*, andrebbe inserito il numero di persone fisiche indipendentemente dal numero di ore lavorative previste dal loro contratto. Qualora i dati vadano segnalati con il metodo “*full-time equivalent*”, essi dovrebbero basarsi sulla percentuale di tempo di impiego di un membro del personale rispetto a un contratto a tempo pieno (ad esempio, per un membro del personale impiegato a metà tempo si segnalerebbe un valore di 0,5).

5.7. Il personale dovrebbe essere classificato in base alla funzione o al settore operativo in cui svolge la parte predominante delle proprie attività professionali. L'intero importo della remunerazione riconosciuta a un determinato membro del personale all'interno del gruppo o dell'ente dovrebbe essere segnalato sotto la funzione o il settore operativo di appartenenza.

## 6. Qualità dei dati

6.1. Le autorità competenti dovrebbero verificare che i dati segnalati da ciascun ente partecipante all'esercizio siano completi e congrui.

6.2. Al fine di garantire l'elevata qualità dei dati, le autorità competenti dovrebbero effettuare ulteriori controlli di qualità ove richiesto dall'ABE.

## Titolo III. Disposizioni transitorie e attuazione

### 7. Abrogazione

Gli orientamenti dell'ABE sull'esercizio di *benchmarking* in materia di remunerazioni (ABE/GL/2012/04), pubblicati il 27 luglio 2012, sono abrogati con effetto immediato.

### 8. Regime transitorio

8.1. Le autorità competenti dovrebbero raccogliere dagli enti i dati relativi al periodo di riferimento 2013 in tempo utile per assicurare che tali dati siano comunicati all'ABE entro il 30 novembre 2014.

8.2. Per i dati relativi al periodo di riferimento 2013, si considera “personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente” quello descritto nell'allegato V, sezione 11, punto 23, della direttiva 2006/49, così come modificata dalla direttiva 2010/76/UE.

---

<sup>6</sup> L'ABE fornisce un link alle informazioni disponibili sul proprio sito Internet unitamente ai presenti orientamenti; il tasso di cambio è reperibile anche all'indirizzo [http://ec.europa.eu/budget/contracts\\_grants/info\\_contracts/inforeuro/inforeuro\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/inforeuro/inforeuro_en.cfm).

8.3. Qualora i dati da trasmettere per il periodo di riferimento 2013 non possano essere ricondotti alle funzioni e ai settori operativi specificati nei presenti orientamenti, gli enti possono segnalare per il 2013, utilizzando i modelli allegati ai presenti orientamenti, i dati aggregati per le funzioni dell'organo con funzione di gestione e dell'organo con funzione di supervisione strategica, per le funzioni aziendali e le funzioni di controllo indipendenti sotto la categoria "Altro".

## 9. Data di applicazione

Le autorità competenti dovrebbero applicare i presenti orientamenti integrandoli nelle rispettive procedure di vigilanza entro il 31 ottobre 2014. Dopo tale data, le autorità competenti dovrebbero assicurare che gli enti si conformino a tali orientamenti in modo efficace.

## Allegato 1. Informazioni sulla remunerazione di tutto il personale

<b>Nome dell'ente/gruppo:</b>								
<b>Periodo di riferimento per il quale è riconosciuta la remunerazione (anno N):</b>								
	<b>Componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica<sup>1</sup></b>	<b>Componenti dell'organo con funzione di gestione<sup>2</sup></b>	<b>"Investment banking"<sup>3</sup></b>	<b>"Retail banking"<sup>4</sup></b>	<b>"Asset management"<sup>5</sup></b>	<b>Funzioni aziendali<sup>6</sup></b>	<b>Funzioni aziendali di controllo<sup>7</sup></b>	<b>Altro<sup>8</sup></b>
<b>Personale addetto</b>	#	#						

<sup>1</sup> Membri dell'organo con funzione di supervisione strategica: comprende i consiglieri non esecutivi di qualunque organo nel perimetro del consolidamento, in conformità con l'articolo 3, paragrafo 1, punto 8, della direttiva 2013/36/UE. I membri dovrebbero essere assegnati a suddetta categoria tenendo conto del punto 5.7 dei presenti orientamenti. I gettoni di presenza dovrebbero essere indicati come remunerazione.

<sup>2</sup> Membri dell'organo con funzione di gestione ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, punto 7, della direttiva 2013/36/UE aventi funzioni esecutive all'interno dell'organo: comprende tutti i consiglieri esecutivi di qualunque organo nel perimetro del consolidamento.

<sup>3</sup> Compresi i servizi di consulenza finanziaria alle imprese, i servizi di "private equity", i mercati di capitali, le negoziazioni e le vendite.

<sup>4</sup> Compresa l'intera attività di concessione del credito (a privati e imprese).

<sup>5</sup> Compresa la gestione di portafoglio, la gestione di OICVM e altre forme di gestione patrimoniale.

<sup>6</sup> Tutte le funzioni aventi responsabilità per l'intero ente a livello consolidato e per le filiazioni con tali funzioni a livello individuale, ad esempio Risorse umane, IT.

<sup>7</sup> Personale attivo nelle funzioni indipendenti di gestione dei rischi, di conformità alle norme e di revisione interna così come descritte negli orientamenti ABE sull'organizzazione interna. Questi obblighi di segnalazione dovrebbero applicarsi alle suddette funzioni a livello consolidato e a livello individuale per le filiazioni aventi tali funzioni.

<sup>8</sup> Personale che non può essere ricondotto a uno degli altri settori operativi.

<b>(numero di persone)</b>								
<b>Personale addetto in FTE</b> <sup>9</sup>			#	#	#	#	#	#
<b>Utile netto complessivo nell'anno N (in EUR)</b> <sup>10</sup>	Importo intero in EUR (ad esempio 123 456 789,00)							
<b>Remunerazione totale (in EUR)</b> <sup>11</sup>								
Di cui: remunerazione variabile (in EUR) <sup>12</sup>								

<sup>9</sup> Il numero di membri del personale dovrebbe essere espresso con il metodo "full-time equivalent" e basarsi sui dati di fine esercizio.

<sup>10</sup> Gli utili netti dovrebbero basarsi sul sistema contabile utilizzato per le segnalazioni obbligatorie. Per i gruppi, si tratta dell'utile (o perdita) basato sui conti consolidati.

<sup>11</sup> La remunerazione complessiva comprende la componente fissa e quella variabile. Andrebbero indicati gli importi lordi delle remunerazioni, compresi tutti i costi per gli enti, ad esclusione dei contributi obbligatori versati dagli enti per i sistemi pensionistici ed equipollenti.

<sup>12</sup> La remunerazione variabile comprende i pagamenti supplementari o i benefici che dipendono dai risultati ovvero, in casi eccezionali, altri elementi contrattuali ma non quelli che fanno parte delle normali condizioni di impiego (quali l'assistenza sanitaria, le strutture di assistenza ai bambini o i contributi pensionistici proporzionati e regolari). Dovrebbero essere inclusi i benefici monetari e non monetari. Gli importi dovrebbero essere indicati al lordo, senza riduzioni dovute al tasso di sconto per remunerazione variabile.

## Allegato 2. Informazioni sulla remunerazione del personale più rilevante

<b>Nome dell'ente/gruppo:</b>								
<b>Periodo di riferimento per il quale è riconosciuta la remunerazione (anno N):</b>								
	<b>Componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica<sup>1</sup></b>	<b>Componenti dell'organo con funzione di gestione<sup>2</sup></b>	<b>"Investment banking"<sup>3</sup></b>	<b>"Retail banking"<sup>4</sup></b>	<b>"Asset management"<sup>5</sup></b>	<b>Funzioni aziendali<sup>6</sup></b>	<b>Funzioni aziendali di controllo<sup>7</sup></b>	<b>Altro<sup>8</sup></b>
<b>Personale (numero di persone<sup>9</sup>)</b>	#	#						

<sup>1</sup> Membri dell'organo con funzione di supervisione strategica: comprende i consiglieri non esecutivi di qualunque organo nel perimetro del consolidamento, in conformità con l'articolo 3, paragrafo 1, punto 8, della direttiva 2013/36/UE. I membri dovrebbero essere assegnati a suddetta categoria tenendo conto del punto 5.7 dei presenti orientamenti. I gettoni di presenza dovrebbero essere indicati come remunerazione.

<sup>2</sup> Membri dell'organo con funzione di gestione ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, punto 7, della direttiva 2013/36/UE aventi funzioni esecutive all'interno dell'organo: comprende tutti i consiglieri esecutivi di qualunque organo nel perimetro del consolidamento.

<sup>3</sup> Compresi i servizi di consulenza finanziaria alle imprese, i servizi di "private equity", i mercati dei capitali, le negoziazioni e le vendite.

<sup>4</sup> Compresa l'intera attività di concessione del credito (a privati e imprese).

<sup>5</sup> Comprese la gestione di portafoglio, la gestione di OICVM e altre forme di gestione patrimoniale.

<sup>6</sup> Tutte le funzioni aventi responsabilità per l'intero ente a livello consolidato e per le filiazioni con tali funzioni a livello individuale, ad esempio Risorse umane, IT.

<sup>7</sup> Personale attivo nelle funzioni indipendenti di gestione dei rischi, di conformità alle norme e di revisione interna così come descritte negli orientamenti ABE sull'organizzazione interna. Questi obblighi di segnalazione dovrebbero applicarsi alle suddette funzioni a livello consolidato e a livello individuale per le filiazioni aventi tali funzioni.

<sup>8</sup> Personale che non può essere ricondotto a uno degli altri settori operativi.

<sup>9</sup> Numero di persone fisiche (dati di fine esercizio).

<b>Personale più rilevante in FTE<sup>10</sup></b>			#	#	#	#	#	#
<b>Personale più rilevante rientrante nell'alta dirigenza<sup>11</sup></b>			#	#	#	#	#	#
<b>Remunerazione fissa totale (in EUR)<sup>12</sup></b>								
Di cui: fissa in contanti								
Di cui: fissa in azioni e strumenti a esse collegati								
Di cui: fissa in altri strumenti finanziari								
<b>Remunerazione variabile totale (in EUR)<sup>13</sup></b>								
Di cui: variabile in contanti								
Di cui: in azioni e strumenti ad esse								

<sup>10</sup> Personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ai sensi dell'articolo 92, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE (personale più rilevante); dati di fine esercizio.

<sup>11</sup> Alta dirigenza come definita nell'articolo 3, paragrafo 1, punto 9, della direttiva 2013/36/UE; dati di fine esercizio.

<sup>12</sup> La remunerazione fissa comprende i pagamenti, i contributi pensionistici proporzionati e regolari (non discrezionali) o i *benefit* (se non agganciati a indicatori di *performance*).

<sup>13</sup> La remunerazione variabile comprende i pagamenti supplementari o i benefici che dipendono dai risultati ovvero, in casi eccezionali, altri elementi contrattuali ma non quelli che fanno parte delle normali condizioni di impiego (quali l'assistenza sanitaria, le strutture di assistenza ai bambini o i contributi pensionistici proporzionati e regolari). Dovrebbero essere inclusi i benefici monetari e non monetari. Gli importi dovrebbero essere indicati al lordo, senza alcuna riduzione per effetto dell'applicazione del tasso di sconto per la remunerazione variabile per le categorie della remunerazione variabile complessiva, variabile in contanti, variabile in azioni e strumenti a esse collegati, e variabile in altri strumenti finanziari.

collegati								
Di cui: variabile in altri strumenti finanziari <sup>14</sup>								
<b>Importo totale della remunerazione variabile riconosciuta nell'anno N che è stato differito (in EUR)<sup>15</sup></b>								
Di cui: variabile differita in contanti nell'anno N								
Di cui: variabile differita in azioni e strumenti a esse collegati nell'anno N								
Di cui: variabile differita in altri strumenti finanziari nell'anno N <sup>16</sup>								

<sup>14</sup> Contanti o strumenti in conformità con l'articolo 94, paragrafo 1, lettera l), della direttiva 2013/36/UE.

<sup>15</sup> Remunerazione differita in conformità con l'articolo 94, paragrafo 1, lettera m), della direttiva 2013/36/UE. Gli importi dovrebbero essere indicati al lordo, senza alcuna riduzione per effetto dell'applicazione del tasso di sconto per la remunerazione variabile differita per le categorie della remunerazione variabile differita complessiva, variabile differita in contanti, variabile differita in azioni e strumenti a esse collegati, e variabile differita in altri strumenti finanziari.

<sup>16</sup> Strumenti di cui all'articolo 94, paragrafo 1, lettera l), punto ii), della direttiva 2013/36/UE.

Informazioni aggiuntive riguardanti l'importo della remunerazione variabile totale								
<b>Articolo 450, lettera h), punto iii, CRR: importo totale della remunerazione variabile differita in essere riconosciuta in periodi precedenti e non nell'anno N (in EUR)<sup>17</sup></b>								
<b>Importo totale della correzione <i>ex post</i><sup>18</sup> applicata nell'anno N per remunerazioni riconosciute in precedenza (in EUR)</b>								
<b>Numero dei beneficiari di remunerazione variabile garantita (pagamenti per nuovo personale)<sup>19</sup></b>								

<sup>17</sup> Questa posizione comprende la remunerazione variabile differita riconosciuta in periodi precedenti e non ancora maturata. Gli importi dovrebbero essere indicati al lordo, senza riduzioni dovute all'applicazione del tasso di sconto per la remunerazione variabile differita.

<sup>18</sup> Correzione *ex post* in conformità con l'articolo 94, paragrafo 1, lettera n), della direttiva 2013/36/EU

<sup>19</sup> Remunerazione variabile garantita in conformità con l'articolo 94, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 2013/36/UE.

<b>Importo totale della remunerazione variabile garantita (pagamenti per nuovo personale) (in EUR)</b>								
<b>Numero di beneficiari di pagamenti per cessazione anticipata del rapporto di lavoro</b>	#	#	#	#	#	#	#	#
<b>Importo complessivo dei pagamenti per cessazione anticipata del rapporto di lavoro nell'anno N (in EUR)</b>								
<b>Articolo 450, lettera h), punto v: importo più elevato per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro di una singola persona (in EUR)</b>								
<b>Numero dei beneficiari di benefici</b>	#	#	#	#	#	#	#	#

<b>pensionistici discrezionali nell'anno N</b>								
<b>Importo complessivo dei benefici pensionistici discrezionali nell'anno N (in EUR)<sup>20</sup></b>								
Importo complessivo della remunerazione variabile riconosciuta nell'ambito di piani pluriennali che non si rinnovano annualmente (in EUR)								

<sup>20</sup> Così come definito nell'articolo 3, paragrafo 53, della direttiva 2013/36/UE.

## Allegato 3. Informazioni sul personale più rilevante remunerato con 1 milione di EUR o più per esercizio finanziario

Segnalazione a norma dell'articolo 450, paragrafo 1, lettera i), del regolamento (UE) n. 575/2013

Remunerazione totale: fascia di importo (in EUR)	Personale più rilevante (numero di persone) <sup>1</sup>
da 1 000 000 a meno di 1 500 000	#
da 1 500 000 a meno di 2 000 000	#
da 2 000 000 a meno di 2 500 000	#
da 2 500 000 a meno di 3 000 000	#
da 3 000 000 a meno di 3 500 000	#
da 3 500 000 a meno di 4 000 000	#
da 4 000 000 a meno di 4 500 000	#
da 4 500 000 a meno di 5 000 000	#
da 5 000 000 a meno di 6 000 000	#
da 6 000 000 a meno di 7 000 000	#
da 7 000 000 a meno di 8 000 000	#
da 8 000 000 a meno di 9 000 000	#
da 9 000 000 a meno di 10 000 000	#
Aggiungere righe, se ulteriori fasce di importo sono necessarie.	#

<sup>1</sup> Numero di persone fisiche all'interno della categoria "Personale più rilevante remunerato con 1 milione di EUR o più per esercizio finanziario".

