

EBA/GL/2021/04

2 luglio 2021

Orientamenti per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE

1. Conformità e obblighi di segnalazione

Status giuridico dei presenti 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 definiscono 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. Le autorità competenti di cui all'articolo 4, paragrafo 2, del regolamento (UE) n. 1093/2010 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 notifica

3. Ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 3, del regolamento (UE) n. 1093/2010, le autorità competenti devono notificare all'ABE entro il (29.12.2021) 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 con il riferimento «EBA/GL/2021/04». Le notifiche devono essere inviate 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 notifiche 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 n. 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 precisano ulteriormente, sulla base dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE ⁽²⁾, le politiche di remunerazione sane e neutrali rispetto al genere che gli enti e le imprese di investimento soggetti al titolo VII della direttiva 2013/36/UE in applicazione dell'articolo 1, paragrafi 2 e 5, del regolamento 2019/2033/UE sono tenuti a implementare per tutto il loro personale e per il personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio degli enti conformemente agli articoli da 92 a 95 di detta direttiva (personale più rilevante), incluso il personale e il personale più rilevante su base individuale e consolidata o sub-consolidata di cui al paragrafo 9.
6. Gli enti possono applicare di propria iniziativa le disposizioni dei presenti orientamenti relativi al personale più rilevante a tutto il proprio personale su base individuale e consolidata o sub-consolidata.

Destinatari

7. I presenti orientamenti sono rivolti alle autorità competenti di cui all'articolo 4, paragrafo 2, lettera i), del regolamento (UE) n. 1093/2010, e agli enti finanziari di cui all'articolo 4, paragrafo 1, del regolamento (UE) n. 1093/2010 che siano enti, di cui all'articolo 3, paragrafo 1, punto 3 della direttiva 2013/36/UE, o alle imprese di investimento soggette al titolo VII della direttiva 2013/36/UE in applicazione dell'articolo 1, paragrafi 2 e 5 del regolamento 2019/2033/UE. Ogni riferimento agli enti dovrebbe essere inteso come comprendente tali imprese di investimento.

Ambito d'applicazione

8. I presenti orientamenti si applicano agli enti su base individuale e consolidata o sub-consolidata, conformemente al livello di applicazione di cui agli articoli 2 e 109 della direttiva 2013/36/UE.
9. Quando soddisfano i requisiti di cui al titolo VII, capo 2, sezione II, della direttiva 2013/36/UE ai sensi dell'articolo 109 della presente direttiva a livello consolidato o sub-consolidato, le imprese madri e le filiazioni soggette alla direttiva 2013/36/UE devono garantire che i dispositivi, i processi e i meccanismi stabiliti nella direttiva e nei presenti orientamenti siano

⁽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).

attuati e rispettati su base consolidata dalle loro filiazioni non soggette alla presente direttiva che rientrano nell'ambito del consolidamento prudenziale, tra cui:

- (a) qualsiasi impresa figlia e il suo personale (compreso il personale più rilevante), qualora tale impresa sia stabilita nell'Unione e non sia soggetta a requisiti in materia di remunerazione specifici conformemente ad altri strumenti degli atti giuridici dell'Unione;
 - (b) qualsiasi impresa figlia e il suo personale (compreso il personale più rilevante), qualora tale impresa sia stabilita in un paese terzo e non sia soggetta a requisiti specifici in materia di remunerazione, conformemente ad altri atti giuridici dell'Unione, se fosse stabilita nell'Unione, a meno che l'applicazione di tali requisiti sia illegittima ai sensi delle leggi del paese terzo in cui è stabilita la filiazione;
 - (c) qualsiasi filiazione e il suo personale (compreso il personale più rilevante), qualora tale impresa sia soggetta a requisiti specifici in materia di remunerazione conformemente ad altri strumenti degli atti giuridici dell'Unione o sia soggetta a tali requisiti se fosse stabilita nell'Unione per quanto riguarda le politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere di cui all'articolo 74 della direttiva 2013/36/UE, ma con esclusione dei requisiti in materia di remunerazione di cui agli articoli 92, 94 e 95 della direttiva 2013/36/UE e dei relativi orientamenti;
 - (d) laddove lo Stato membro dell'impresa consolidante abbia invocato la discrezionalità di cui all'articolo 109, paragrafo 6, della CRD, per qualsiasi impresa figlia e il suo personale (compreso il personale più rilevante) con l'ambito di applicazione più ampio stabilito da tale Stato membro; e
 - (e) alle succursali e ai loro membri del personale (compreso il personale più rilevante) dell'impresa consolidante o di qualsiasi impresa di cui alle lettere da a) ad e), se tali succursali sono stabilite in un paese terzo.
10. L'eccezione relativa alla non applicazione dei requisiti di cui agli articoli 92, 94 e 95, come ulteriormente precisato al paragrafo 9, lettera c), non si applica ai singoli membri del personale nel caso di una filiazione che sia una società di gestione del risparmio o un'impresa che fornisce i servizi e le attività di investimento di cui all'allegato 1, sezione A, punti 2), 3), 4), 6) e 7) della direttiva 2014/65/UE, se tali membri del personale sono stati incaricati di svolgere attività professionali che hanno un impatto rilevante diretta sul profilo di rischio o sull'attività degli enti all'interno del gruppo.

Definizioni

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

| | |
|------------------------------------|---|
| Azionista | indica una persona che detiene le azioni di un ente o, a seconda della forma giuridica dell'ente, altri proprietari o membri dell'ente. |
| Bonus di mantenimento | indica la remunerazione variabile riconosciuta a condizione che il personale rimanga nell'ente per un periodo di tempo predefinito. |
| Bonus pool | indica l'importo massimo della remunerazione variabile che può essere riconosciuta nel processo di riconoscimento stabilito a livello di ente o unità operativa di un ente. |
| Consolidamento prudenziale | indica l'applicazione delle norme prudenziali di cui alla direttiva 2013/36/UE e al regolamento (UE) n. 575/2013 su base consolidata o sub-consolidata, in conformità alla parte 1, titolo II, capo 2, del regolamento (UE) n. 575/2013. ⁽³⁾ |
| Divario retributivo di genere | indica la differenza tra la remunerazione oraria lorda media di uomini e donne espressa come percentuale della remunerazione oraria lorda media degli uomini. |
| Ente consolidante | indica l'ente tenuto a rispettare i requisiti prudenziali sulla base della situazione consolidata o sub-consolidata conformemente alla parte 1, titolo II, capo 2, del regolamento (UE) n. 575/2013 e dell'articolo 109 della direttiva 2013/36/UE. |
| Enti rilevanti | indica gli enti di cui all'articolo 131 della direttiva 2013/36/UE (enti a rilevanza sistemica a livello globale (G-SII) e altri enti a rilevanza sistemica (O-SII)) e, se necessario, altri enti determinati dall'autorità competente o dal diritto nazionale sulla base di una valutazione delle dimensioni e dell'organizzazione interna degli enti e della natura, portata e complessità delle loro attività. |
| Genere meno rappresentato | Indica il genere maschile o femminile meno rappresentato. |
| Malus | indica un dispositivo che consente all'ente di ridurre il valore di tutta o parte della remunerazione variabile differita sulla base di aggiustamenti per il rischio ex post prima che sia attribuita. |
| Maturazione | indica l'effetto per cui il membro del personale diventa il titolare legittimo della remunerazione variabile riconosciuta, indipendentemente dallo strumento utilizzato per il pagamento o se il pagamento è soggetto a periodi di mantenimento aggiuntivi o dispositivi di restituzione («clawback»). |
| Pacchetti occupazionali di routine | indica le componenti accessorie della remunerazione ottenibili per un'ampia popolazione di dipendenti o personale in determinate funzioni sulla base di criteri di selezione predeterminati, tra cui, ad esempio, assistenza sanitaria, strutture di custodia dell'infanzia o contributi pensionistici regolari proporzionati, oltre al regime obbligatorio e alle indennità di viaggio. |
| Pagamenti anticipati | indica i pagamenti che sono stati effettuati immediatamente dopo il periodo di valutazione e che non sono differiti. |

⁽³⁾ Vedere anche l'RTS sul consolidamento prudenziale all'indirizzo:
https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf.

| | |
|--|--|
| Pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto | indica i pagamenti al personale relativi alla risoluzione anticipata di un contratto, ovvero nel caso di contratti a tempo determinato, la risoluzione prima della data di scadenza del contratto e, nel caso di contratti a tempo indeterminato, prima del raggiungimento dell'età legale di pensionamento o del pensionamento contrattuale da parte di un ente o delle sue filiazioni. |
| Periodo di differimento | indica il periodo di tempo che decorre tra il riconoscimento e la maturazione della remunerazione variabile durante il quale il membro del personale non è il titolare legittimo della remunerazione riconosciuta. |
| Periodo di mantenimento | indica un periodo di tempo successivo alla maturazione degli strumenti che sono stati riconosciuti come remunerazione variabile durante il quale non è possibile venderli o accedervi. |
| Periodo di valutazione | indica il periodo di tempo rispetto al quale i risultati vengono valutati e misurati per determinare il riconoscimento della remunerazione variabile. |
| Periodo di valutazione pluriennale non rotativo | indica un periodo di valutazione pluriennale che non si sovrappone ad altri periodi di valutazione pluriennali. |
| Personale | indica tutti i dipendenti di un ente e delle sue filiazioni, ivi incluse le imprese di cui al paragrafo 9 e tutti i membri dei rispettivi organi di gestione nelle loro funzioni di gestione e supervisione strategica. |
| Personale più rilevante | indica il personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio individuale dell'ente o del gruppo conformemente ai criteri di cui all'articolo 92, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE, al regolamento delegato della Commissione adottato nell'ambito del mandato ai sensi dell'ultimo comma dell'articolo 94, paragrafo 2, di tale direttiva (RTS sul personale più rilevante) e, se necessario, per garantire la completa identificazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio e sui criteri aggiuntivi definiti dall'ente. |
| Remunerazione | indica tutte le forme di remunerazione fissa e variabile e comprende pagamenti e benefici, monetari o non monetari, riconosciuti direttamente al personale da o per conto degli enti in cambio di servizi professionali resi dal personale, pagamenti a titolo di commissioni di gestione ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1), lettera d), della direttiva 2011/61/UE ⁽⁴⁾ e altri pagamenti effettuati tramite metodi e veicoli che, se non fossero considerati come remunerazione, risulterebbero in un'elusione ⁽⁵⁾ dei requisiti in materia di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE. |

⁽⁴⁾ 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).

⁽⁵⁾ Per quanto riguarda l'elusione, fare riferimento alla sezione 10.2 dei presenti orientamenti.

| | |
|---------------------------------|--|
| Remunerazione fissa | indica i pagamenti o benefici a favore del personale che soddisfano le condizioni per il loro riconoscimento di cui alla sezione 7. |
| Remunerazione variabile | indica tutte le remunerazioni non fisse. |
| Restituzione («clawback») | indica un meccanismo in base al quale il membro del personale deve restituire la proprietà di un importo della remunerazione variabile pagata in passato o che è già stata attribuita all'ente a determinate condizioni. |
| Riconoscimento | indica la concessione di una remunerazione variabile per un determinato periodo di valutazione, indipendentemente dal momento effettivo in cui viene corrisposto l'importo riconosciuto. |
| Strumenti | indica quegli strumenti finanziari o altri contratti che rientrano in una delle due categorie di cui all'articolo 94, paragrafo 1, lettera l), della direttiva 2013/36/UE. |
| Strumenti collegati alle azioni | indica quegli strumenti il cui valore si basa sul valore del titolo e il cui punto di riferimento è il valore dell'azione, per es. diritti di rivalutazione delle azioni, tipi di azioni sintetiche. |

3. Attuazione

Data di applicazione

12. I presenti orientamenti si applicano a decorrere dal 31 dicembre 2021.

Abrogazione

13. Gli orientamenti EBA/GL/2015/22 sulle politiche e prassi di remunerazione pubblicati il 22 dicembre 2015 sono abrogati a decorrere dal 31 dicembre 2021.

4. Orientamenti

Titolo I - 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 essere conforme ai principi di cui agli articoli 92 e 94 della direttiva 2013/36/UE e ai presenti orientamenti, tenendo conto della mappatura dei requisiti di cui all'allegato I ⁽⁶⁾. La politica di remunerazione per tutto il personale dovrebbe essere neutrale rispetto al genere, ossia il personale, indipendentemente dal genere, deve essere equamente retribuito per un lavoro equivalente o di pari valore ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, punto 65, della direttiva 2013/36/UE e dell'articolo 157 del TFUE.

15. La politica di remunerazione dovrebbe specificare tutte le componenti della remunerazione e includere anche la politica pensionistica, compreso, ove pertinente, il quadro per i prepensionamenti. La politica di remunerazione dovrebbe inoltre stabilire un quadro per altre persone che agiscono per conto dell'ente (ad esempio, gli agenti collegati), garantendo che i pagamenti effettuati non forniscano alcun incentivo all'assunzione di rischi eccessivi o alla vendita abusiva di prodotti. Ai sensi dell'articolo 94 della direttiva 2013/36/UE, tutti gli enti dovrebbero considerare i requisiti della politica di remunerazione sulla remunerazione variabile del personale più rilevante che dovrebbero essere inclusi nella politica di remunerazione per tutto il personale.

16. La politica di remunerazione dell'ente per tutto il personale dovrebbe essere coerente con gli obiettivi della strategia aziendale e del rischio dell'ente, compresi gli obiettivi relativi ai rischi ambientali, sociali e di governance [ESG ⁽⁷⁾], la cultura e i valori aziendali, la cultura del rischio, anche per quanto riguarda gli interessi a lungo termine dell'ente e le misure utilizzate per evitare conflitti di interesse, e non dovrebbero incoraggiare un'eccessiva assunzione di rischi. Al momento dell'aggiornamento della politica di remunerazione, si dovrebbe tener conto delle modifiche a tali obiettivi e misure. Gli enti dovrebbero garantire che le prassi di remunerazione siano allineate alla loro propensione al rischio complessiva, tenendo conto di tutti i rischi, compresi i rischi reputazionali e i rischi derivanti dalla vendita abusiva di prodotti. Gli enti dovrebbero anche tenere conto degli interessi a lungo termine degli azionisti o dei proprietari, a seconda della forma giuridica dell'ente.

⁽⁶⁾ L'allegato 1 a questi orientamenti indica i requisiti per i quali è richiesta o raccomandata l'applicazione a livello di ente a tutto il personale in linea con gli orientamenti aggiuntivi forniti.

⁽⁷⁾ Cfr. anche il regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, sulle informative in materia di sostenibilità nel settore dei servizi finanziari.

17. Gli enti dovrebbero essere in grado di dimostrare alle autorità competenti che la politica e le prassi di remunerazione sono coerenti con una gestione del rischio sana ed efficace e promuovono tale tipo di gestione.
18. Laddove sia riconosciuta una remunerazione variabile, tale riconoscimento dovrebbe basarsi sui risultati degli enti, delle unità operative e del personale e tenere conto dei rischi assunti. La politica di remunerazione dovrebbe operare una chiara distinzione per quanto riguarda la remunerazione variabile e la valutazione dei risultati tra le unità operative, le funzioni aziendali e di controllo.
19. La politica di remunerazione dovrebbe assistere l'ente a conseguire e mantenere una solida base di capitale in linea con la sezione 6 dei presenti orientamenti. La politica di remunerazione dovrebbe anche tenere conto delle limitazioni alle distribuzioni di cui agli articoli 93, 141 e 141 ter della direttiva 2013/36/UE e all'articolo 16 bis della BRRD.
20. La politica di remunerazione dovrebbe contenere:
- a. gli obiettivi di risultato per l'ente, i campi di attività e il personale;
 - b. i metodi per la misurazione dei risultati, inclusi i criteri di risultato;
 - c. la struttura della remunerazione variabile, inclusi, ove applicabile, gli strumenti con cui vengono riconosciute parti della remunerazione variabile;
 - d. le misure di aggiustamenti per il rischio ex ante ed ex post della remunerazione variabile ⁽⁸⁾.
21. Nell'ambito della remunerazione variabile o fissa, gli enti dovrebbero garantire che siano individuati e gestiti i potenziali conflitti di interesse causati dall'erogazione di strumenti, ivi inclusa l'osservanza delle norme sull'insider trading e l'assenza di 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 del gruppo siano attuate negli enti, comprese le loro filiazioni, e il personale dell'ente sia anche il proprietario maggioritario dell'ente o della filiazione, la politica di remunerazione dovrebbe essere adeguata alla situazione specifica di tali enti o filiazioni. Per il personale più rilevante, l'ente dovrebbe garantire che la politica di remunerazione sia conforme ai pertinenti requisiti della CRD di cui agli articoli 92 e 94 e ai presenti orientamenti.
23. Fatte salve eventuali misure adottate dagli Stati membri ⁽⁹⁾ per prevenire o compensare gli svantaggi nelle carriere professionali del genere sottorappresentato ⁽¹⁰⁾, la politica di

⁽⁸⁾ I requisiti specifici per la remunerazione del personale più rilevante e il suo allineamento al rischio sono contenuti nei titoli III e IV dei presenti orientamenti.

⁽⁹⁾ Per esempio, nell'attuazione della direttiva 2006/54/CE.

⁽¹⁰⁾ Nonostante l'articolo 157 del TFUE utilizzi il termine "sesso sottorappresentato", la CRD utilizza il termine "genere sottorappresentato"; ai fini dei presenti orientamenti, entrambi i termini hanno lo stesso significato.

remunerazione e tutte le relative condizioni di lavoro che hanno un impatto sulla remunerazione per unità di misura o tariffa oraria dovrebbero essere neutrali rispetto al genere, ovvero non dovrebbe sussistere alcuna differenziazione tra il personale di genere maschile, femminile o di genere diverso.

24. Una politica di remunerazione neutrale rispetto al genere dovrebbe garantire che tutti gli aspetti della politica di remunerazione siano neutrali rispetto al genere, comprese le condizioni di riconoscimento ed erogazione della remunerazione. Gli enti dovrebbero essere in grado di dimostrare che la politica di remunerazione è neutrale rispetto al genere.
25. Nel determinare la remunerazione per unità di misura o tempo, gli enti dovrebbero considerare debitamente la remunerazione riconosciuta, gli accordi sull'orario di lavoro, i periodi di ferie annuali e altri benefici finanziari o meno. Gli enti possono utilizzare come unità di misura la remunerazione annua lorda del personale calcolata su base equivalente a tempo pieno.
26. Al fine di monitorare l'applicazione di politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere, gli enti dovrebbero documentare adeguatamente il valore della posizione, per esempio documentando le descrizioni delle mansioni o definendo le categorie salariali per tutti i membri del personale o le categorie di personale e determinare quali posizioni sono considerate di pari valore, per esempio implementando un sistema di classificazione delle mansioni che tenga conto almeno del tipo di attività, delle mansioni e degli obblighi assegnati alla posizione o al membro del personale. Laddove per determinare la remunerazione sia utilizzato un sistema di classificazione delle mansioni, esso dovrebbe basarsi sugli stessi criteri per uomini, donne e personale di genere diverso e formulato in modo da escludere qualsiasi discriminazione, anche di genere.
27. Nel determinare la remunerazione del personale, gli enti possono considerare aspetti aggiuntivi in modo neutro rispetto al genere. Tali aspetti possono includere:
 - a. requisiti educativi, professionali e di formazione, competenze, impegno e responsabilità, lavoro svolto e natura delle mansioni coinvolte ⁽¹¹⁾;
 - b. la sede di servizio e il relativo costo della vita;
 - c. il livello gerarchico del personale e se il personale ha responsabilità manageriali;
 - d. il livello di istruzione formale del personale;
 - e. la scarsità di personale disponibile nel mercato del lavoro per posizioni specializzate;
 - f. la natura del contratto di lavoro, anche se a tempo determinato o con contratto a tempo indeterminato;

⁽¹¹⁾ Cfr. anche la raccomandazione della Commissione del 7.3.2014 sul rafforzamento del principio della parità retributiva tra uomini e donne attraverso la trasparenza.

- g. la durata dell'esperienza professionale del personale;
- h. certificazioni professionali del personale;
- i. prestazioni pensionistiche adeguate, compreso il pagamento di ulteriori assegni familiari e sgravi a favore dei figli per il personale con coniugi e familiari a carico.

2. Governance della remunerazione

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

28. L'organo di gestione⁽¹²⁾ con funzione di supervisione strategica (in prosieguo la "funzione di supervisione strategica") dovrebbe essere responsabile dell'adozione e del mantenimento della politica di remunerazione dell'ente e del controllo della sua attuazione per garantire che funzioni pienamente come previsto. La funzione di supervisione strategica dovrebbe inoltre approvare eventuali deroghe per i singoli membri del personale e variazioni rilevanti successivamente apportate alla politica di remunerazione ed esaminarne e verificarne attentamente gli effetti. Eventuali deroghe non dovrebbero basarsi su considerazioni di genere o altri aspetti che sarebbero discriminatori, dovrebbero essere ben motivate e conformi ai requisiti in materia di remunerazione previsti dal diritto nazionale.

30. La funzione di supervisione strategica dovrebbe disporre collettivamente di adeguate conoscenze, competenze ed esperienza in materia di politiche e prassi di remunerazione, nonché degli incentivi e dei rischi che possono derivarne, ivi incluse le conoscenze, le competenze e l'esperienza in merito ai meccanismi per allineare la struttura della remunerazione ai profili di rischio e alla struttura del capitale degli enti.

31. La funzione di supervisione strategica dovrebbe garantire che le politiche e le prassi di remunerazione dell'ente siano adeguatamente attuate e allineate con il quadro generale di governo societario dell'ente, la cultura aziendale e del rischio, la propensione al rischio e i relativi processi di governance.

32. I conflitti di interesse relativi alla politica di remunerazione e alla remunerazione riconosciuta dovrebbero essere individuati e adeguatamente mitigati, anche stabilendo criteri di riconoscimento oggettivi basati sul sistema di reporting interno, controlli adeguati e il principio del doppio controllo. La politica di remunerazione dovrebbe garantire che non sorgano conflitti di interesse rilevanti per il personale, compreso il personale che svolge funzioni di controllo.

⁽¹²⁾ Gli organi di gestione possono assumere strutture diverse nei 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 supervisione strategica di tale funzione.

33. La politica e le prassi di remunerazione e le procedure per determinarle dovrebbero essere chiare, ben documentate e trasparenti. Dovrebbe essere conservata un'adeguata documentazione sul processo decisionale (per esempio, verbali delle riunioni pertinenti, relazioni pertinenti e altri documenti pertinenti) e la motivazione alla base della politica di remunerazione.
34. Le funzioni di supervisione strategica e di gestione e, ove istituiti, i comitati per la remunerazione e i comitati dei rischi dovrebbero collaborare strettamente per garantire che la politica di remunerazione sia coerente con una gestione del rischio sana ed efficace e promuova tale tipo di gestione.
35. La politica di remunerazione dovrebbe fornire un quadro efficace per la misurazione dei risultati, l'aggiustamento per il rischio e il collegamento tra i risultati ottenuti e i compensi.
36. Le funzioni di rischio e di controllo della conformità dovrebbero fornire un contributo efficace, conformemente ai loro ruoli, nella definizione dei bonus pool, dei criteri di risultato e dei riconoscimenti delle remunerazioni laddove tali funzioni nutrano preoccupazioni in merito all'incidenza sul comportamento del personale e alla rischiosità dell'attività svolta.
37. La funzione di supervisione strategica dovrebbe determinare e vigilare sulla remunerazione dei membri della funzione di gestione e, se il comitato per le remunerazioni di cui alla sezione 2.4 non è stato istituito, vigilare direttamente sulla remunerazione dei responsabili di alto livello nelle funzioni di controllo indipendenti, compresa le funzioni di gestione del rischio e della conformità.
38. La funzione di supervisione strategica dovrebbe tenere conto del contributo fornito da tutte le funzioni e gli organi aziendali competenti (per esempio, comitati, funzioni di controllo⁽¹³⁾, risorse umane, ufficio legale, pianificazione strategica, funzione di budget, ecc.) e dalle unità operative in merito all'elaborazione, attuazione e controllo delle politiche di remunerazione dell'ente.
39. La funzione delle risorse umane dovrebbe partecipare e fornire informazioni sull'elaborazione e la valutazione della politica di remunerazione per l'ente, compresa la struttura di remunerazione, l'aspetto della neutralità rispetto al genere, i livelli di remunerazione e i sistemi di incentivazione in un modo che non solo attiri e trattenga il personale di cui l'ente ha bisogno, ma anche per garantire che la politica di remunerazione sia allineata al profilo di rischio dell'ente.
40. La funzione di gestione dei rischi dovrebbe fornire assistenza e informazioni sulla definizione di adeguate misurazioni dei risultati aggiustate per il rischio (compresi aggiustamenti ex post),

⁽¹³⁾ La funzione di controllo indipendente comprende le unità organizzative, indipendenti dalle funzioni aziendali e societarie responsabili di controllare e monitorare le operazioni e i rischi derivanti da tali operazioni, assicurando l'osservanza di tutte le leggi, norme e regolamenti applicabili e fornendo consulenza alle funzioni di gestione sulle materie di loro competenza. Le funzioni di controllo indipendenti comprendono tipicamente le funzioni di gestione del rischio, conformità, controllo interno e revisione contabile. Ulteriori dettagli sulle funzioni di controllo sono disponibili negli orientamenti dell'ABE sulla governance interna (GL44), punti da 26 a 29.

nonché sulla valutazione di come la struttura della remunerazione variabile influisce sul profilo di rischio e sulla cultura dell'ente. La funzione di gestione dei rischi dovrebbe convalidare e valutare i dati sull'aggiustamento per il rischio, nonché essere invitata a partecipare alle riunioni del comitato per le remunerazioni su tale questione.

41. Il servizio di controllo della conformità dovrebbe analizzare il modo in cui la politica di remunerazione incide sul rispetto della legislazione, delle normative, delle politiche interne e della cultura del rischio e dovrebbe segnalare tutti i rischi di conformità e i problemi di mancata conformità individuati all'organo di gestione, sia nelle sue funzioni di gestione che di supervisione strategica. Durante le procedure di approvazione, riesame e controllo della politica di remunerazione, i risultati della funzione di controllo della conformità dovrebbero essere presi in considerazione dalla funzione di supervisione strategica.
42. La funzione di controllo interno e revisione contabile dovrebbe effettuare un riesame indipendente dell'elaborazione, dell'attuazione e degli effetti delle politiche di remunerazione dell'ente sul suo profilo di rischio e del modo in cui tali effetti vengono gestiti in linea con gli orientamenti di cui alla sezione 2.5.
43. Nell'ambito del contesto del gruppo, le funzioni competenti all'interno dell'ente consolidante e delle filiazioni dovrebbero interagire e scambiarsi informazioni, ove opportuno.

2.2 Partecipazione degli azionisti

44. A seconda della forma giuridica dell'ente e del diritto nazionale applicabile, l'approvazione della politica di remunerazione dell'ente e, ove occorra, le decisioni relative alla remunerazione dei membri dell'organo di gestione e di altro personale più rilevante, possono essere affidate all'assemblea degli azionisti in conformità con il diritto societario nazionale⁽¹⁴⁾. Il voto degli azionisti può avere carattere consultivo o vincolante.
45. Qualora l'approvazione della remunerazione dei singoli membri dell'organo di gestione e di altro personale più rilevante sia assegnata agli azionisti, gli azionisti dovrebbero approvare tutte le componenti della remunerazione, comprese le pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto. Qualora l'approvazione della politica di remunerazione sia subordinata all'approvazione da parte degli azionisti, questi dovrebbero anche approvare ex ante l'importo massimo dei pagamenti che possono essere riconosciuti all'organo di gestione e ad altro personale più rilevante in caso di risoluzione anticipata di un contratto o di criteri per la determinazione di tali importi.
46. Affinché gli azionisti possano prendere decisioni informate ai sensi dei paragrafi 44 e 45, la funzione di supervisione strategica dovrebbe garantire che l'ente fornisca loro adeguate informazioni sulla politica di remunerazione elaborata per assisterli a valutare la struttura degli incentivi e la misura in cui l'assunzione di rischi è incentivata e controllata, nonché il costo

⁽¹⁴⁾ Cfr. anche la direttiva sui diritti degli azionisti 2007/36, come modificata dalla direttiva 2017/828, articoli 9 bis e 9 ter.

complessivo della struttura di remunerazione. Tali informazioni dovrebbero essere fornite con largo anticipo rispetto all'assemblea degli azionisti pertinente. Dovrebbero essere fornite informazioni dettagliate sulle politiche di remunerazione e sulle loro modifiche, sulle procedure e sui processi decisionali per stabilire un pacchetto di remunerazione. Tali informazioni dovrebbero includere quanto segue:

- a. le componenti della remunerazione;
- b. principali caratteristiche e obiettivi dei pacchetti della remunerazione e il loro allineamento con la strategia aziendale e di rischio, inclusi la propensione al rischio e i valori aziendali dell'ente;
- c. modalità per garantire che la politica di remunerazione sia neutrale rispetto al genere;
- d. modalità con cui si tiene conto dei punti di cui alla lettera b) negli aggiustamenti ex ante/ex post, in particolare per il personale più rilevante.

47. La funzione di supervisione strategica è responsabile delle proposte presentate all'assemblea degli azionisti, nonché dell'attuazione e del controllo effettivi di eventuali modifiche introdotte nelle politiche e nelle prassi di remunerazione.

48. Nel caso in cui agli azionisti sia richiesto di approvare un livello massimo più elevato del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione di fino al 200 %, si applica quanto segue:

- a. Gli azionisti che hanno diritto di voto su una proposta di livello massimo più elevato del rapporto tra le componenti variabile e fissa della remunerazione sono quelli dell'ente in cui opera il personale più rilevante interessato dai livelli massimi più elevati della remunerazione variabile. Per gli enti che sono filiazioni, è competente a decidere l'assemblea generale degli azionisti della filiazione e non l'assemblea generale dell'ente consolidante.
- b. Qualora un ente eserciti i propri diritti di voto in qualità di azionista della propria filiazione per quanto riguarda l'approvazione di un livello massimo più elevato del rapporto tra remunerazione variabile e fissa all'interno di una filiazione, dovrebbe essere soddisfatta una delle seguenti condizioni:
 - i. la funzione di supervisione strategica dell'ente detentore delle azioni ha preventivamente chiesto la votazione della propria assemblea di azionisti sulle modalità di esercizio dei diritti di voto in merito all'aumento di tale livello nelle proprie filiazioni;
 - ii. l'assemblea degli azionisti dell'ente consolidante ha deciso, nell'ambito della politica di remunerazione di gruppo, che le filiazioni possano introdurre un livello massimo più elevato di tale rapporto.

- c. Ai sensi del primo trattino dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), punto ii), della direttiva 2013/36/UE, in sede di approvazione di un livello massimo più elevato del rapporto tra le componenti fisse e variabili della remunerazione, l'assemblea degli azionisti delibera su una raccomandazione dettagliata che fornisca in particolare le ragioni, il numero del personale più rilevante interessato e le loro funzioni all'interno dell'ente, nonché la spiegazione di come un tale livello massimo più elevato del rapporto possa incidere sull'obbligo di mantenere una solida base di capitale. Tali informazioni dovrebbero essere fornite con largo anticipo agli azionisti rispetto all'assemblea degli azionisti.
 - d. L'eventuale approvazione di un livello massimo più elevato del rapporto deve essere effettuata in conformità alle disposizioni dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), punto ii), della direttiva 2013/36/UE; la soglia del 50 % per il quorum e le soglie di maggioranza del 66 % e del 75 % richieste per il voto, come menzionato in tale articolo, dovrebbero essere calcolate tenendo conto dei diritti di voto connessi alle azioni o di altri diritti di proprietà equivalenti nell'ente.
 - e. La soglia del 75 %, che si applica quando in assemblea è rappresentato meno del 50 % dei diritti di proprietà e la soglia del 66 %, che si applica quando è rappresentato almeno il 50 % dei diritti di proprietà, dovrebbe essere calcolata in relazione ai diritti di voto degli azionisti rappresentati e non al numero di persone fisiche o giuridiche che sono azionisti.
 - f. Ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), punto ii), ultimo trattino, della CRD, il personale che è direttamente interessato dai livelli massimi più elevati di remunerazione variabile non deve essere autorizzato a esercitare, direttamente o indirettamente, alcun diritto di voto che potrebbe avere. Pertanto, nel calcolo delle percentuali non si tiene conto del loro diritto di voto, sia al numeratore che al denominatore.
 - g. Le azioni sono "rappresentate" quando l'azionista è legittimamente in grado di votare sul livello massimo più elevato proposto del rapporto, indipendentemente da come la proposta di tale livello viene posta ai voti. In linea con questo principio e tenendo conto del diritto societario nazionale, gli enti dovrebbero definire le proprie politiche interne in materia di "rappresentanza" ai fini di questa votazione.
49. Gli azionisti dovrebbero poter votare su una riduzione di un rapporto massimo più elevato che è stato approvato in passato. Tale votazione dovrebbe richiedere la maggioranza dei voti degli azionisti ai sensi delle norme applicabili alle decisioni periodiche previste dal diritto nazionale. Se il massimo più elevato approvato è stato ridotto, l'ente dovrebbe informare l'autorità competente della decisione e del rapporto approvato entro cinque giorni lavorativi.

2.3 Informazioni alle autorità competenti

50. Quando informa l'autorità competente della raccomandazione rivolta all'assemblea degli azionisti, ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), punto ii), quarto trattino della

direttiva 2013/36/UE, l'ente dovrebbe comunicare all'autorità competente tutte le informazioni trasmesse agli azionisti, ivi compresa la proposta di rapporto massimo più elevato e le relative motivazioni, entro e non oltre cinque giorni lavorativi dalla comunicazione agli azionisti che sarà richiesta l'approvazione del rapporto più elevato.

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

- a. il risultato della decisione e il rapporto massimo più elevato approvato, ivi compreso, ove i rapporti differiscano tra aree e funzioni aziendali, il rapporto per ciascuna area o funzione aziendale mappato alle aree e funzioni aziendali di cui agli orientamenti dell'ABE sull'esercizio della raccolta dei dati relativo ai soggetti ad alto reddito e gli orientamenti dell'ABE sull'esercizio di benchmarking in materia di remunerazioni, entrambi pubblicati il 16 luglio 2014 ⁽¹⁵⁾;
- b. il numero del personale più rilevante interessato dai rapporti massimi più elevati e, ove i rapporti differiscano tra aree e funzioni aziendali, il corrispondente livello del rapporto per ciascuna area e funzione aziendale;
- c. un'analisi secondo cui il rapporto più elevato proposto non è in conflitto con i requisiti ai sensi della direttiva 2013/36/UE e del regolamento (UE) 575/2013, tenendo conto in particolare dei requisiti in materia di fondi propri dell'ente;
- d. le informazioni incluse nell'allegato 2, utilizzando il modello fornito;
- e. altre informazioni che possono essere richieste dall'autorità competente.

2.4 Istituzione del comitato per le remunerazioni

52. Ai sensi dell'articolo 109 della CRD e dell'articolo 95, paragrafo 1, della CRD, tutti gli enti che sono essi stessi enti creditizi significativi, in considerazione del livello individuale, dell'impresa madre e del gruppo, devono istituire un comitato per le remunerazioni. Le filiazioni che sono disciplinate da una legislazione settoriale specifica (ad esempio, le imprese di investimento, i GEFIA o i gestori di OICVM) dovrebbero osservare le norme stabilite nella legislazione settoriale specifica ad esse applicabili al fine di determinare se sono tenute o meno a istituire un comitato per le remunerazioni. L'ente consolidante dovrebbe garantire che sia istituito un comitato per le remunerazioni quando richiesto dalla legge.

53. Laddove un comitato per le remunerazioni sia istituito in un ente creditizio non significativo, l'ente dovrebbe conformarsi alle disposizioni dei presenti orientamenti riguardanti il comitato

⁽¹⁵⁾ È possibile accedere a entrambi gli orientamenti tramite il seguente link: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>.

per le remunerazioni, ma può combinare le mansioni del comitato per le remunerazioni con altre mansioni purché esse non creino conflitti di interesse.

54. Laddove non sia istituito un comitato per le remunerazioni, le disposizioni dei presenti orientamenti relative al comitato per le remunerazioni devono essere interpretate nel senso che esse si applicano alla funzione di supervisione strategica.

2.4.1 Composizione del comitato per le remunerazioni

55. Il comitato per le remunerazioni dovrebbe essere composto da membri della funzione ⁽¹⁶⁾ di supervisione strategica che non esercitano funzioni esecutive. Negli enti a rilevanza sistemica a livello globale (G-SII) e negli altri enti a rilevanza sistemica (O-SII), il comitato per le remunerazioni dovrebbe includere una maggioranza di membri indipendenti ed essere presieduto da un membro indipendente. In altri enti creditizi significativi, determinati dalle autorità competenti o dal diritto nazionale, il comitato per le remunerazioni dovrebbe includere un numero sufficiente di membri indipendenti ⁽¹⁷⁾. Ove il diritto nazionale preveda la rappresentanza dei dipendenti nell'organo di gestione, il comitato per le remunerazioni comprende uno o più rappresentanti dei dipendenti.

56. I membri del comitato per le remunerazioni dovrebbero possedere conoscenze, competenze ed esperienza professionale collettivamente adeguate in materia di politiche e prassi di remunerazione, gestione del rischio e attività di controllo, segnatamente per quanto riguarda il meccanismo di allineamento della struttura delle remunerazioni ai profili di rischio e di capitale degli enti.

2.4.2 Ruolo del comitato per le remunerazioni

57. Il comitato per le remunerazioni dovrebbe:

- a. essere responsabile della preparazione delle decisioni in materia di remunerazione che devono essere adottate dalla funzione di supervisione strategica, in particolare per quanto riguarda la remunerazione dei membri dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione, nonché di altro personale più rilevante;
- b. fornire la propria assistenza e consulenza alla funzione di supervisione strategica sull'elaborazione della politica di remunerazione dell'ente, specificando tra l'altro che tale politica di remunerazione è neutrale rispetto al genere e sostiene la parità di trattamento del personale di genere diverso;

⁽¹⁶⁾ Gli organi di gestione possono assumere strutture diverse nei 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 supervisione strategica di tale funzione. In questi casi, il comitato per le remunerazioni dovrebbe comprendere membri dell'organo di supervisione strategica.

⁽¹⁷⁾ Indipendenza, come stabilito negli orientamenti EBA sulla governance interna e cfr. anche gli orientamenti congiunti ABE-ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave.

- c. assistere la funzione di supervisione strategica nel controllare le politiche, le prassi e i processi di remunerazione e la conformità alla politica di remunerazione;
- d. verificare se la vigente politica di remunerazione è ancora aggiornata e, se necessario, formulare proposte di modifica;
- e. riesaminare la nomina di consulenti esterni per le remunerazioni che la funzione di supervisione strategica può decidere di impiegare per ottenere pareri o assistenza;
- f. assicurare l'adeguatezza delle informazioni fornite agli azionisti sulle politiche e prassi di remunerazione, in particolare su una proposta di livello massimo più elevato del rapporto tra remunerazione fissa e variabile;
- g. valutare i meccanismi e i sistemi adottati per assicurare che il sistema di remunerazione tenga adeguatamente conto di tutte le tipologie di rischi, liquidità e livelli di capitale e che la politica di remunerazione complessiva sia coerente e promuova una sana ed efficace gestione dei rischi e sia in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, la cultura e i valori aziendali, la cultura del rischio e l'interesse a lungo termine dell'ente;
- h. valutare il raggiungimento degli obiettivi in termini di risultato e la necessità di un aggiustamento ex post per il rischio, compresa l'applicazione di dispositivi di malus e di restituzione («clawback»);
- i. riesaminare una serie di possibili scenari per verificare come le politiche e le prassi di remunerazione reagiscono a eventi esterni e interni e sottoporre a test i criteri utilizzati per determinare il riconoscimento e l'aggiustamento per il rischio ex ante sulla base dei risultati effettivi del rischio.

58. Laddove l'ente abbia istituito un comitato per le remunerazioni, la remunerazione dei responsabili di alto livello nelle funzioni di controllo indipendente, comprese le funzioni di gestione del rischio e di conformità, dovrebbe essere vigilata direttamente dal comitato per le remunerazioni. Il comitato per le remunerazioni dovrebbe formulare raccomandazioni alla funzione di supervisione strategica sull'elaborazione del pacchetto di remunerazione e sugli importi della remunerazione da corrispondere ai membri del personale di alto livello nelle funzioni di controllo.

2.4.3 Processo e linee di segnalazione gerarchica

59. Il comitato per le remunerazioni dovrebbe:

- a. avere accesso a tutti i dati e le informazioni concernenti il processo decisionale relativo alla funzione di supervisione strategica sull'elaborazione e attuazione, controllo e riesame delle politiche e prassi di remunerazione;

- b. disporre di adeguate risorse finanziarie e di libero accesso a tutte le informazioni e dati provenienti dalle funzioni di controllo indipendenti, inclusa la gestione dei rischi;
- c. assicurare la corretta partecipazione della funzione di controllo indipendente e di altre funzioni pertinenti (ad esempio, risorse umane, pianificazione legale e strategica) nelle rispettive aree di competenza e, ove necessario, richiedere una consulenza esterna.

60. Il comitato per le 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 (ad esempio, comitato rischi, comitato controllo interno e revisione contabile e comitato nomine) e fornire informazioni adeguate alla funzione di supervisione strategica e, se necessario, all'assemblea degli azionisti circa l'attività svolta.

61. Il comitato rischi, qualora istituito, dovrebbe esaminare, fatte salve le mansioni del comitato per le remunerazioni, se gli incentivi forniti dalle politiche e prassi di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale e della liquidità dell'ente, nonché della probabilità e della tempistica degli utili.

62. Un membro del comitato rischi dovrebbe partecipare, se necessario, alle riunioni del comitato per le remunerazioni, in cui sono istituiti entrambi i comitati, e viceversa.

2.5 Riesame della politica di remunerazione

63. La funzione di supervisione strategica o, ove istituito, il comitato per le remunerazioni dovrebbe garantire che la politica e le prassi di remunerazione dell'ente siano soggette a un riesame interno centrale e indipendente almeno una volta all'anno. Il riesame dovrebbe includere un'analisi per stabilire se la politica di remunerazione è neutrale rispetto al genere.

64. Gli enti dovrebbero monitorare l'evoluzione del divario retributivo di genere paese per paese e separatamente per:

- a. il personale più rilevante, esclusi i membri dell'organo di gestione;
- b. i membri dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione,
- c. i membri dell'organo di gestione nella funzione di supervisione strategica; e
- d. altro personale.

65. Laddove esistano differenze sostanziali tra la remunerazione media del personale di genere maschile e femminile o tra i componenti maschili e femminili dell'organo di gestione, gli enti dovrebbero documentare i motivi principali e adottare le misure appropriate, se necessarie, o dovrebbero essere in grado di dimostrare che la differenza non deriva da una politica di remunerazione non neutrale rispetto al genere.

66. Un riesame centrale della conformità alla normativa, alle politiche del gruppo, alle procedure e alle regole interne dovrebbe essere effettuato dalla funzione di controllo interno e revisione contabile dell'ente consolidante.
67. Gli enti dovrebbero svolgere il riesame centrale e indipendente su base individuale. In un gruppo, gli enti creditizi non significativi, che sono filiazioni, possono fare affidamento sul riesame effettuato dall'ente consolidante, se il riesame effettuato su base consolidata o sub-consolidata includeva l'ente e qualora i risultati siano messi a disposizione della funzione di supervisione strategica di tale ente.
68. Ferma restando la responsabilità dell'organo di gestione, le mansioni relative al riesame periodico indipendente delle politiche di remunerazione possono essere, in tutto o in parte, esternalizzate dagli enti che sono enti creditizi non significativi ⁽¹⁸⁾. Consulenti esterni qualificati e indipendenti ⁽¹⁹⁾ possono integrare e assistere l'ente nello svolgimento di tali mansioni. La funzione di supervisione strategica è responsabile del riesame.
69. Nell'ambito del riesame interno centrale e indipendente, gli enti dovrebbero valutare se le politiche, le prassi e i processi complessivi di remunerazione:
- a. funzionano come previsto (in particolare, che le politiche, le procedure e le regole interne approvate siano rispettate; che i pagamenti delle remunerazioni siano adeguati, in linea con la strategia aziendale; e che il profilo di rischio, gli obiettivi a lungo termine e gli altri obiettivi dell'ente siano adeguatamente riflessi);
 - b. sono conformi alle disposizioni legislative, ai principi e alle norme nazionali e internazionali; e
 - c. sono attuati in modo coerente in tutto il gruppo, sono conformi agli articoli 141 e 141 *ter* della direttiva 2013/36/UE e all'articolo 16 bis della direttiva 2014/59/UE e non limitano la capacità dell'ente di mantenere o ripristinare una solida base di capitale in linea con la sezione 6 di questi orientamenti.
70. Le altre funzioni aziendali interne pertinenti (ad esempio, risorse umane, ufficio legale, pianificazione strategica, ecc.), nonché gli altri comitati chiave per le funzioni di vigilanza strategica (ad esempio, comitato controllo interno e revisione contabile, comitato rischi e comitato nomine), dovrebbero partecipare attivamente al riesame delle politiche di remunerazione dell'ente al fine di garantire l'allineamento con la strategia e il quadro di gestione del rischio degli enti.
71. Laddove i riesami periodici rivelino che le politiche di remunerazione non funzionano come previsto o prescritto o quando vengono formulate raccomandazioni, il comitato per le

⁽¹⁸⁾ Fare riferimento agli orientamenti dell'ABE sui dispositivi di esternalizzazione.

⁽¹⁹⁾ Per ulteriori dettagli sull'esternalizzazione, cfr. gli orientamenti dell'ABE sulla *governance* interna.

remunerazioni, ove istituito, o la funzione di supervisione strategica, dovrebbe garantire che un piano di azioni correttive sia proposto, approvato e attuato tempestivamente.

72. I risultati del riesame interno svolto e le azioni intraprese per porre rimedio a eventuali risultati dovrebbero essere documentati mediante relazioni scritte o tramite il verbale della riunione dei comitati competenti o della funzione di supervisione strategica, e messi a disposizione dell'organo di gestione, dei comitati competenti e delle funzioni aziendali.

2.6 Trasparenza interna

73. La politica di remunerazione di un ente dovrebbe essere comunicata internamente a tutto il personale e essere accessibile in ogni momento a tutto il personale. Gli aspetti riservati della remunerazione dei singoli membri del personale non sono soggetti a trasparenza interna.

74. Il personale dovrebbe essere informato sulle caratteristiche della propria remunerazione variabile, nonché sul processo e sui criteri che saranno utilizzati per valutare l'impatto delle proprie attività professionali sul profilo di rischio dell'ente e sulla propria remunerazione variabile. In particolare, il processo di valutazione relativo ai risultati individuali dovrebbe essere adeguatamente documentato e essere trasparente per il personale interessato.

3. Politiche di remunerazione e contesto del gruppo

75. Nell'applicare i presenti orientamenti su base consolidata o sub-consolidata, l'ente consolidante dovrebbe garantire che le disposizioni dei presenti orientamenti si applichino al personale e al personale più rilevante delle sue filiazioni nell'ambito del consolidamento prudenziale di cui al paragrafo 9. L'ente consolidante o sub-consolidante dovrebbe avere a disposizione e inviare alla sua autorità competente, su richiesta, informazioni sull'applicazione delle politiche di remunerazione in linea con i presenti orientamenti su base consolidata o sub-consolidata, comprese le loro filiazioni nell'ambito del consolidamento prudenziale.

76. L'autorità di vigilanza su base consolidata e l'autorità competente dell'ente sub-consolidante dovrebbero vigilare efficacemente sull'applicazione del paragrafo precedente e impegnarsi, anche nell'ambito dei collegi delle autorità di vigilanza, con altre autorità degli Stati membri responsabili della vigilanza sulle filiazioni interessate e con autorità dei paesi terzi, ove ciò sia fattibile.

77. A livello consolidato o sub-consolidato, l'ente consolidante e le autorità competenti dovrebbero garantire l'attuazione e il rispetto di una politica di remunerazione a livello di gruppo per tutto il personale, compreso tutto il personale più rilevante, in tutti gli enti e altre entità che rientrano nell'ambito del consolidamento prudenziale e in tutte le succursali. Nel definire la politica di remunerazione a livello di gruppo, dovrebbero essere presi in considerazione i requisiti in materia di remunerazione specifici delle filiazioni. La politica di remunerazione del gruppo dovrebbe essere coerente e promuovere una gestione del rischio sana ed efficace ed essere neutrale rispetto al genere

78. Per quanto riguarda gli enti e le entità all'interno di un gruppo con sede in più di uno Stato membro, la politica di remunerazione a livello di gruppo dovrebbe specificare come la sua attuazione gestisca le differenze tra le previsioni nazionali di recepimento dei requisiti in materia di remunerazione previsti dalla direttiva 2013/36/UE, in particolare per quanto riguarda l'applicazione della limitazione del 100% al rapporto massimo tra le componenti variabili della remunerazione e la remunerazione fissa (se applicabile, fino al 200% con l'approvazione dell'assemblea degli azionisti),⁽²⁰⁾ la possibilità di applicare il tasso di sconto figurativo⁽²¹⁾, eventuali restrizioni all'utilizzo degli strumenti⁽²²⁾, l'applicazione delle deroghe ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE e la discrezionalità nazionale di cui all'articolo 109, paragrafo 6, della presente direttiva per includere le filiazioni soggette a un quadro di remunerazione specifico nell'ambito dell'applicazione consolidata di cui agli articoli 92, 94 e 95 di detta direttiva.
79. Nell'applicare i requisiti su base consolidata, si applicano i requisiti in materia di remunerazione applicabili nello Stato membro in cui ha sede l'ente consolidante, anche al personale più rilevante che ha un impatto rilevante sul profilo di rischio del gruppo, a prescindere se l'attuazione dei requisiti prescritti dall'articolo 94 della direttiva 2013/36/UE da parte dello Stato membro in cui ha sede l'ente consolidante sia più rigorosa. Analogamente, le filiazioni soggette alla direttiva 2013/36/UE devono conformarsi, per il proprio personale, ai requisiti applicabili ai sensi del diritto nazionale, anche se tali requisiti sono più rigorosi dei requisiti su base consolidata.
80. Il personale distaccato da un'impresa madre in un paese terzo presso una filiazione dell'UE che è un ente o una succursale e che, se impiegato direttamente dall'ente o succursale dell'UE, rientrerebbe nell'ambito del personale più rilevante di tale ente o succursale dell'UE, è il personale più rilevante. Tale personale distaccato dovrebbe essere soggetto alle disposizioni di cui agli articoli 92, 93 e 94 della direttiva 2013/36/UE nella loro attuazione nello Stato membro in cui è stabilita l'ente o succursale dell'UE e alle norme tecniche di regolamentazione applicabili. Ai fini dei distacchi di breve durata, ad esempio quando una persona risiede in uno Stato membro solo per poche settimane per svolgere lavori a progetto, la persona interessata dovrebbe essere soggetta a tali disposizioni solo se essa sarebbe identificabile ai sensi della RTS sul personale più rilevante, tenuto conto della remunerazione riconosciuta per il periodo di riferimento e il ruolo e responsabilità ricoperti durante il distacco.
81. I contratti o i distacchi a breve termine non devono essere utilizzati come mezzo per eludere i requisiti in materia di remunerazione della direttiva 2013/36/UE ed eventuali norme o orientamenti correlati.
82. Per quanto riguarda le filiazioni stabilite in paesi terzi che rientrano nell'applicazione degli articoli 92, 94 e 95 della direttiva 2013/36/UE su base consolidata, la politica di remunerazione a livello di gruppo dovrebbe stabilire il livello massimo del rapporto tra la componente variabile

⁽²⁰⁾ Articolo 94, paragrafo 1, lettere g), i) e ii), della direttiva 2013/36/UE.

⁽²¹⁾ Articolo 94, paragrafo 1, lettera g), punto iii), della direttiva 2013/36/UE.

⁽²²⁾ Articolo 94, paragrafo 1, lettera l), della direttiva 2013/36/UE.

della remunerazione e la componente fissa non superiore al 100 % (se applicabile, fino al 200 % con l'approvazione dell'assemblea a livello di gruppo), precisare se si applica il tasso di sconto figurativo e assicurare che, per l'erogazione della remunerazione variabile, gli strumenti siano utilizzati in linea con i presenti orientamenti e ai sensi del regolamento delegato (UE) n. 527/2014 ⁽²³⁾ della Commissione, a meno che l'applicazione di tali requisiti non sia illegittima in tale paese terzo. La politica di remunerazione di tali filiazioni di paesi terzi dovrebbe essere coerente con la politica di remunerazione a livello di gruppo e conformarsi ai requisiti di cui agli articoli 92, paragrafo 2, 93 e 94 della direttiva 2013/36/UE almeno per il personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio del gruppo.

83. Le autorità competenti dovrebbero garantire che le succursali in uno Stato membro di enti creditizi autorizzati in un paese terzo siano soggette agli stessi requisiti applicabili agli enti all'interno degli Stati membri. Qualora queste succursali intendano attuare un rapporto tra le componenti variabile e fissa della remunerazione superiore al 100 %, dovrebbero dimostrare all'autorità competente che gli azionisti dell'ente nel paese terzo hanno approvato il rapporto più elevato.

84. I requisiti in materia di remunerazione di cui alla direttiva 2013/36/UE e le disposizioni dei presenti orientamenti si applicano agli enti negli Stati membri indipendentemente dal fatto che essi siano o meno filiazioni di un'impresa madre di un paese terzo. Laddove una filiazione dell'UE di un ente impresa madre in un paese terzo sia un ente consolidante, l'ambito del consolidamento prudenziale non comprende il livello dell'ente impresa madre sito in un paese terzo e altre filiazioni dirette dell'ente impresa madre. L'ente consolidante dovrebbe assicurare che le proprie politiche di remunerazione tengano conto della politica di remunerazione a livello di gruppo dell'ente impresa madre in un paese terzo, nella misura in cui tale politica di remunerazione non contravvenga ai requisiti previsti dal diritto nazionale o dell'Unione applicabile, ivi compresi i presenti orientamenti.

4 Proporzionalità

85. Il principio di proporzionalità, sancito dall'articolo 92, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE, mira a adeguare le politiche e prassi di remunerazione in modo coerente al profilo di rischio individuale, alla propensione al rischio e alla strategia di un ente, in modo che gli obiettivi dei requisiti in materia di remunerazione siano raggiunti in modo efficace.

86. Nell'applicare i requisiti in materia di remunerazione e le disposizioni dei presenti orientamenti in modo proporzionato, gli enti e le autorità competenti dovrebbero considerare una combinazione di tutti i seguenti criteri:

- a. la dimensione,

⁽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). È pubblicato all'indirizzo: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:L_2014_148_R_0006.

- b. l'organizzazione interna; e
- c. la natura, la portata e la complessità delle attività dell'ente.

87. Nel valutare ciò che è proporzionato e nel determinare il livello richiesto di sofisticazione delle politiche di remunerazione e dei metodi di misurazione del rischio, gli enti e le autorità competenti dovrebbero prendere in considerazione la combinazione degli aspetti qualitativi e quantitativi di tutti i criteri di cui sopra. Ad esempio, un'attività aziendale può avere una dimensione ridotta ma potrebbe comunque includere attività e profili di rischio complessi a causa della natura delle sue attività o della complessità dei suoi prodotti.

88. Ai fini di cui sopra, gli enti e le autorità competenti dovrebbero tenere conto almeno dei seguenti criteri:

- a. se l'ente soddisfa i criteri per gli enti piccoli e non complessi o per i grandi enti di cui all'articolo 4, paragrafo 1, punti 145 e 146, del regolamento (UE) n. 575/2013;
- b. se l'ente soddisfa i criteri e le soglie di cui all'articolo 94, paragrafi 3 e 4, della direttiva 2013/36/UE per quanto riguarda le deroghe al processo di erogazione della remunerazione variabile;
- c. la presenza geografica dell'ente e la portata dell'operatività in ciascuna giurisdizione;
- d. la forma giuridica e gli strumenti di capitale proprio e debitori disponibili;
- e. l'autorizzazione all'utilizzo di metodologie interne per la misurazione dei fabbisogni di capitale (ad esempio, IRB, AMA);
- f. se l'ente fa parte di un gruppo e, in caso affermativo, la valutazione della proporzionalità effettuata per il gruppo e le caratteristiche del gruppo a cui l'ente appartiene;
- g. il tipo di attività e servizi autorizzati (ad esempio, prestiti e depositi, investment banking);
- h. la strategia aziendale sottostante;
- i. la struttura delle attività aziendali e l'orizzonte temporale, la misurabilità e prevedibilità dei rischi delle attività aziendali;
- j. la struttura di finanziamento dell'ente;
- k. l'organizzazione interna dell'ente, compreso il livello della remunerazione variabile che può essere corrisposta al personale più rilevante;
- l. la struttura degli utili e delle perdite dell'ente;
- m. la tipologia dei clienti (ad esempio, clienti retail, clienti aziendali, micro-aziende, enti pubblici);

n. la complessità dei prodotti o dei contratti.

89. Nell'applicare i requisiti in materia di remunerazione e le disposizioni stabilite nei presenti orientamenti in modo proporzionato, gli enti sono responsabili di considerare il proprio profilo di rischio, la propensione al rischio e altre caratteristiche e di sviluppare e attuare politiche e prassi di remunerazione adeguatamente allineate alla strategia aziendale, agli obiettivi, valori e interesse a lungo termine dell'ente. Tuttavia, l'obbligo di adottare politiche e prassi di remunerazione sane ed efficaci si applica a tutti gli enti e a tutto il personale, indipendentemente dalle diverse caratteristiche degli enti.

90. Prima che i requisiti in materia di remunerazione e le disposizioni stabilite nei presenti orientamenti siano applicati in modo proporzionato, dovrebbe essere eseguita l'identificazione del personale sulla base dei criteri di cui all'articolo 92, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE, dal regolamento delegato della Commissione di cui all'articolo 94, paragrafo 2 della direttiva 2013/36/UE e di criteri interni aggiuntivi ⁽²⁴⁾.

91. La limitazione del rapporto massimo tra le componenti variabili della remunerazione e le componenti fisse al 100 % (200 % con l'approvazione degli azionisti) dovrebbe essere applicata a tutto il personale più rilevante nell'ente.

92. Nell'attuare politiche di remunerazione specifiche per diverse categorie del personale più rilevante conformemente alle sezioni 3 e 4 dei presenti orientamenti, l'applicazione della proporzionalità dovrebbe tenere conto dell'impatto sul profilo di rischio dell'ente di tale categoria di personale più rilevante.

93. Le autorità competenti dovrebbero garantire che gli enti rispettino i requisiti in materia di remunerazione e le disposizioni dei presenti orientamenti in modo da garantire parità di condizioni tra i diversi enti.

Deroghe al processo di erogazione della remunerazione variabile

94. Fatta salva l'attuazione dell'articolo 94, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE da parte degli Stati membri, gli enti che non sono grandi enti di cui all'articolo 4, paragrafo 1, punto 146, del regolamento (UE) 575/2013 e la cui somma delle attività è inferiore alla soglia definita nel diritto nazionale, possono non applicare i requisiti per differire la remunerazione variabile e versarla negli strumenti di cui all'articolo 94, paragrafo 1, lettere l), m) e secondo paragrafo della lettera o) della direttiva 2013/36/UE. Un ente che soddisfa uno o più dei criteri di cui all'articolo 4, paragrafo 1, punto 146, del regolamento (UE) 575/2013 è un grande ente.

a. La valutazione se un ente sia un G-SII o un O-SII viene effettuata ai sensi dell'articolo 131 della direttiva 2013/36/UE e del regolamento delegato (UE) 2016/1608 della Commissione europea per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione della metodologia per l'identificazione degli enti a rilevanza

⁽²⁴⁾ Fare riferimento agli orientamenti relativi al processo di identificazione descritti nella sezione 5 dei presenti orientamenti.

sistemica a livello mondiale e la definizione delle sottocategorie di enti a rilevanza sistemica a livello mondiale e gli orientamenti dell'ABE sui criteri per determinare le condizioni di applicazione dell'articolo 131, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE (CRD) in relazione alla valutazione di altri enti a rilevanza sistemica.

- b. Nel valutare se un ente consolidante soddisfa la soglia di cui all'articolo 4, paragrafo 1, punto 146, lettera d), del regolamento (UE) 575/2013, i criteri sono soddisfatti se l'importo su base consolidata ⁽²⁵⁾ supera la soglia. Gli importi, se necessario, dovrebbero essere convertiti in euro, utilizzando il tasso di cambio pubblicato dalla Commissione per la programmazione finanziaria e il bilancio dell'ultimo mese dell'esercizio finanziario dell'ente consolidante.

95. Nello stabilire l'importo della remunerazione variabile annua corrisposta a un membro del personale e il rapporto tra la remunerazione variabile e fissa annue ai fini dell'articolo 94, paragrafo 3, lettera b), ossia l'applicazione di deroghe al requisito di differire e erogare in strumenti la remunerazione variabile dei singoli membri del personale, gli enti dovrebbero tenere conto degli importi di cui alle lettere a) e b) e applicare le ulteriori condizioni di cui alle lettere da c) a f):

- a. la remunerazione variabile annua riconosciuta per il periodo di *performance* che coincide con l'esercizio finanziario per il quale si determina se la deroga può essere applicata e per tutti i periodi di *performance* che si sono conclusi in questo esercizio finanziario, indipendentemente dalla durata dei periodi di *performance* sottostanti che si sono conclusi in questo esercizio finanziario; dovrebbe includere, ad esempio, l'intero importo della remunerazione variabile basata su periodi di valutazione pluriennali rotativi e non rotativi e bonus di mantenimento per periodi superiori a un anno, qualora il periodo sottostante si sia concluso nell'esercizio finanziario in questione;
- b. la remunerazione fissa annua riconosciuta per l'esercizio finanziario rispetto al quale può essere applicata la deroga; gli enti possono escludere dal calcolo altre componenti della remunerazione fissa come precisato ai paragrafi 132 e 133;
- c. gli importi dovrebbero basarsi sulla definizione di remunerazione fissa e variabile ai sensi dei presenti orientamenti e dovrebbero essere calcolati sulla base della remunerazione lorda riconosciuta;
- d. la remunerazione variabile dovrebbe consistere in tutte le forme di remunerazione variabile riconosciuta, compresa la remunerazione variabile basata sui risultati, gli importi corrisposti come remunerazione variabile garantita, i bonus di mantenimento, i pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto o i benefici pensionistici discrezionali;

⁽²⁵⁾ Per quanto riguarda le entità escluse dall'ambito del consolidamento prudenziale, si applica l'articolo 19 del regolamento (UE) 575/2013.

- e. laddove gli importi siano determinati dagli enti su base individuale, la remunerazione riconosciuta dall'ente dovrebbe essere presa in considerazione, quando l'importo è determinato su base consolidata dall'ente consolidante, e si dovrebbe tener conto di tutte le remunerazioni riconosciute dagli enti finanziari e dalle imprese strumentali;
 - f. laddove la remunerazione sia corrisposta in una valuta diversa dall'euro, gli importi dovrebbero essere convertiti in euro utilizzando il tasso di cambio pubblicato dalla Commissione per la programmazione finanziaria e il bilancio dell'ultimo mese dell'esercizio finanziario dell'ente.
96. Nel calcolare la media del valore delle attività per il periodo di quattro anni immediatamente precedente all'esercizio finanziario in corso ai fini dell'articolo 94, paragrafo 3, lettera a), della direttiva 2013/36/UE, gli enti dovrebbero utilizzare la media semplice di tale valore alla fine dei quattro esercizi finanziari precedenti. Se i conti sono tenuti in una valuta diversa dall'euro, gli importi dovrebbero essere convertiti in euro utilizzando il tasso di cambio pubblicato dalla Commissione per la programmazione finanziaria e il bilancio dell'ultimo mese di ogni esercizio finanziario.
97. Laddove il diritto nazionale autorizzi le autorità competenti a stabilire le soglie di cui all'articolo 94, paragrafo 3, e all'articolo 94, paragrafo 4, della direttiva 2013/36/UE per i singoli enti, le autorità competenti dovrebbero, quando riducono o aumentano le soglie di cui all'articolo 94, paragrafi 3 e 4, della direttiva 2013/36/UE, tenere conto della natura, della portata e della complessità delle attività dell'ente, della sua organizzazione interna o, se applicabili, delle caratteristiche del gruppo a cui appartiene, nonché dei criteri di proporzionalità stabiliti in questa sezione.

5. Il processo di identificazione

98. È responsabilità degli enti identificare i membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente. Tutti gli enti dovrebbero condurre annualmente un'autovalutazione al fine di identificare tutto il personale le cui attività professionali hanno o possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente. Il processo di identificazione dovrebbe far parte della politica di remunerazione complessiva dell'ente.
99. L'autovalutazione dovrebbe basarsi sui criteri qualitativi e quantitativi di cui all'articolo 92, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE, sulla RTS relativa al personale più rilevante e, ove necessario, per garantire la completa identificazione di tutto il personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente, sui criteri aggiuntivi stabiliti dall'ente che riflettano i livelli di rischio delle diverse attività all'interno dell'ente e l'incidenza dei membri del personale sul profilo di rischio.
100. Nell'applicare i criteri quantitativi basati sulla remunerazione dei membri del personale, si dovrebbe tener conto della remunerazione fissa riconosciuta per l'esercizio finanziario

precedente e della remunerazione variabile riconosciuta al personale nell'esercizio finanziario o per l'esercizio finanziario precedente. La remunerazione variabile riconosciuta nell'esercizio finanziario precedente è la remunerazione variabile riconosciuta nell'esercizio finanziario precedente con riferimento ai risultati precedenti. Nella loro politica di remunerazione, gli enti dovrebbero definire il metodo applicabile. Nell'applicare criteri quantitativi basati sulla remunerazione dei membri del personale, gli enti dovrebbero tenere conto di tutte le componenti delle remunerazioni fisse e variabili monetarie e non monetarie riconosciute per i servizi professionali. I pacchetti di remunerazione ordinari che non sono contabilizzati a livello individuale dovrebbero essere presi in considerazione sulla base dell'importo complessivo suddiviso per criteri oggettivi per il singolo membro del personale.

101. Nell'applicare criteri quantitativi definiti in euro, gli enti che riconoscono la remunerazione in una valuta diversa dall'euro dovrebbero convertire le soglie applicabili tramite il tasso di cambio interno utilizzato per il consolidamento dei conti o il tasso di cambio utilizzato dalla Commissione per la programmazione finanziaria e il budget per il mese in cui è stata attribuita la remunerazione o il tasso di cambio per l'ultimo mese dell'esercizio finanziario dell'ente ⁽²⁶⁾. Nella sua politica di remunerazione l'ente dovrebbe documentare il metodo applicabile per determinare il tasso di cambio.

102. L'autovalutazione dovrebbe essere chiara, coerente, adeguatamente documentata e periodicamente aggiornata nel corso dell'anno, almeno per quanto riguarda i criteri qualitativi di cui all'articolo 92, paragrafo 3, punti a), b) e c) della direttiva 2013/36/UE, o ai sensi dei criteri dell'articolo 5 della RTS sul personale più rilevante e, se necessario, anche in base ai criteri degli enti. Gli enti dovrebbero garantire che il personale che rientra o è probabile che rientri nei criteri di cui all'articolo 3 della RTS sul personale più rilevante per un periodo di almeno tre mesi in un esercizio finanziario sia trattato come personale più rilevante.

103. Le seguenti informazioni dovrebbero essere incluse almeno nella documentazione dell'autovalutazione effettuata in merito all'identificazione del personale:

- a. la logica alla base dell'autovalutazione e l'ambito della sua applicazione;
- b. l'approccio utilizzato per valutare i rischi che emergono dalla strategia e dalle attività aziendali dell'ente, anche in diverse località geografiche;
- c. le modalità di valutazione delle persone che lavorano in enti e altre entità nell'ambito del consolidamento, nelle filiazioni e succursali, comprese quelle situate in paesi terzi;
- d. il ruolo e le responsabilità dei diversi organi aziendali e delle funzioni interne che partecipano all'elaborazione, al controllo, al riesame e all'applicazione del processo di autovalutazione; e
- e. il risultato dell'identificazione.

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

104. Gli enti dovrebbero conservare scritture del processo di identificazione e dei suoi risultati e essere in grado di dimostrare alla loro autorità di vigilanza competente le modalità utilizzate per identificare il personale in base ai criteri sia qualitativi che quantitativi di cui all'articolo 92, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE, della RTS sul personale più rilevante e in base a eventuali criteri aggiuntivi utilizzati dagli enti.

105. La documentazione dell'autovalutazione dovrebbe includere almeno il numero del personale più rilevante, compreso il numero del personale più rilevante per la prima volta, le responsabilità e attività professionali, i nomi o un altro identificatore univoco e l'assegnazione in seno all'ente del personale più rilevante ai campi di attività e il confronto con i risultati dell'autovalutazione dell'anno precedente.

106. La documentazione dovrebbe includere anche i membri del personale che sono stati identificati in base a criteri quantitativi, ma le cui attività professionali sono valutate come non aventi un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente, in conformità con la RTS sul personale più rilevante. Gli enti dovrebbero conservare la documentazione per un periodo di tempo adeguato al fine di consentire il riesame da parte delle autorità competenti.

5.1 Approvazione preventiva delle esclusioni

107. Se l'ente stabilisce, in base alla RTS sul personale più rilevante, che le attività professionali del membro del personale non hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente e richiede un'approvazione preventiva, si applica quanto segue:

- a. L'organo di gestione dovrebbe decidere, sulla base dell'analisi effettuata nell'ambito del processo di identificazione annuale, se il personale non ha di fatto alcuna incidenza rilevante sul profilo di rischio dell'ente e informare la funzione di supervisione strategica della decisione adottata. La funzione di supervisione strategica o il comitato per le remunerazioni, quando istituita, dovrebbe riesaminare i criteri e il processo in base ai quali vengono prese le decisioni e approvare le deroghe accordate. ⁽²⁷⁾
- b. Qualsiasi richiesta di approvazione preventiva deve essere presentata senza indugio, ma al più tardi entro sei mesi dalla fine dell'esercizio finanziario precedente. L'autorità competente dovrebbe valutare la richiesta e approvarla o respingerla, per quanto possibile, entro un periodo di tre mesi dal ricevimento della documentazione completa.
- c. Se il membro del personale ha ricevuto una remunerazione complessiva pari o superiore a 1 000 000 EUR nell'esercizio finanziario precedente, l'autorità competente dovrebbe informare immediatamente l'ABE della richiesta ricevuta e fornire la sua valutazione iniziale. Su richiesta, l'autorità competente dovrebbe trasmettere immediatamente all'ABE tutte le informazioni ricevute dall'ente. Prima che l'autorità competente prenda la decisione in merito all'approvazione o al rigetto della richiesta, l'ABE si collegherà con l'autorità competente per garantire che tali esclusioni siano concesse in modo coerente.

⁽²⁷⁾ In merito all'approvazione delle deroghe alla politica di remunerazione, fare riferimento al paragrafo 110.

108. L'approvazione preventiva in merito alle esclusioni del personale più rilevante in relazione ai criteri quantitativi dovrebbe essere concessa solo per un periodo di tempo limitato. La richiesta di approvazione preventiva ai sensi della RTS sul personale più rilevante dovrebbe essere effettuata ogni anno. Per quanto riguarda il personale rispetto al quale viene presa per la prima volta una decisione sulla richiesta, l'approvazione preventiva dovrebbe riguardare solo l'esercizio finanziario in cui è stata richiesta l'approvazione preventiva e l'esercizio finanziario successivo. Per quanto riguarda il personale rispetto al quale l'esclusione è già stata deliberata per l'esercizio finanziario in corso, l'approvazione preventiva deve riguardare solo l'esercizio finanziario successivo.

109. Laddove il personale più rilevante verrebbe escluso nelle filiazioni che non sono esse stesse soggette alla 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 responsabile della supervisione strategica degli enti nello Stato membro in cui è ubicata la succursale.

110. Le richieste di approvazione preventiva dovrebbero includere tutti i nomi o un altro identificatore univoco per il personale più rilevante rispetto al quale dovrebbe applicarsi un'esclusione, la percentuale del capitale interno allocato ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE all'unità operativa in cui il membro del personale è attivo e l'analisi dell'impatto del personale sul profilo di rischio dell'ente per ciascun membro del personale più rilevante. Laddove il personale più rilevante sia attivo nella stessa unità operativa e abbia la stessa funzione, dovrebbe essere condotta una valutazione congiunta.

5.2 Governance del processo di identificazione

111. L'organo di gestione ha la responsabilità finale del processo di identificazione e della relativa politica. L'organo gestorio con funzione di supervisione strategica dovrebbe:

- a. approvare la politica del processo di identificazione nell'ambito della politica di remunerazione;
- b. partecipare all'elaborazione dell'autovalutazione;
- c. garantire che la valutazione per l'identificazione del personale sia eseguita correttamente in conformità alla direttiva 2013/36/UE, alla RTS sul personale più rilevante e ai presenti orientamenti;
- d. vigilare sul processo di identificazione su base continuativa;
- e. approvare eventuali deroghe o modifiche rilevanti alla politica adottata e valutare e monitorare attentamente i loro effetti;
- f. approvare o vigilare sull'eventuale esclusione del personale ai sensi della RTS sul personale più rilevante, qualora gli enti ritengano che i criteri quantitativi definiti nel regolamento delegato della Commissione non siano soddisfatti dal personale, in quanto di fatto non hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio degli enti; e

g. riesaminare periodicamente la politica approvata e, se necessario, modificarla.

112. Laddove sia istituito un comitato per le remunerazioni, questo dovrebbe partecipare attivamente al processo di identificazione in linea con le sue responsabilità per la preparazione delle decisioni relative alle remunerazioni. Laddove non sia istituito un comitato per le remunerazioni, i membri non esecutivi e, ove possibile, i membri indipendenti dell'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica dovrebbero svolgere le rispettive mansioni.

113. Le funzioni indipendenti di gestione del rischio e di controllo della conformità, le funzioni di supporto aziendale (ad esempio, l'ufficio legale, le risorse umane) e i comitati pertinenti dell'organo di gestione (ad esempio, il comitato rischi, il comitato controllo interno e revisione contabile e il comitato nomine) dovrebbero partecipare al processo di identificazione in conformità con il loro rispettivo ruolo e anche su base continuativa. In particolare, ove sia istituito un comitato rischi, esso dovrebbe partecipare al processo di identificazione, fatte salve le mansioni del comitato per le remunerazioni. Gli enti dovrebbero garantire un adeguato scambio di informazioni tra tutti gli organi interni e le funzioni coinvolte nel processo di identificazione. Il processo di identificazione e i rispettivi risultati dovrebbero essere soggetti a un riesame interno o esterno indipendente.

5.3 Processo di identificazione a livello individuale, sub-consolidato e consolidato

114. I criteri di identificazione qualitativi e quantitativi di cui all'articolo 92, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE e della RTS sul personale più rilevante e i criteri aggiuntivi stabiliti dagli enti dovrebbero essere applicati sia dagli enti su base individuale, utilizzando i dati numerici e considerando la situazione del singolo ente e, inoltre, dall'ente consolidante su base consolidata e sub-consolidata di cui all'articolo 4, paragrafo 1, punti 48 e 49, del regolamento (UE) 575/2013, comprese – subordinatamente alle disposizioni dell'articolo 109, paragrafi da 4 a 6, della direttiva 2013/36/UE – tutte le filiazioni nell'ambito del consolidamento prudenziale che non sono esse stesse soggette alla CRD, utilizzando i dati consolidati e considerando la situazione consolidata e l'impatto sul profilo di rischio degli enti su base consolidata. Il processo di identificazione su base consolidata dovrebbe includere i membri del personale di cui all'articolo 109, paragrafo 5, della direttiva 2013/36/UE, anche se la filiazione che impiega tale membro del personale non è soggetta all'applicazione dei requisiti di cui agli articoli 92 e 94 e 95 della direttiva 2013/36/UE su base consolidata e non è soggetta alla direttiva 2013/36/UE su base individuale.

115. Quando si applicano i criteri di identificazione qualitativi a livello consolidato o sub-consolidato, i membri del personale di una filiazione rientrano in questi criteri solo se sono responsabili delle funzioni di cui a tali criteri su base consolidata o sub-consolidata. Per esempio, un membro del personale di una filiazione che è un membro dell'organo di gestione di tale filiazione dovrebbe rientrare nel criterio "il membro del personale è un membro dell'organo di gestione nella sua

funzione di gestione” solo se è anche un membro dell’organo di gestione dell’ente impresa madre nell’Unione.

116. I criteri di identificazione quantitativi applicabili dovrebbero applicarsi a tutto il personale dell’ente e delle sue filiazioni soggetti ai requisiti di cui agli articoli 92, 94 e 95 della direttiva 2013/36/UE su base consolidata e sub-consolidata, tenendo conto di tutte le remunerazioni riconosciute nell’ambito effettivo del consolidamento prudenziale.

117. Nell’applicare i criteri di identificazione qualitativi, gli enti dovrebbero identificare il personale responsabile della funzione indicata nei criteri qualitativi; il criterio principale per l’identificazione non è il nome della funzione, ma l’autorità e la responsabilità conferite alla funzione.

5.4 Ruolo dell’ente consolidante

118. Fatto salvo l’articolo 109, paragrafo 4, della CRD, l’ente consolidante dovrebbe garantire la coerenza complessiva delle politiche di remunerazione del gruppo, compresi i processi di identificazione e la corretta attuazione su base consolidata, sub-consolidata e individuale.

5.5 Ruolo delle filiazioni e delle succursali

119. Gli enti che sono filiazioni di un ente consolidante dovrebbero attuare nell’ambito della loro politica di remunerazione la politica emanata dall’ente impresa madre consolidante e il processo per l’identificazione del personale. Tutte le filiazioni dovrebbero partecipare attivamente al processo di identificazione svolto dall’ente impresa madre consolidante. In particolare, ciascuna filiazione nell’ambito del consolidamento prudenziale, comprese le filiazioni non soggette alla direttiva 2013/36/UE, dovrebbe fornire all’ente consolidante tutte le informazioni necessarie per identificare correttamente tutto il personale che ha un impatto rilevante sul profilo di rischio dell’ente su base consolidata o sub-consolidata.

120. Le succursali che non sono esse stesse soggette alla direttiva 2013/36/UE non sono tenute a svolgere un processo di identificazione a livello individuale, a meno che non siano tenute a farlo in base a requisiti in materia di remunerazione specifici del settore. Per le filiazioni che non sono soggette alla direttiva o ad altri requisiti specifici in materia di remunerazione di cui all’articolo 109, paragrafo 4, della direttiva 2013/36/UE, la valutazione dovrebbe essere effettuata dall’ente consolidante a livello consolidato e sub-consolidato, sulla base delle informazioni fornite dalla filiazione. Gli enti che rientrano nell’ambito di applicazione della direttiva 2013/36/UE dovrebbero condurre la propria autovalutazione per l’identificazione del personale a livello dei singoli individui. Gli enti piccoli e meno complessi che sono inclusi in un processo di identificazione su base consolidata possono delegare l’applicazione pratica del processo di identificazione a livello dei singoli individui all’ente consolidante.

121. Le succursali in uno Stato membro di enti creditizi che hanno la sede centrale in un paese terzo e gli enti in uno Stato membro che sono filiazioni di enti madri in paesi terzi dovrebbero condurre

il processo di identificazione e informare l'ente madre dei suoi risultati. Gli enti in uno Stato membro dovrebbero includere nella loro valutazione anche le loro filiazioni che rientrano nell'ambito del consolidamento prudenziale e le succursali situate in paesi terzi. Gli enti dovrebbero essere consapevoli che le succursali costituiscono una parte non indipendente dell'ente.

122. Per le succursali di paesi terzi situate in uno Stato membro, i criteri per l'identificazione dovrebbero applicarsi alle funzioni, alle attività aziendali e al personale ubicati in uno Stato membro analogamente ai criteri che si applicherebbero a un ente a livello individuale.

6. Base di capitale

123. Gli enti e le autorità competenti dovrebbero garantire che il riconoscimento, l'erogazione e la maturazione delle remunerazioni variabili, compresa l'applicazione dei dispositivi di malus e di restituzione («clawback») nell'ambito della politica di remunerazione degli enti, non pregiudichino il mantenimento di una solida base di capitale.

124. Nel valutare se la base di capitale è solida, l'ente dovrebbe tenere conto dei suoi fondi propri complessivi e in particolare del capitale primario di classe 1, del fabbisogno di capitale, compresi il requisito combinato di riserva di capitale di cui all'articolo 128, paragrafo 6, della direttiva 2013/36/UE, il requisito di riserva del coefficiente di leva finanziaria di cui all'articolo 92, paragrafo 1 bis, del regolamento (UE) n. 575/2013, il requisito minimo di fondi propri e passività ammissibili di cui all'articolo 45 quater della direttiva 2014/59/UE e l'eventuale maggiorazione del capitale e i limiti alle distribuzioni di cui agli articoli 141 e 141 ter della direttiva 2013/36/UE e all'articolo 16 bis della direttiva 2014/59/UE che si applica alla remunerazione variabile di tutto il personale nonché al risultato del processo interno di determinazione dell'adeguatezza patrimoniale. L'obbligo di mantenere una solida base di capitale e i limiti alle distribuzioni 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 e del processo di valutazione in linea con i rispettivi orientamenti dell'ABE.

125. Nella loro pianificazione del capitale e della liquidità e nel loro processo complessivo interno di determinazione dell'adeguatezza patrimoniale, gli enti dovrebbero includere l'impatto della remunerazione variabile – sia gli importi anticipati che differiti.

126. La remunerazione variabile totale riconosciuta da un ente non deve limitare la capacità dell'ente di mantenere o ripristinare una solida base di capitale a lungo termine e dovrebbe tenere conto degli interessi di azionisti e proprietari, depositanti, investitori e altre parti interessate. La remunerazione variabile non dovrebbe essere riconosciuta o corrisposta quando l'effetto sarebbe che la base di capitale dell'ente non sarebbe più solida. Nel determinare quanto segue, l'ente dovrebbe considerare tali requisiti, i risultati del processo interno di determinazione dell'adeguatezza patrimoniale, la sua pianificazione pluriennale del capitale, i limiti alle distribuzioni di cui agli articoli 141 e 141 ter della direttiva 2013/36/UE e

all'articolo 16 bis della direttiva 2014/59/UE e le raccomandazioni sulle distribuzioni da parte delle autorità competenti e delle autorità europee di vigilanza:

- a. l'importo complessivo della remunerazione variabile che sarà riconosciuta per l'anno in questione; e
- b. l'importo della remunerazione variabile che sarà corrisposta o maturata in tale anno.

127. Gli enti che non dispongono di una solida base di capitale, o in cui la solidità della base di capitale è a rischio, dovrebbero adottare le seguenti misure in relazione alla remunerazione variabile:

- a. ridurre il bonus pool variabile ai sensi degli articoli 141 e 141 ter della direttiva 2013/36/UE e dell'articolo 16 bis della direttiva 2014/59/UE, compresa la possibilità di azzerarlo;
- b. applicare le necessarie misure di aggiustamento dei risultati, in particolare il malus;
- c. utilizzare l'utile netto dell'ente per l'anno in questione e potenzialmente per gli anni successivi per rafforzare la base di capitale. L'ente non dovrebbe compensare l'eventuale riduzione della remunerazione variabile formulata al fine di garantire una solida base di capitale negli anni successivi o mediante altri pagamenti, veicoli o metodi che comportino un'elusione di tale disposizione.

128. Le autorità competenti dovrebbero intervenire qualora il riconoscimento della remunerazione variabile pregiudichi il mantenimento di una solida base di capitale imponendo all'ente di ridurre o applicare un'aliquota di riduzione all'importo complessivo della remunerazione variabile determinato fino al miglioramento della situazione di adeguatezza patrimoniale e, se necessario, applicare misure di aggiustamento dei risultati, in particolare il malus, e richiedere agli enti di utilizzare gli utili netti per rafforzare i fondi propri.

Titolo II - Struttura della remunerazione

7. Categorie di remunerazione

129. Ai sensi della direttiva 2013/36/UE, la remunerazione è fissa o variabile; non esiste una terza categoria di remunerazioni. Fatta salva l'attuazione a livello nazionale delle deroghe di cui all'articolo 94, paragrafi da 3 a 5, della direttiva 2013/36/UE, quando la remunerazione è variabile ed è corrisposta al personale più rilevante, devono anche essere soddisfatti tutti i requisiti di cui all'articolo 94 della direttiva 2013/36/UE, in aggiunta ai requisiti generali di cui all'articolo 92 della stessa direttiva. A tal fine, gli enti dovrebbero assegnare, in linea con i presenti orientamenti, le componenti della remunerazione alla remunerazione fissa o variabile e le rispettive politiche di remunerazione dovrebbero stabilire criteri chiari, obiettivi, predeterminati e trasparenti per assegnare tutte le componenti della remunerazione alle

categorie fisse o variabili conformemente ai criteri di cui all'articolo 92, paragrafo 2, lettera g), della direttiva 2013/36/UE e dei presenti orientamenti.

130. Laddove la chiara allocazione di una componente alla remunerazione fissa non sia possibile sulla base dei criteri stabiliti nei presenti orientamenti, essa dovrebbe essere considerata come remunerazione variabile.

131. Le remunerazioni sono fisse laddove le condizioni per il loro riconoscimento e il loro importo:

- a. si basino su criteri predeterminati;
- b. siano non discrezionali e riflettano il livello di esperienza professionale e l'anzianità del personale;
- c. siano trasparenti per quanto riguarda l'importo individuale riconosciuto al singolo membro del personale;
- d. siano permanenti, ossia mantenute per un periodo connesso al ruolo e responsabilità organizzative specifici;
- e. non siano revocabili; l'importo permanente può essere modificato solo tramite contrattazione collettiva o a seguito di rinegoziazione conformemente ai criteri nazionali sulla fissazione dei salari;
- f. non possano essere ridotte, sospese o annullate dall'ente;
- g. non offrano incentivi per l'assunzione di rischi; e
- h. non dipendano dai risultati.

132. Le componenti della remunerazione che fanno parte di una politica generale a livello di ente, se soddisfano le condizioni elencate al paragrafo 131 o i pagamenti obbligatori ai sensi del diritto nazionale, sono considerate remunerazioni fisse, ivi inclusi i pagamenti che fanno parte dei pacchetti occupazione di routine di cui ai presenti orientamenti.

133. Sono da considerarsi fisse anche le seguenti componenti della remunerazione, ove tutte le situazioni analoghe siano trattate in modo coerente:

- a. la remunerazione corrisposta al personale espatriato considerando il costo della vita e le aliquote fiscali in un altro paese;
- b. le indennità utilizzate per aumentare lo stipendio fisso di base nelle situazioni in cui il personale lavora all'estero e riceve una remunerazione inferiore a quella che sarebbe corrisposta sul mercato del lavoro locale per una posizione comparabile, se sono soddisfatte tutte le seguenti condizioni specifiche:

- i. l'indennità è corrisposta su base non discriminatoria 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 aggiustamento per riflettere i livelli retributivi nel mercato di riferimento;
- iii. il livello dei pagamenti aggiuntivi si basa su criteri predeterminati;
- iv. la durata dell'indennità è vincolata alla durata della situazione di cui sopra.

8. Casi particolari di componenti della remunerazione

8.1 Indennità

134. La remunerazione variabile e fissa degli enti può consistere in diverse componenti, inclusi pagamenti o benefici aggiuntivi o accessori. Gli enti dovrebbero analizzare le indennità⁽²⁸⁾ e assegnarle alla componente variabile o fissa della remunerazione. L'assegnazione dovrebbe basarsi sui criteri della sezione 7.

135. In particolare, laddove le indennità siano considerate remunerazioni fisse, ma presentano una delle seguenti caratteristiche, l'ente dovrebbe documentare debitamente i risultati delle valutazioni effettuate ai sensi della sezione 7:

- a. sono corrisposte solo ai membri del personale più rilevante⁽²⁹⁾.
- b. Sono limitate ai casi in cui il rapporto tra le componenti variabili e fisse della remunerazione sarebbe altrimenti superiore al 100 % (se applicabile, fino al 200 % laddove approvato dall'Assemblea).
- c. Le indennità sono collegate a indicatori che potrebbero eventualmente essere intesi come misure dei risultati. In tal caso, l'ente dovrebbe essere in grado di dimostrare che questi indicatori non sono collegati ai risultati dell'ente, ad esempio analizzando la correlazione con gli indicatori di risultato utilizzati.

136. Laddove le indennità si basino sul ruolo, sulla funzione o sulla responsabilità organizzativa del personale, per essere correttamente abbinati alla componente fissa della remunerazione, esse dovrebbero soddisfare i criteri di cui al paragrafo 131, tenendo conto di quanto segue:

- a. l'indennità è vincolata a un ruolo o a una responsabilità organizzativa ed è riconosciuta a condizione che non vi siano cambiamenti sostanziali in merito alle responsabilità e alle

⁽²⁸⁾ L'etichetta può variare a seconda dell'ente: "remunerazione basata sul ruolo, indennità per il personale, indennità variabile per ruolo, indennità fissa", ecc.

⁽²⁹⁾ L'adesione in qualità di membri al personale più rilevante non dovrebbe essere considerata come un ruolo o una funzione.

autorità del ruolo, in modo che di fatto il personale avrebbe un ruolo o una responsabilità organizzativa diversa;

- b. l'importo non dipende da fattori diversi dall'assolvimento di un determinato ruolo o dal ricoprire una determinata responsabilità organizzativa e dai criteri di cui al paragrafo 203;
- c. qualsiasi altro membro del personale che svolga lo stesso ruolo o abbia la stessa responsabilità organizzativa e che si trovi in una situazione analoga avrebbe diritto a un'indennità analoga.

137. Le autorità competenti dovrebbero garantire che le indennità non siano un veicolo o un metodo che faciliti la mancata conformità alla CRD da parte degli enti.

8.2 Retribuzione variabile basata sui risultati futuri

138. Quando il riconoscimento della remunerazione variabile, compresi i piani di incentivazione a lungo termine (LTIP), si basa sui risultati passati di almeno un anno, ma dipende anche dalle condizioni in termini di risultato future, dovrebbe applicarsi quanto segue:

- a. Gli enti dovrebbero definire chiaramente le condizioni in termini di risultato aggiuntive per il personale che devono essere soddisfatte dopo il riconoscimento della remunerazione variabile da attribuire.
- b. Prima della maturazione della remunerazione variabile, gli enti dovrebbero valutare che siano state soddisfatte le condizioni per il suo riconoscimento.
- c. Le ulteriori condizioni prospettive aggiuntive in termini di risultato dovrebbero essere stabilite per un periodo predefinito di almeno un anno.
- d. Qualora le ulteriori condizioni prospettive aggiuntive in termini di risultato non siano state soddisfatte, fino al 100 % della remunerazione variabile riconosciuta a tali condizioni dovrebbe essere soggetta ai dispositivi di malus.
- e. Il periodo di differimento dovrebbe terminare non prima di un anno dopo la valutazione delle ultime condizioni in termini di risultato; tutte le altre disposizioni in materia di differimento della remunerazione variabile per il personale più rilevante di cui alla sezione 15 si applicano allo stesso modo della remunerazione variabile, basata esclusivamente sui risultati che precedono il suo riconoscimento.
- f. Per il calcolo del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione complessiva, si deve tenere conto dell'importo complessivo della remunerazione variabile aggiudicata nell'esercizio finanziario per il quale è stata riconosciuta la remunerazione variabile, inclusi gli LTIP. Ciò dovrebbe valere anche quando i risultati pregressi sono stati valutati in un periodo di valutazione pluriennale.

139. Laddove un piano di remunerazione previsionale per la remunerazione variabile, compresi gli LTIP, si basi esclusivamente su condizioni legate ai risultati futuri (ad esempio, qualora il nuovo personale riceva un LTIP all'inizio del primo anno di assunzione), l'importo dovrebbe considerarsi aggiudicato dopo che le condizioni in termini di risultato sono state soddisfatte, altrimenti non dovrebbe essere riconosciuto alcun importo. Per il calcolo del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione complessiva nell'esercizio finanziario precedente al loro riconoscimento, si deve tenere conto degli importi aggiudicati. Laddove venga riconosciuto un determinato numero di strumenti, gli stessi dovrebbero essere valutati eccezionalmente ai fini del calcolo del rapporto tra le componenti variabile e fissa della remunerazione complessiva con il prezzo di mercato o il fair value determinato al momento dell'attribuzione del piano di remunerazione previsionale per la remunerazione variabile. Si dovrebbero applicare le lettere da a) a c) del paragrafo 138. Tutti gli altri requisiti si applicano allo stesso modo della remunerazione variabile, ad esempio il periodo di differimento decorre dal riconoscimento della remunerazione variabile.

8.3 Pagamenti di dividendi e interessi

140. I pagamenti a titolo di «commissione di gestione» ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, lettera d), dell'AIFMD sono soggetti alle disposizioni in materia di remunerazione dell'AIFMD; nella definizione della remunerazione, il paragrafo 2 dell'allegato II dell'AIFMD include specificamente la commissione di gestione⁽³⁰⁾. Si applicano gli orientamenti dell'ESMA sulle sane politiche di remunerazione nell'ambito dell'AIFMD⁽³¹⁾. Ai fini dei presenti orientamenti dell'ABE, in particolare per il calcolo del rapporto tra le componenti variabili e fisse della remunerazione del personale più rilevante di cui alla sezione 13 dei presenti orientamenti, si applica quanto segue:

- a. tutti i pagamenti effettuati dai fondi di investimento alternativi a questi membri del personale attraverso i veicoli della commissione di gestione che non rappresentano una redditività pro rata dell'investimento effettuato da tali membri del personale dovrebbero essere considerati come remunerazione variabile ed essere valutati al momento del loro riconoscimento;
- b. non dovrebbero essere inclusi nel calcolo tutti i pagamenti effettuati dai fondi di investimento alternativi a questi membri del personale attraverso i veicoli della commissione di gestione che rappresentano un rendimento pro-rata su qualsiasi

⁽³⁰⁾ L'allegato II, 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, inclusa la commissione di gestione, 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 il rischio, 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 il rischio, le cui attività professionali abbiano un impatto rilevante sul loro profilo di rischio o sui profili di rischio del FIA che gestiscono» (sottolineatura aggiunta).

⁽³¹⁾ ESMA/2013/232, disponibile all'indirizzo: http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf. Sul trattamento specifico della commissione di gestione ai sensi dell'AIFMD, cfr., in particolare, i paragrafi 10, 13, 16 e 159 degli orientamenti ESMA.

investimento effettuato da parte di tali membri del personale (tramite il veicolo della commissione di gestione) al fondo di investimento alternativo.

141. I dividendi pagati su azioni attribuite o partecipazione azionarie equivalenti che il personale ha ricevuto come parte della propria remunerazione o altre azioni detenute dal personale in qualità di azionisti o proprietari di un ente non fanno parte della remunerazione ai fini dei presenti orientamenti. Lo stesso vale per gli interessi pagati al personale su altri strumenti o investimenti attribuiti.

142. Il pagamento di dividendi e interessi non deve essere utilizzato come modalità di pagamento della remunerazione variabile che comporterebbe un'elusione dei requisiti in materia di remunerazione stabiliti dalla CRD.

8.4 Bonus di mantenimento

143. Gli enti dovrebbero essere in grado di dimostrare il loro legittimo interesse a riconoscere bonus di mantenimento per mantenere un membro del personale più rilevante. Ad esempio, i bonus di mantenimento possono essere utilizzati nell'ambito di ristrutturazioni, liquidazioni, dopo un cambio di controllo o per garantire la finalizzazione di grandi progetti. Gli enti dovrebbero documentare l'evento o la giustificazione che ha reso necessario il riconoscimento di un bonus di mantenimento e il periodo di tempo, compresa la data di inizio e di fine, per il quale si presume che il motivo sussista. Gli enti dovrebbero definire le condizioni di mantenimento e le condizioni in termini di risultato applicabili (cfr. anche il paragrafo 147). Gli enti dovrebbero specificare un periodo di mantenimento e una data o un evento dopo il quale determinare se le condizioni di mantenimento e le condizioni in termini di risultato sono state soddisfatte.

144. In linea di principio, gli enti non dovrebbero riconoscere bonus di mantenimento multipli a un membro del personale; in casi eccezionali e ove debitamente giustificato, a un membro del personale può essere riconosciuto più di un bonus di mantenimento, ma in momenti diversi e alle condizioni specificate nella presente sezione con riferimento a ciascun bonus di mantenimento. I bonus di mantenimento dovrebbero essere riconosciuti solo dopo che le condizioni di mantenimento e le condizioni in termini di risultato applicabili sono state soddisfatte. Inoltre, il bonus di mantenimento dovrebbe essere riconosciuto solo se non esistono ragioni che determinino una situazione in cui tale bonus non dovrebbe essere riconosciuto, ad esempio per violazioni sostanziali di regole, condotte scorrette o altri insuccessi del membro del personale interessato.

145. Il bonus di mantenimento dovrebbe essere conforme ai requisiti di cui agli articoli 93, 141 e 141 ter e ai rispettivi poteri di vigilanza di cui all'articolo 104, paragrafo 1, lettera g), della direttiva 2013/36/UE, che potrebbero determinare una situazione in cui il bonus di mantenimento potrebbe eventualmente essere ridotto, possibilmente anche a zero, in funzione dell'importo massimo distribuibile (MDA) o di altri limiti imposti dalle autorità competenti.

146. Nel valutare e considerare se l'attribuzione di un bonus di mantenimento al personale più rilevante sia appropriata, gli enti e le autorità competenti possono tenere conto almeno di quanto segue:

- a. le preoccupazioni che comportano il rischio che un determinato membro del personale possa scegliere di lasciare l'ente;
- b. i motivi per cui il mantenimento di tale membro del personale è fondamentale per l'ente;
- c. le conseguenze se il membro del personale interessato lascia l'ente; e
- d. se l'importo del bonus di mantenimento riconosciuto è necessario e proporzionato per trattenere il membro del personale interessato.

147. Il bonus di mantenimento dovrebbe basarsi su condizioni specifiche che differiscono dalle condizioni in termini di risultato applicate ad altre parti della remunerazione variabile e includere una condizione di mantenimento e condizioni in termini di risultato specifiche. Le condizioni specifiche del bonus di mantenimento dovrebbero determinare l'obiettivo del mantenimento (ossia il mantenimento del personale nell'ente per un periodo di tempo predefinito o fino a un determinato evento). Le condizioni specifiche in termini di risultato dovrebbero includere condizioni legate all'interesse legittimo per il quale il membro del personale dovrebbe essere mantenuto e alla condotta del personale e dovrebbero essere compatibili con le disposizioni di cui al paragrafo 145. I bonus di mantenimento non dovrebbero determinare una situazione in cui la remunerazione variabile complessiva, costituita dalla remunerazione variabile legata ai risultati e al bonus di mantenimento, del membro del personale non sia più collegata ai risultati della persona, dell'unità operativa interessata e ai risultati complessivi dell'ente di cui all'articolo 92, paragrafo 2, lettera g), punto ii), e all'articolo 94, paragrafo 1, lettera a).

148. I bonus di mantenimento non dovrebbero essere riconosciuti semplicemente per compensare la remunerazione legata ai risultati non corrisposta a causa di risultati insufficienti o della situazione finanziaria dell'ente.

149. I bonus di mantenimento sono remunerazioni variabili e pertanto, se riconosciuti al personale più rilevante, devono conformarsi ai requisiti in materia di remunerazione variabile di cui all'articolo 94 della direttiva 2013/36/UE, ivi compreso il rapporto massimo tra remunerazione variabile e fissa, l'allineamento ex post per il rischio, il pagamento in strumenti, il differimento, il mantenimento, il malus e la restituzione («clawback»).

150. Un bonus di mantenimento deve essere preso in considerazione nel calcolo del rapporto tra remunerazione variabile e fissa quale remunerazione variabile. Indipendentemente dal fatto che il bonus di mantenimento sarà riconosciuto solo dopo la fine del periodo di mantenimento, il bonus di mantenimento dovrebbe essere preso in considerazione nel calcolo del rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione secondo una delle modalità di seguito specificate:

- a. Il bonus di mantenimento è suddiviso in importi annui per ogni anno del periodo di mantenimento calcolato su base lineare pro rata temporis. Se la durata esatta del periodo di mantenimento non è nota in anticipo, l'ente dovrebbe stabilire e documentare debitamente un periodo che tenga conto della situazione e delle misure adottate che giustifichino il pagamento del bonus di mantenimento. Il calcolo del rapporto dovrebbe basarsi sul periodo stabilito; o
- b. L'intero importo del bonus di mantenimento è preso in considerazione nell'anno in cui la condizione di mantenimento è soddisfatta.

8.5 Benefici pensionistici discrezionali

151. I benefici pensionistici discrezionali sono una forma di remunerazione variabile. Laddove i termini del regime pensionistico dell'azienda includano benefici pensionistici che non si basano sui risultati e che sono regolarmente concessi a una categoria di personale, tali benefici pensionistici non dovrebbero essere considerati discrezionali, ma dovrebbero essere considerati parte di pacchetti occupazione di routine in linea con la sezione dei presenti orientamenti sulle definizioni. I benefici pensionistici discrezionali non sono pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto, anche se il dipendente decide di andare in pensione anticipatamente.

152. L'ente dovrebbe garantire che, quando un membro del personale lascia l'ente o va in pensione, i benefici pensionistici discrezionali non siano corrisposti senza considerare la situazione economica dell'ente o dei rischi che sono stati assunti dal membro del personale e che possono incidere sull'ente a lungo termine.

153. L'intero importo dei benefici pensionistici discrezionali deve essere riconosciuto, in conformità all'articolo 94, paragrafo 1, lettera o), della direttiva 2013/36/UE e fatta salva la deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della presente direttiva, negli strumenti di cui al punto l) del presente articolo e:

- a. se un membro del personale più rilevante lascia l'ente prima del pensionamento, l'ente deve trattenere l'intero importo dei benefici pensionistici discrezionali in strumenti almeno per un periodo di cinque anni senza applicare la maturazione pro-quota;
- b. qualora un membro del personale più rilevante raggiunga il pensionamento, all'intero importo versato in strumenti deve essere applicato un periodo di mantenimento di cinque anni.

154. Gli enti dovrebbero garantire che i dispositivi di malus e restituzione («clawback») siano applicati allo stesso modo ai benefici pensionistici discrezionali e alle altre componenti della remunerazione variabile.

9. Componenti della remunerazione eccezionali

9.1 Remunerazione variabile garantita

155. La remunerazione variabile garantita può assumere diverse forme, quali «bonus garantito», «bonus di benvenuto», «bonus di ingresso», «bonus minimo» ecc., e può essere riconosciuta sia in denaro che in strumenti.

156. Quando riconoscono una remunerazione variabile garantita ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettere d) ed e), della direttiva 2013/36/UE in caso di assunzione di nuovo personale, gli enti non sono autorizzati a garantire una remunerazione variabile per un periodo superiore al primo anno di occupazione. La remunerazione variabile garantita è eccezionale e può verificarsi solo se l'ente dispone di una solida e stabile base di capitale, conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera e), di tale direttiva e alla sezione 6 dei presenti orientamenti.

157. Gli enti dovrebbero riconoscere una sola volta la remunerazione variabile garantita allo stesso membro del personale. Tale requisito dovrebbe applicarsi anche a livello consolidato e sub-consolidato e comprende situazioni in cui il personale riceve un nuovo contratto dallo stesso ente o da un altro ente nell'ambito del consolidamento.

158. 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 all'atto dell'assunzione di nuovo personale prima che inizi il primo periodo di riferimento.

159. Nell'ambito dei dispositivi che garantiscono questa parte della remunerazione variabile, gli enti possono decidere di non applicare i requisiti in materia di dispositivi di malus e restituzione («clawback») alla remunerazione variabile garantita. Gli enti possono erogare l'intero importo in contanti non differiti.

9.2 Indennizzo o riscatto del precedente contratto di lavoro

160. L'indennizzo per il riscatto di un contratto di lavoro precedente dovrebbe essere riconosciuto solo quando sono soddisfatte le condizioni di cui al paragrafo 156 dei presenti orientamenti.

161. La remunerazione va considerata come corrisposta a titolo di indennizzo o per il riscatto di un precedente contratto di lavoro ove la remunerazione variabile differita del membro del personale sia stata ridotta o revocata dal precedente datore di lavoro a causa della risoluzione del contratto di lavoro. Per i pacchetti di remunerazione relativi all'indennizzo o all'acquisizione di contratti in occupazioni precedenti, si applicano tutti i requisiti per la remunerazione variabile e le disposizioni contenute nelle presenti orientamenti, inclusi il differimento, il mantenimento, l'erogazione in strumenti e i dispositivi di restituzione («clawback»).

9.3 Pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto e altri pagamenti a fine contratto

9.3.1 Pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto

162. Le politiche di remunerazione degli enti dovrebbero specificare il possibile utilizzo dei pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto, compreso l'importo massimo o i criteri per la determinazione di tali importi che possono essere riconosciuti al personale più rilevante come pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto.

163. Gli enti dovrebbero disporre di un quadro in cui i pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto siano determinati e approvati nel contesto della risoluzione anticipata di un contratto da parte dell'ente, compresa una chiara ripartizione delle responsabilità e dei poteri decisionali e il coinvolgimento procedurale delle funzioni di controllo.

164. In caso di risoluzione anticipata del contratto, i pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto non dovrebbero prevedere un compenso sproporzionato, ma un adeguato indennizzo del membro del personale. Ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera h), della direttiva 2013/36/UE, i pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto devono riflettere i risultati conseguiti nel tempo e non devono ricompensare gli insuccessi o le cattive condotte.

165. I pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto non dovrebbero essere riconosciuti in caso di evidente insuccesso che consenta l'immediata risoluzione del contratto o il licenziamento del personale.

166. I pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto non dovrebbero essere riconosciuti se un membro del personale si dimette volontariamente per assumere una posizione in un'altra entità giuridica, a meno che il pagamento per la conclusione anticipata del rapporto non sia obbligatorio ai sensi del diritto del lavoro nazionale.

167. Oltre alla normale remunerazione, nelle seguenti situazioni specifiche i pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto includono pagamenti aggiuntivi:

- a. pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto per cessazione dalla carica in caso di risoluzione anticipata del contratto da parte dell'ente o della sua filiazione;
- b. remunerazione riconosciuta per un periodo di tempo limitato che è convenuta per introdurre un periodo di incompatibilità dopo la risoluzione del contratto ed è soggetta a una clausola di non concorrenza;
- c. l'ente risolve i contratti del personale a causa del fallimento dell'ente o di misure di intervento precoce;
- d. l'ente intende risolvere il contratto a seguito di una riduzione sostanziale delle attività dell'ente in cui il membro del personale era attivo o in cui i campi di attività sono acquisiti

da altre enti senza la possibilità per il personale di rimanere impiegato nell'ente acquirente;

- e. l'ente e un membro del personale concordano una composizione in caso di un'effettiva controversia di lavoro che potrebbe altrimenti realisticamente risultare in un'azione giudiziale dinanzi a un tribunale.

168. Qualora gli enti riconoscano pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto, gli enti dovrebbero essere in grado di dimostrare all'autorità competente i motivi dei pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto, l'adeguatezza dell'importo riconosciuto e i criteri utilizzati per determinare l'importo, compreso il fatto che esso è legato ai risultati conseguiti nel tempo e che non ricompensa gli insuccessi o le cattive condotte.

169. Nel determinare l'importo dei pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto da riconoscere, l'ente dovrebbe tenere conto dei risultati conseguiti nel tempo e valutare, se necessario, la gravità di eventuali insuccessi. Gli insuccessi individuati dovrebbero essere distinti tra gli insuccessi dell'ente e gli insuccessi del personale più rilevante come segue:

- a. gli insuccessi dell'ente dovrebbero essere presi in considerazione quando si determina l'importo complessivo dei pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto per il personale, tenendo conto della base di capitale dell'ente; tali pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto non devono essere superiori alla riduzione dei costi conseguita dalla risoluzione anticipata dei contratti;
- b. gli insuccessi del personale più rilevante dovrebbero comportare un aggiustamento al ribasso dell'importo dei pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto che sarebbe altrimenti riconosciuto quando nella stima dei pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto verrebbero considerati solo i risultati nel tempo, compresa la possibilità di un azzeramento dell'importo.

170. Gli insuccessi degli enti includono le seguenti situazioni:

- a. laddove l'ente benefici dell'intervento pubblico o sia soggetto a misure di intervento precoce o di risoluzione ai sensi della direttiva 2014/59/UE ⁽³²⁾;
- b. laddove sia stata depositata l'apertura della procedura ordinaria di insolvenza dell'ente, di cui all'articolo 2, paragrafo 1, punto 47, della direttiva 2014/59/UE;
- c. laddove perdite significative determinino una situazione per cui l'ente non dispone più di una solida base di capitale e, in seguito, l'area aziendale viene venduta o l'attività viene ridotta.

⁽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).

171. Gli insuccessi del personale più rilevante dovrebbero essere valutati caso per caso e includere le seguenti situazioni:

- a. laddove un membro dell'organo di gestione non sia più considerato conforme per soddisfare adeguati standard di professionalità e onorabilità;
- b. laddove il membro del personale più rilevante abbia partecipato o sia responsabile di una condotta che ha comportato perdite significative per l'ente, così come precisato nella politica di remunerazione dell'ente;
- c. qualora un membro del personale più rilevante agisca contrariamente alle norme, ai valori o alle procedure interne per dolo o negligenza grave.

172. I pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto dovrebbero essere considerati come una remunerazione variabile e come principio generale ad essi, se riconosciuti al personale più rilevante, si applicano tutti i requisiti di cui all'articolo 94 della direttiva 2013/36/UE. Tuttavia, i pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto non dovrebbero essere presi in considerazione nelle seguenti circostanze ai fini del calcolo di tale rapporto e per l'applicazione del differimento e dell'erogazione negli strumenti:

- a. pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto obbligatori ai sensi del diritto nazionale del lavoro o obbligatori a seguito di una decisione di un tribunale;
- b. i pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto di cui ai punti i) e ii) qualora l'ente sia in grado di dimostrare le ragioni e l'adeguatezza dell'importo dei pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto:
 - (i) i pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto calcolati attraverso un'apposita formula generica predefinita (ad esempio sospensione) prevista dalla politica di remunerazione nei casi di cui al paragrafo 167;
 - (ii) i pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto corrispondenti all'importo aggiuntivo dovuto in applicazione di una clausola di non concorrenza stipulata nel contratto e corrisposti nei periodi successivi, fino a concorrenza dell'importo della remunerazione fissa che sarebbe stata corrisposta, per il periodo di non concorrenza, se il personale fosse stato ancora impiegato;
- c. i pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto ai sensi del paragrafo 167, che non soddisfano la condizione di cui al paragrafo 172, lettera b), punto i), qualora l'ente abbia dimostrato all'autorità competente le ragioni e la congruità dell'importo dei pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto.

173. Nel computo dell'importo che non viene preso in considerazione nel calcolo del rapporto tra le componenti variabile e fissa della remunerazione, il fatto che nel contratto sia prevista una clausola di non concorrenza non implica necessariamente che l'intero importo corrisposto per

la risoluzione anticipata del contratto sia corrisposto per compensare il personale più rilevante che si è impegnato a non concorrere per un determinato periodo di tempo. Solo gli importi della liquidazione specificamente individuata nel contratto come indennizzo per il divieto di concorrenza sarebbero conformi al paragrafo 172. Laddove la legislazione interna limiti la durata delle clausole di non concorrenza, l'eventuale pagamento corrisposto oltre tali termini non può essere considerato come «risoluzione effettuata per una clausola di non concorrenza» e quindi non può essere escluso dal rapporto tra le componenti variabile e fissa.

174. Nel calcolare il rapporto tra le componenti variabile e fissa della remunerazione complessiva, i seguenti importi dei pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto dovrebbero essere presi in considerazione come remunerazione variabile ai fini del calcolo di tale rapporto per l'ultimo periodo di riferimento:

- a. la somma di eventuali importi superiori alla remunerazione fissa per i periodi futuri di cui alla lettera b), punto ii) del paragrafo 172;
- b. qualsiasi altro pagamento per la conclusione anticipata del rapporto non elencato nel paragrafo 172.

9.3.2 Altri pagamenti a fine contratto

175. I pagamenti regolari della remunerazione relativi alla durata di un periodo di preavviso non dovrebbero essere considerati come pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto. Il pagamento di un importo fisso adeguato dopo la scadenza regolare di un contratto di lavoro (ossia dopo la scadenza regolare o la disdetta da parte del personale in linea con i periodi di preavviso applicabili) e per indennizzare il personale qualora l'ente limiti l'accesso a un'attività occupazionale non dovrebbe essere soggetto ai requisiti applicabili alla remunerazione variabile, ove ciò sia compatibile con il diritto nazionale. Tali pagamenti non dovrebbero essere effettuati per sostituire i pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto ai sensi del paragrafo 167.

176. I pagamenti aggiuntivi nel contesto della fine regolare di un periodo contrattuale o della nomina a membro dell'organo di gestione, ad esempio i benefici pensionistici discrezionali riconosciuti, non dovrebbero essere considerati pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto. Ove tali componenti siano remunerazioni variabili e siano corrisposte al personale più rilevante, esse sono soggette a tutti i requisiti specifici per la remunerazione variabile e a quanto previsto dai presenti orientamenti.

10 Divieti

10.1 Copertura personale

177. Laddove un'adeguata politica di remunerazione sia allineata ai rischi, dovrebbe essere sufficientemente efficace e in grado di tradursi in pratica in un aggiustamento al ribasso

dell'importo della remunerazione variabile riconosciuto al personale e nell'applicazione dei dispositivi di malus e di restituzione («clawback»).

178. Gli enti dovrebbero garantire, per quanto possibile, che i membri del personale più rilevante non siano in grado di trasferire i rischi al ribasso della remunerazione variabile a un'altra parte mediante coperture o determinati tipi di assicurazione, ad esempio attuando politiche per la negoziazione di strumenti finanziari e disposizioni sull'informativa.

179. Si dovrebbe ritenere che il personale più rilevante abbia coperto il rischio di un aggiustamento al ribasso della remunerazione se il membro del personale più rilevante stipula un contratto con un terzo o con l'ente e si verifica una delle seguenti condizioni:

- a. il contratto prevede che il terzo o l'ente effettui, direttamente o indirettamente, al membro del personale più rilevante, pagamenti collegati o commisurati agli importi di cui è stata ridotta la remunerazione variabile del membro del personale;
- b. il membro del personale più rilevante acquista o detiene strumenti derivati destinati a coprire le perdite associate agli strumenti finanziari ricevuti come parte della remunerazione variabile.

180. Si dovrebbe ritenere che il personale più rilevante abbia assicurato il rischio di un aggiustamento al ribasso qualora il personale stipuli un contratto di assicurazione con una clausola che lo risarcisca in caso di aggiustamento al ribasso della remunerazione. Ciò non dovrebbe in generale impedire di stipulare un'assicurazione per coprire i pagamenti personali come quelli per l'assistenza sanitaria e le rate del mutuo.

181. L'obbligo di non utilizzare strategie di copertura personale o assicurazioni volte a inficiare gli effetti di allineamento al rischio nei loro accordi di remunerazione del personale dovrebbe applicarsi alla remunerazione variabile differita e mantenuta.

182. Gli istituti dovrebbero dotarsi di dispositivi efficaci per garantire che il membro del personale più rilevante rispetti le disposizioni di questa sezione. È necessaria almeno una dichiarazione di impegno volontario da parte del membro del personale più rilevante che si asterrà dal concludere strategie di copertura personale o stipulare assicurazioni al fine di minare gli effetti di allineamento al rischio. Le risorse umane o le funzioni di controllo interno degli enti dovrebbero effettuare almeno ispezioni a campione sulla conformità alla presente dichiarazione per quanto riguarda i conti di deposito interni. I controlli casuali dovrebbero includere almeno i conti di custodia interni del personale più rilevante. Anche la notifica all'ente di eventuali conti di deposito esterni all'ente dovrebbe essere resa obbligatoria.

10.2 Elusione

183. Gli enti dovrebbero garantire che la remunerazione variabile non sia corrisposta attraverso veicoli o metodi che mirino o comportino effettivamente la mancata conformità dei requisiti in materia di remunerazione e delle disposizioni dei presenti orientamenti per il personale più

rilevante o, qualora tali requisiti siano applicati a tutto il personale, i requisiti in materia di remunerazione di tutto il personale, ivi inclusi gli accordi tra l'ente e terzi in cui il membro del personale ha un interesse finanziario o personale.

184.L'"elusione" è la mancata conformità ai requisiti in materia di remunerazione e si verifica se un ente non soddisfa effettivamente l'obiettivo e lo scopo dei requisiti considerati nel loro insieme, mentre formalmente l'ente rispetta la formulazione dei requisiti in materia di remunerazione individuali.

185.L'elusione si verifica, tra le altre, nelle seguenti circostanze:

- a. laddove la remunerazione variabile sia considerata una remunerazione fissa in linea con la formulazione dei presenti orientamenti, ma non con i suoi obiettivi;
- b. quando viene riconosciuta o attribuita una remunerazione variabile diversa dalla remunerazione variabile garantita sebbene, di fatto:
 - i. non sia stata misurata alcun risultato positivo ai sensi del titolo IV dei presenti orientamenti dal membro del personale, unità operativa o ente;
 - ii. non esiste un allineamento al rischio effettivo (ossia un aggiustamento per il rischio ex ante o ex post); o
 - iii. la remunerazione variabile non sia sostenibile in base alla situazione finanziaria dell'ente;
- c. qualora il personale riceva pagamenti dall'ente o da un'entità nell'ambito del consolidamento che non rientra nella definizione di remunerazione, ma sono veicoli o metodi di remunerazione che prevedono un incentivo all'assunzione del rischio o forniscono rendimenti sproporzionati sugli investimenti negli strumenti dell'impresa che sono significativamente differenti dalle condizioni per altri investitori che investirebbero in tale veicolo;
- d. qualora il personale riceva dall'ente o da un'entità nell'ambito del consolidamento pagamenti che non rientrano nella definizione di remunerazione, ma sono veicoli o metodi per eludere i requisiti in materia di remunerazione (ad esempio, un prestito non rimborsabile);
- e. laddove le componenti fisse della remunerazione siano riconosciute come un numero fisso di strumenti e non come un importo fisso;
- f. laddove al personale sia riconosciuta una remunerazione in strumenti o il personale sia in grado di acquistare strumenti che non sono quotati al valore di mercato o al fair value nel caso di strumenti non quotati e il valore addizionale ricevuto non è preso in considerazione nella remunerazione variabile;

- g. laddove gli aggiustamenti alle componenti fisse della remunerazione siano frequentemente negoziati e vengono di fatto apportati aggiustamenti per allineare la remunerazione ai risultati del personale;
- h. laddove le indennità siano riconosciute per un importo eccessivo non giustificato dalle circostanze sottostanti;
- i. laddove la remunerazione sia qualificata come versamento per prepensionamento e non considerata come remunerazione variabile, ove di fatto il versamento abbia il carattere di pagamento per la conclusione anticipata del rapporto, in quanto effettuata nell'ambito della risoluzione anticipata del contratto, o laddove il membro del personale non vada in pensione dopo tale attribuzione o qualora i pagamenti non siano riconosciuti su base mensile;
- j. eventuali misure che determinerebbero una situazione in cui di fatto la politica di remunerazione non sarebbe più neutrale rispetto al genere.

186. Gli enti dovrebbero garantire che il metodo per misurare i risultati preveda controlli appropriati per garantire che i criteri di riconoscimento non possano essere manipolati. Laddove tali controlli non siano in essere, la remunerazione variabile non è adeguatamente collegata ai risultati e la politica di remunerazione non è adeguatamente attuata e qualsiasi pagamento della remunerazione variabile può comportare una violazione degli obblighi regolamentari. Possibili manipolazioni includono, ad esempio, decisioni di cortesia nel processo bilaterale di misurazione dei risultati, ad esempio laddove non esistano standard oggettivi per il processo decisionale relativo al raggiungimento degli obiettivi dei membri del personale.

187. Gli enti non dovrebbero compensare eventuali riduzioni o ristrutturazioni della remunerazione variabile, ad esempio effettuate nel contesto di misure di risanamento e risoluzione o altri interventi pubblici eccezionali, negli anni successivi o mediante altri pagamenti, veicoli o metodi.

188. 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 (ad esempio perché uno Stato membro applica la deroga di cui all'articolo 109, paragrafo 6, della direttiva 013/36 /UE) e per eludere l'applicazione dei requisiti in materia di remunerazione e delle disposizioni dei presenti orientamenti al personale al quale tali requisiti e disposizioni dovrebbero altrimenti applicarsi.

189. Laddove i contratti a breve termine (ad esempio, di un anno) siano utilizzati e rinnovati regolarmente dagli enti, le autorità competenti dovrebbero verificare se tali contratti costituiscono un veicolo o un metodo di elusione dei requisiti in materia di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE, ad esempio, se di fatto costituiscono una remunerazione variabile, e adottare misure appropriate per garantire che gli enti rispettino i requisiti di cui agli articoli 92 e 4 della direttiva 2013/36/UE.

190. Laddove la remunerazione sia una remunerazione fissa secondo gli orientamenti della sezione 7, ma è corrisposta tramite strumenti, gli enti e le autorità competenti dovrebbero considerare se gli strumenti utilizzati trasformano la componente fissa della remunerazione in una componente variabile della remunerazione perché ciò crea un collegamento ai risultati dell'ente. Gli enti non dovrebbero utilizzare strumenti finanziari come parte della remunerazione fissa per eludere i requisiti in materia di remunerazione variabile e gli strumenti utilizzati non dovrebbero fornire incentivi all'assunzione di rischi eccessivi.

Titolo III - Remunerazione di determinate funzioni

11. Remunerazione dei membri delle funzioni di gestione e di supervisione strategica dell'organo di gestione

191. La remunerazione dei membri dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione (in prosieguo "funzione di gestione") dovrebbe essere commisurata ai loro poteri e alle loro mansioni, competenze e responsabilità.

192. Al fine di risolvere adeguatamente i conflitti di interesse e fatti salvi i paragrafi 193 e 194, i membri della funzione di supervisione strategica dovrebbero essere retribuiti solo con una remunerazione fissa. Dovrebbero essere esclusi i meccanismi incentivanti basati sui risultati dell'ente. Sono considerati remunerazione fissa il rimborso dei costi ai membri della funzione di supervisione strategica e il pagamento di un importo fisso per ora o giorno di lavoro, anche se l'orario da rimborsare non è predefinito.

193. Laddove la funzione di supervisione strategica ottenga in casi eccezionali una remunerazione variabile, la remunerazione variabile e l'allineamento al rischio dovrebbero essere strettamente adeguati alle mansioni di supervisione, monitoraggio e controllo assegnate, riflettendo le autorità e le responsabilità del singolo individuo e il raggiungimento degli obiettivi legati alle sue funzioni.

194. Laddove la remunerazione variabile sia riconosciuta mediante strumenti, dovrebbero essere adottate misure adeguate a preservare l'imparzialità di giudizio di tali membri dell'organo di gestione, compresa la determinazione di periodi di mantenimento fino alla fine del mandato.

12 Remunerazione delle funzioni di controllo

195. Le funzioni di controllo interno dovrebbero essere indipendenti e disporre di risorse, conoscenze ed esperienza sufficienti per svolgere le proprie mansioni in relazione alla politica di remunerazione dell'ente. Le funzioni di controllo indipendenti dovrebbero cooperare attivamente e regolarmente tra loro e con altre funzioni e comitati pertinenti per quanto riguarda la politica di remunerazione e i rischi che possono derivare dalle politiche di remunerazione.

196. Il livello di remunerazione del personale che svolge funzioni di controllo indipendenti dovrebbe consentire all'ente di impiegare personale qualificato ed esperto in tali funzioni. La remunerazione delle funzioni di controllo indipendenti dovrebbe essere prevalentemente fissa, per riflettere la natura delle loro responsabilità.

197. I metodi utilizzati per determinare la remunerazione variabile delle funzioni di controllo, ovvero la funzione di gestione dei rischi, la funzione di conformità e la funzione di controllo interno e revisione contabile, non dovrebbero compromettere l'obiettività e l'indipendenza del personale.

Titolo IV - Politica di remunerazione, riconoscimento ed erogazione della remunerazione variabile al personale più rilevante

13. Politica di remunerazione per il personale più rilevante

198. Gli enti devono garantire che la politica di remunerazione del personale più rilevante sia conforme a tutti i principi di cui agli articoli 92 e 94 e, ove applicabile, all'articolo 93 della direttiva 2013/36/UE e sia neutrale rispetto al genere.

199. Gli enti dovrebbero attuare, per le diverse categorie di personale più rilevante, politiche di remunerazione specifiche e meccanismi di allineamento al rischio a seconda dei casi per garantire che l'impatto della categoria di personale più rilevante sul profilo di rischio dell'ente sia adeguatamente allineato alla loro remunerazione.

200. Laddove gli enti prendano in considerazione l'erogazione in contanti di meno del 100 % della componente fissa della remunerazione, tale decisione dovrebbe essere ben motivata e approvata nell'ambito della politica di remunerazione.

201. Qualora un ente nella forma giuridica di società per azioni e, in particolare, un ente quotato applichi l'obbligo di partecipazione azionaria ad alcune categorie di personale più rilevante, al fine di conseguire un migliore allineamento a lungo termine degli incentivi forniti al personale con il profilo di rischio dell'ente, l'importo dovrebbe essere chiaramente documentato nelle politiche dell'ente. Quando viene applicato un requisito di partecipazione azionaria, il personale dovrebbe detenere un determinato numero di azioni o un importo nominale di azioni, a condizione che il personale sia impiegato nella stessa posizione o in una posizione di pari o superiore anzianità.

13.1 Politica pienamente flessibile in materia di remunerazione variabile

202. Gli enti devono disporre di una politica pienamente flessibile in materia di retribuzione 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 reagire in modo adeguato ai cambiamenti nei risultati del membro del personale, dell'unità operativa e

dell'ente. L'ente dovrebbe specificare come la remunerazione variabile reagisce alle variazioni dei risultati e ai livelli dei risultati. Ciò dovrebbe includere i livelli dei risultati in cui la remunerazione variabile diminuisce fino a zero. Un comportamento non etico o non conforme dovrebbe determinare una riduzione significativa della remunerazione variabile del membro del personale.

203. La remunerazione fissa neutrale rispetto al genere del personale più rilevante dovrebbe riflettere la rispettiva esperienza professionale e responsabilità organizzative, tenendo conto del livello di istruzione, del grado di anzianità, del livello di competenza e abilità, dei vincoli (ad esempio sociali, economici, culturali o altri fattori) e dell'esperienza lavorativa, dell'attività aziendale rilevante e del livello di remunerazione della località geografica.

204. L'importo della remunerazione fissa deve essere sufficientemente elevato per garantire la possibilità di azzerare la remunerazione variabile. Il personale non dovrebbe dipendere dal riconoscimento di una remunerazione variabile poiché ciò potrebbe altrimenti creare incentivi per l'assunzione di rischi eccessivi orientati al breve termine, compresa la vendita abusiva di prodotti, laddove senza tale rischio a breve termine l'accettazione dei risultati dell'ente o del personale non consentirebbe il riconoscimento di una remunerazione variabile.

205. L'eventuale erogazione della remunerazione fissa in strumenti non dovrebbe pregiudicare la capacità dell'ente di applicare una politica pienamente flessibile in materia di retribuzione variabile.

13.2 Rapporto tra la remunerazione fissa e la remunerazione variabile

206. Gli enti dovrebbero stabilire in anticipo nella loro politica di remunerazione il livello appropriato del rapporto massimo tra le componenti variabile e fissa della remunerazione complessiva del personale più rilevante, conformemente ai limiti e alle procedure di cui all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della direttiva 2013/36/UE e del diritto nazionale, tenendo conto delle attività aziendali, dei rischi e dell'impatto che le diverse categorie di personale hanno sul profilo di rischio. Gli enti possono stabilire rapporti diversi per diverse giurisdizioni, diverse unità operative, funzioni di controllo aziendali e interne e diverse categorie di personale più rilevante. Il rapporto stabilito è il rapporto tra la componente variabile della remunerazione che potrebbe essere riconosciuta in misura massima per il periodo di riferimento successivo e la componente fissa della remunerazione per il periodo di riferimento successivo.

207. Il rapporto massimo dovrebbe essere calcolato come la somma di tutte le componenti variabili della remunerazione che potrebbero essere riconosciute in misura massima in un determinato periodo di riferimento, compreso l'importo da considerare per il bonus di mantenimento, 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 attribuite alla remunerazione variabile o fissa in linea con i presenti orientamenti. Gli enti possono omettere alcune delle componenti della remunerazione fissa

laddove non siano rilevanti, ad esempio quando vengono riconosciuti vantaggi non monetari proporzionati.

208. In casi eccezionali e debitamente giustificati, la politica di remunerazione può prevedere un rapporto diverso per il personale più rilevante appartenente ad una determinata categoria di personale rispetto agli altri membri del personale appartenenti alla medesima categoria di personale.

209. I rapporti stabiliti tra la componente variabile e fissa della remunerazione per categorie di dipendenti o per singoli membri del personale dovrebbero essere approvati dall'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica o, ove richiesto, dall'assemblea degli azionisti. Il rapporto tra le componenti della remunerazione variabile e fissa dovrebbe essere fissato indipendentemente da eventuali futuri aggiustamenti per il rischio ex post o fluttuazioni nel prezzo degli strumenti.

210. Il rapporto effettivo dovrebbe essere calcolato come la somma di tutte le componenti variabili della remunerazione che sono state riconosciute per l'ultimo periodo di riferimento come stabilito nei presenti orientamenti, inclusi gli importi riconosciuti per i periodi di valutazione pluriennali, diviso per la somma delle componenti fisse della remunerazione riconosciuta per lo stesso periodo di riferimento. Per i periodi di valutazione pluriennali non rotativi annualmente, gli enti possono alternativamente considerare in ciascun anno del periodo di riferimento l'importo massimo della remunerazione variabile che può essere riconosciuta alla fine del periodo di riferimento diviso per il numero di anni del periodo di riferimento.

211. Il rapporto effettivo tra la remunerazione variabile riconosciuta e la remunerazione fissa dovrebbe aumentare con i risultati conseguiti e includere livelli di riconoscimento che sarebbero raggiunti solo per risultati superiori all'«obiettivo» o per risultati «eccezionali». Il rapporto effettivo non deve superare il rapporto massimo stabilito ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della direttiva 2013/36/UE, del diritto nazionale e della politica di remunerazione dell'ente.

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

14. Processo di allineamento al rischio

213. Il processo di allineamento al rischio include il processo di misurazione dei risultati e del rischio (sezione 14.1); il processo di riconoscimento (sezione 14.2) e il processo di erogazione (sezione 15). In ogni fase del processo di allineamento al rischio, la remunerazione variabile dovrebbe

essere adeguata a tutti i rischi attuali e futuri assunti. Gli enti dovrebbero garantire che gli incentivi ad assumere rischi siano bilanciati da incentivi a gestire i rischi.

214. Gli enti dovrebbero allineare l'orizzonte temporale della misurazione del rischio e dei risultati al ciclo economico dell'ente in un quadro pluriennale. Gli enti dovrebbero stabilire una durata adeguata del periodo di valutazione e dei periodi di erogazione della remunerazione, differenziando tra la remunerazione che dovrebbe essere corrisposta in anticipo e la remunerazione che dovrebbe essere corrisposta dopo i periodi di differimento e di mantenimento. I periodi di valutazione e di erogazione dovrebbero tenere conto dell'attività commerciale e della posizione della categoria di personale più rilevante o, in casi eccezionali, di un singolo membro del personale più rilevante.

215. Nell'ambito del processo di allineamento al rischio, dovrebbe essere utilizzata in tutte le fasi un'adeguata combinazione di criteri quantitativi e qualitativi sotto forma di criteri assoluti e relativi per garantire che tutti i rischi, i risultati e gli aggiustamenti necessari per il rischio siano rispecchiati. L'ente dovrebbe stabilire misure di risultato assolute sulla base della propria strategia, compresi il profilo di rischio e la propensione al rischio. Dovrebbero essere definite misure di risultato relative per confrontare i risultati con quelli di soggetti simili, che possono essere "interni" (cioè all'interno dell'organizzazione) o "esterni" (cioè enti simili). I criteri quantitativi e qualitativi e i processi applicati dovrebbero essere trasparenti e, per quanto possibile, predefiniti. Sia i criteri quantitativi che quelli qualitativi possono basarsi in parte sulla valutazione.

216. Laddove vengano utilizzati approcci discrezionali, gli enti dovrebbero garantire un livello sufficiente di trasparenza e obiettività quando le valutazioni sono espresse:

- a. stabilendo una politica chiaramente formulata in forma scritta che descriva i parametri e le considerazioni fondamentali su cui si baserà la valutazione;
- b. fornendo una documentazione chiara e completa della decisione finale riguardante la quantificazione dei rischi e dei risultati o gli aggiustamenti per il rischio applicati;
- c. coinvolgendo le funzioni di controllo pertinenti;
- d. considerando gli incentivi personali del personale che esprime la valutazione e gli eventuali conflitti di interesse;
- e. attuando controlli e contrappesi appropriati, compresa l'effettuazione di tali aggiustamenti all'interno di un panel che coinvolga il personale delle unità operative, delle funzioni aziendali e di controllo, ecc.;
- f. approvando la valutazione effettuata da una funzione di controllo o ad un livello gerarchico appropriato al di sopra della funzione che effettua la valutazione, ad esempio a livello dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione o supervisione strategica o a livello del comitato per le remunerazioni.

217. Gli enti dovrebbero rendere trasparente al personale più rilevante il processo di allineamento al rischio, compresi eventuali elementi basati su valutazioni piuttosto che su fatti o dati oggettivi.

218. Qualora in seguito all'applicazione di parametri discrezionali l'esito finale sia notevolmente diverso dall'esito iniziale basato su parametri predefiniti, gli enti dovrebbero fornire al comitato per le remunerazioni o alla funzione di supervisione strategica informazioni dettagliate al riguardo.

14.1 Processo di quantificazione dei risultati e dei rischi

219. La remunerazione variabile del personale più rilevante dovrebbe essere allineata a tutti i rischi e ai risultati dell'ente, dell'unità operativa e della persona. L'importanza relativa di ciascun livello dei criteri di risultato dovrebbe essere determinata preventivamente nelle politiche di remunerazione e adeguatamente bilanciata per tenere conto degli obiettivi a ciascun livello, della posizione o delle responsabilità ricoperte dal membro del personale, dell'unità operativa in cui è attivo il membro e dei rischi attuali e futuri.

14.1.1 Valutazioni dei rischi

220. Gli enti dovrebbero definire gli obiettivi dell'ente, delle unità operative e del personale. Tali obiettivi dovrebbero derivare dalla strategia aziendale e di rischio dell'ente, 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 operative dell'ente e dei membri del personale più rilevante durante il periodo di valutazione rispetto ai loro obiettivi.

221. Gli enti dovrebbero tenere conto di tutti i rischi attuali e futuri, sia in bilancio sia fuori bilancio, operando una distinzione tra i rischi rilevanti per l'ente, le unità operative e i singoli individui. Sebbene gli enti di norma sostengano tutti i tipi di rischio a livello di ente, a livello di singoli membri del personale più rilevante o unità operative solo alcuni tipi di rischio possono essere rilevanti.

222. Laddove sia difficile quantificare esattamente l'esposizione al rischio, come il rischio reputazionale e il rischio operativo, gli enti dovrebbero inoltre utilizzare misure per l'allineamento al rischio della remunerazione. In tali casi, la valutazione del rischio dovrebbe basarsi su proxy adeguati, inclusi gli indicatori di rischio, i fabbisogni di capitale o analisi dello scenario.

223. Al fine di tenere in considerazione in modo prudenziale tutti i rischi rilevanti a livello di ente e di unità operativa, gli enti dovrebbero utilizzare gli stessi metodi di misurazione del rischio utilizzati per la misurazione interna del rischio, ad esempio, nell'ambito del processo interno di determinazione dell'adeguatezza patrimoniale (ICAAP) e nella singola valutazione dell'adeguatezza della liquidità. Gli enti dovrebbero tenere conto delle perdite previste e inattese e delle condizioni di stress. Ad esempio, se un ente utilizza un metodo avanzato di

misurazione (AMA) per calcolare i propri fabbisogni di capitale operativo, tale metodologia includerà già perdite di elevata gravità e analisi dello scenario. Analogamente, anche i modelli del rischio di credito e di mercato o di capitale economico degli enti includeranno condizioni di stress.

224. Gli enti dovrebbero essere in grado di dimostrare all'autorità competente il modo in cui i calcoli del rischio sono ripartiti per unità operative e diversi tipi di rischio. La portata e la qualità dei metodi e dei modelli utilizzati nell'ambito dell'ICAAP dovrebbero essere rispecchiati dall'ente in modo proporzionato nella politica di remunerazione. Metodi ICAAP più sofisticati dovrebbero determinare una politica di remunerazione variabile più sofisticata, comprese tecniche di aggiustamento sensibili al rischio.

14.1.2 Criteri di risultato sensibili al rischio

225. Gli enti dovrebbero stabilire e documentare criteri di risultato sia quantitativi che qualitativi, inclusi criteri finanziari e non finanziari, per i singoli individui, le unità operative e l'ente. I criteri di risultato non dovrebbero incentivare l'assunzione di rischi eccessivi o la vendita abusiva dei prodotti.

226. Gli enti dovrebbero utilizzare un adeguato equilibrio tra i criteri quantitativi e qualitativi, nonché criteri assoluti e relativi.

227. I criteri utilizzati per misurare il rischio e i risultati dovrebbero essere collegati il più possibile alle decisioni prese dal membro del personale più rilevante e alla categoria di membri del personale soggetta alla misurazione dei risultati e dovrebbero garantire che il processo di riconoscimento abbia un impatto adeguato sul comportamento del personale.

228. I criteri di risultato dovrebbero includere obiettivi conseguibili e parametri sui quali il membro del personale più rilevante eserciti un'influenza diretta. Ad esempio, variabili a livello individuale per un funzionario addetto ai prestiti potrebbero essere gli andamenti dei prestiti originati o monitorati da tale persona, mentre per il dirigente di un'unità operativa potrebbero essere i risultati del team di gestione di tale unità. Quando si valutano i risultati, dovrebbero essere misurati i risultati e gli esiti effettivamente realizzati.

229. I criteri quantitativi dovrebbero coprire un periodo sufficientemente lungo per riflettere adeguatamente il rischio assunto dai membri del personale più rilevante, dalle unità operative e dall'ente e dovrebbero essere adeguati al rischio e includere misure di efficienza economica. Esempi di criteri di risultato sono il rendimento del capitale aggiustato per il rischio (RAROC), il ritorno sul capitale aggiustato per il rischio (RORAC), il profitto economico, il capitale interno di rischio economico, il contributo economico netto, il costo di finanziamento aggiustato per il rischio, i parametri di rischio derivati dal processo di valutazione dell'adeguatezza patrimoniale o dati finanziari relativi al budget delle funzioni (ad esempio per la funzione aziendale, comprese le risorse legali e umane) o al loro profilo di rischio operativo, o rettifiche contabili pure.

230. Gli indicatori dell'efficienza operativa (ad esempio, i profitti, i ricavi, la produttività, i costi e le metriche di volume) o alcuni criteri di mercato (ad esempio, il prezzo delle azioni e il rendimento totale per gli azionisti) non incorporano un esplicito aggiustamento per il rischio e sono a brevissimo termine e quindi non sufficienti per riflettere tutti i rischi delle attività del membro del personale più rilevante. Tali criteri di risultato richiedono ulteriori aggiustamenti per il rischio.

231. I criteri qualitativi (come il raggiungimento dei risultati, il rispetto della strategia nell'ambito della propensione al rischio e l'esperienza in materia di conformità) dovrebbero essere pertinenti a livello di ente, unità operativa o singoli individui. Esempi di tali criteri qualitativi sono: conseguimento di obiettivi strategici, soddisfazione dei clienti, osservanza della politica di gestione del rischio, conformità alle norme interne ed esterne, leadership, attitudine al lavoro di squadra, creatività, motivazione e cooperazione con altre unità operative e con le funzioni di controllo aziendali e interne.

14.1.3 Criteri specifici per le funzioni di controllo

232. Laddove il personale delle funzioni di controllo riceva una remunerazione variabile, questa dovrebbe essere valutata e la parte variabile della remunerazione determinata separatamente dalle unità operative controllate dal personale, compresi i risultati legati alle decisioni aziendali (ad esempio l'approvazione di nuovi prodotti) in cui è coinvolta la funzione di controllo.

233. I criteri utilizzati per la valutazione dei risultati e dei rischi dovrebbero basarsi prevalentemente sugli obiettivi delle funzioni di controllo interno. La remunerazione variabile per le funzioni di controllo dovrebbe derivare principalmente dagli obiettivi di controllo, ad esempio il rapporto di classe 1, l'incidenza dei crediti deteriorati, il tasso di recupero dei crediti deteriorati o i risultati del controllo. La loro remunerazione variabile può basarsi anche in una certa misura sui risultati dell'ente nel suo insieme. L'ente dovrebbe valutare 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 operative che controlla.

234. Se il direttore della funzione di gestione dei rischi (Chief Risk Officer o CRO) è anche un membro dell'organo di gestione, i principi di cui ai paragrafi 232 e 233 dovrebbero applicarsi anche alla remunerazione del CRO.

14.2 Processo di riconoscimento

235. Gli enti dovrebbero stabilire un bonus pool. Nel determinare i bonus pool o i riconoscimenti individuali, gli enti dovrebbero considerare tutti i rischi attuali, le perdite attese, le perdite inattese stimate e le condizioni di stress associate alle attività dell'ente.

236. La remunerazione variabile dovrebbe essere riconosciuta dopo la fine del periodo di valutazione. Il periodo di valutazione dovrebbe essere di almeno un anno. Qualora vengano

utilizzati periodi più lunghi, diversi periodi di valutazione possono sovrapporsi, ad esempio se ogni anno inizia un nuovo periodo pluriennale.

237. Dopo il periodo di valutazione, l'ente dovrebbe determinare la remunerazione variabile dei singoli membri del personale più rilevante traducendo i criteri di risultato e gli aggiustamenti al rischio in effettivi riconoscimenti della remunerazione. Durante questo processo di riconoscimento, l'ente dovrebbe adeguare la remunerazione per potenziali sviluppi negativi futuri («aggiustamento per il rischio ex ante»).

14.2.1 Determinazione del bonus pool

238. Gli enti dovrebbero definire uno o più bonus pool per il periodo durante il quale la remunerazione variabile è aggiudicata e calcolare il bonus pool complessivo a livello di ente come somma di questi bonus pool.

239. 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, dei criteri di risultato e dei criteri di rischio definiti per l'ente nel suo complesso, degli obiettivi di controllo e della situazione finanziaria dell'ente, compresi la sua base di capitale e la sua 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. Dovrebbe essere adottato un uso prudente dei metodi contabili e di valutazione che assicuri una valutazione veritiera ed equa dei risultati finanziari, della base di capitale e della liquidità.

240. I bonus pool non dovrebbero essere stabiliti a un determinato livello per soddisfare le richieste di remunerazione.

241. Al momento di determinare il bonus pool complessivo, gli enti dovrebbero disporre di processi e controlli adeguati.

242. Laddove gli enti utilizzino un approccio top-down, dovrebbero stabilire l'importo del bonus pool a livello dell'ente, che verrà quindi distribuito in tutto o in parte tra le unità operative e le funzioni di controllo dopo la valutazione dei loro risultati. I riconoscimenti individuali dovrebbero basarsi successivamente sulla valutazione dei risultati dei singoli individui.

243. Laddove gli enti stabiliscano il bonus pool con un approccio bottom-up, il processo dovrebbe iniziare a livello del singolo membro del personale. A seconda dei criteri di risultato in base ai quali è valutato il personale, dovrebbe essere effettuata un'assegnazione del bonus pool per il membro del personale; il bonus pool dell'unità operativa e dell'ente è pari alle somme dei potenziali riconoscimenti assegnati ai rispettivi livelli subordinati. L'ente dovrebbe garantire che si tenga adeguatamente conto dei risultati complessivi dell'ente.

244. Quando si distribuisce il bonus pool a livello dell'unità operativa o del singolo membro del personale, la dotazione dovrebbe basarsi, se necessario, su formule predefinite e approcci

valutativi. Gli enti possono utilizzare schede di valutazione o altri metodi appropriati per combinare diversi approcci.

245. Nella scelta dell'approccio, gli enti dovrebbero tenere conto di quanto segue: le formule sono più trasparenti e, pertanto, comportano incentivi chiari, poiché il membro del personale conosce tutti i fattori che determinano la sua remunerazione variabile. Tuttavia, le formule potrebbero non rispecchiare tutti gli obiettivi, segnatamente quelli qualitativi, che possono essere meglio rispecchiati da approcci valutativi. L'approccio valutativo conferisce maggiore flessibilità alla gestione e pertanto può indebolire l'effetto di incentivazione basato sul rischio della remunerazione variabile basata sui risultati. Dovrebbe quindi essere applicato con controlli appropriati e in un processo ben documentato e trasparente.

246. Fattori come i vincoli di budget, il mantenimento del personale e le considerazioni sul reclutamento, le sovvenzioni tra le unità operative, ecc., non dovrebbero dominare la distribuzione del bonus pool in quanto possono indebolire il rapporto tra risultati, rischio e remunerazione.

247. Gli enti dovrebbero conservare scritture su come sono stati determinati il bonus pool e la remunerazione del personale, compreso il modo in cui sono state combinate le stime basate su approcci diversi.

14.2.2 Aggiustamento per il rischio ex ante nel processo di riconoscimento

248. Gli enti dovrebbero determinare il bonus pool e la remunerazione variabile da riconoscere sulla base di una valutazione dei risultati e dei rischi assunti. L'aggiustamento per i rischi prima del riconoscimento («aggiustamento per il rischio ex ante») dovrebbe basarsi su indicatori di rischio e garantire che la remunerazione variabile riconosciuta sia pienamente allineata ai rischi assunti. I criteri utilizzati per l'aggiustamento per il rischio ex ante dovrebbero essere sufficientemente granulari da riflettere tutti i rischi pertinenti.

249. A seconda della disponibilità di criteri di aggiustamento per il rischio, gli enti dovrebbero determinare a quale livello applicare gli aggiustamenti per il rischio ex ante al calcolo del bonus pool. Ciò dovrebbe avvenire a livello dell'unità operativa o a livello delle sue sottostrutture organizzative, ad esempio a livello dell'unità di negoziazione o del singolo membro del personale.

250. L'allineamento al rischio dovrebbe essere ottenuto utilizzando criteri di risultato aggiustati per il rischio, inclusi i criteri di risultato aggiustati per il rischio sulla base di indicatori di rischio separati. Dovrebbero essere utilizzati criteri quantitativi e qualitativi.

251. Gli aggiustamenti per il rischio ex ante effettuati dagli enti, ove basati su criteri quantitativi, dovrebbero basarsi in larga misura sulle misure esistenti negli enti utilizzati per altri fini di gestione del rischio. Qualora siano apportati aggiustamenti a tali misure nell'ambito dei processi

di gestione del rischio, gli enti dovrebbero anche apportare modifiche coerenti al quadro retributivo. I criteri quantitativi includono:

- a. capitale economico, profitto economico, rendimento delle attività ponderate per il rischio e rendimento del capitale allocato;
- b. il costo e la quantità del capitale richiesto per i rischi delle sue attività, mentre la distribuzione dei costi di capitale dovrebbe riflettere il profilo di rischio dell'ente e l'intero capitale dell'ente dovrebbe essere interamente allocato e addebitato;
- c. il costo e la quantità del rischio di liquidità assunto nel corso dell'attività;
- d. costi indiretti di liquidità (ossia costi della liquidità asimmetrici, costo del rischio di liquidità potenziale e altre esposizioni al rischio di liquidità che un ente può avere).

252. Quando si valuta la redditività dell'ente e delle sue unità operative, la valutazione dovrebbe basarsi sui ricavi netti ove sono inclusi tutti i costi diretti e indiretti legati all'attività. Gli enti non dovrebbero escludere i costi delle funzioni aziendali, ad esempio i costi informatici, le spese generali del gruppo o le attività cessate.

253. Nel determinare il bonus pool e la remunerazione del personale più rilevante, gli enti dovrebbero apportare aggiustamenti qualitativi al rischio ex ante attraverso, ad esempio, l'uso di schede di valutazione bilanciate che includano esplicitamente considerazioni sui rischi e sul controllo quali violazioni della conformità, violazioni dei limiti di rischio e indicatori di controllo interno (ad esempio sulla base dei risultati del controllo interno) o altri metodi simili.

15. Processo di erogazione della remunerazione variabile

254. Gli enti dovrebbero erogare la remunerazione variabile in parte anticipata e in parte differita e in un adeguato equilibrio tra strumenti di capitale, strumenti collegati alle azioni e altri strumenti ammissibili e contante conformemente all'articolo 94 della direttiva 2013/36/UE. Prima dell'erogazione della parte di contante differita o della maturazione degli strumenti differiti, dovrebbe essere applicata una rivalutazione dei risultati e, se necessario, un aggiustamento per il rischio ex post in modo da allineare la remunerazione variabile ai rischi aggiuntivi che sono stati identificati o si sono materializzati dopo il riconoscimento. Ciò vale anche in caso di utilizzo di periodi di valutazione pluriennali.

15.1 Remunerazione non differita e differita

255. Gli enti dovrebbero attuare un piano di differimento che allinei adeguatamente la remunerazione del personale alle attività dell'ente, al ciclo economico e al profilo di rischio e alle attività dei membri del personale più rilevante in modo che una parte sufficiente della remunerazione variabile possa essere adeguata nel tempo ai risultati del rischio attraverso aggiustamenti per il rischio ex post.

256. Un piano di differimento è definito da diverse componenti:

- a. la proporzione della remunerazione variabile che viene differita (sezione 15.2);
- b. la durata del periodo di differimento (sezione 15.2);
- c. la velocità di attribuzione della remunerazione differita, compreso l'arco temporale dalla fine del periodo di valutazione fino all'attribuzione del primo importo differito (sezione 15.3).

257. Gli enti dovrebbero tenere conto, nell'ambito del piano di differimento, della forma in cui viene riconosciuta la remunerazione variabile differita e, se necessario, differenziare i propri piani di differimento variando tali componenti per le diverse categorie del personale più rilevante. La combinazione di queste componenti dovrebbe determinare un piano di differimento efficace in cui siano forniti chiari incentivi per l'assunzione di rischi orientata a lungo termine mediante procedure trasparenti di allineamento al rischio.

15.2 Periodo di differimento e proporzione della remunerazione differita

258. Il periodo di differimento decorre dopo il riconoscimento (ad esempio nel momento in cui viene erogata la parte anticipata della remunerazione variabile). Il differimento può essere applicato ad entrambe le tipologie di remunerazione variabile: contanti e strumenti.

259. Nel determinare il periodo di differimento effettivo e la proporzione da differire in conformità ai requisiti minimi di cui all'articolo 94, paragrafo 1, lettera m), e all'articolo 94, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE, gli enti dovrebbero considerare:

- a. le responsabilità e le autorità del personale più rilevante e le mansioni da esso svolte;
- b. il ciclo economico e la natura delle attività dell'ente;
- c. fluttuazioni attese dell'attività economica, dei risultati e dei rischi dell'ente e dell'unità operativa e l'impatto del personale più rilevante su tali fluttuazioni;
- d. il rapporto approvato tra le componenti variabile e fissa della remunerazione complessiva e l'importo assoluto della remunerazione variabile.

260. Gli enti dovrebbero determinare per quali categorie di personale più rilevante, tenuto conto anche dei loro ruoli e delle loro responsabilità, dovrebbero applicarsi i periodi di differimento superiori al periodo minimo richiesto di almeno quattro-cinque anni, per garantire che la remunerazione variabile sia allineata al profilo di rischio nel lungo termine. Laddove si utilizzino periodi di valutazione pluriennali più lunghi e il periodo di valutazione più lungo offra maggiore certezza sui rischi che si sono concretizzati dall'inizio del periodo di valutazione, gli enti dovrebbero tener conto di questo fatto quando stabiliscono i periodi di differimento e di

mantenimento e possono, se necessario, introdurre periodi di differimento più brevi dei periodi di differimento che sarebbero appropriati quando sarebbe utilizzato un periodo di valutazione di un anno. Si applica in ogni caso il requisito minimo del periodo di differimento di quattro anni e di cinque anni per i membri dell'organo di gestione e dell'alta dirigenza degli enti creditizi significativi.

261. Per i membri dell'organo di gestione e dell'alta dirigenza, gli enti creditizi significativi che non beneficiano della deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE dovrebbero differire una percentuale significativamente superiore al 50% della remunerazione variabile corrisposta in strumenti.

262. Gli enti dovrebbero stabilire una percentuale adeguata della remunerazione, pari o superiore alla percentuale minima del 40 %, che dovrebbe essere differita per una categoria di personale più rilevante o un singolo membro del personale più rilevante. In caso di importi particolarmente elevati della remunerazione variabile, la proporzione del differimento per tali membri del personale dovrebbe essere almeno del 60 %.

263. Gli enti dovrebbero definire quale livello di remunerazione variabile costituisce un importo particolarmente elevato, tenendo conto della remunerazione media corrisposta all'interno dell'ente, della relazione sul benchmarking in materia di remunerazioni dell'ABE e, se disponibili, dei risultati sul benchmarking in materia di remunerazioni nazionali e di altro tipo e delle soglie stabilite dalle autorità competenti. Nell'attuazione degli orientamenti, le autorità competenti dovrebbero determinare una soglia assoluta o relativa, tenendo conto dei criteri di cui sopra. La remunerazione pari o superiore a tale soglia dovrebbe sempre essere considerata di importo particolarmente elevato.

264. Laddove gli enti determinino la percentuale che viene differita da una cascata di importi assoluti (ad esempio la parte compresa tra 0 e 100: 100 % in anticipo, la parte tra 100 e 200: il 50 % in anticipo e il resto differito, la parte superiore a 200: il 25 % in anticipo e il resto differito), gli enti dovrebbero essere in grado di dimostrare all'autorità competente che, su base media ponderata per ciascun membro del personale più rilevante, l'ente rispetta la soglia minima di differimento dal 40 % al 60 % e che la percentuale differita è adeguata e correttamente allineata alla natura dell'impresa, ai suoi rischi e alle attività del membro del personale più rilevante in questione.

265. Laddove i principi generali del diritto nazionale in materia di contratti e di lavoro impediscano la sostanziale riduzione della remunerazione variabile in caso di risultati finanziari modesti o negativi dell'ente, gli enti dovrebbero applicare un sistema di differimento e utilizzare strumenti per il riconoscimento della remunerazione variabile che assicurino che gli aggiustamenti per il rischio ex post vengano applicati per quanto possibile. Ciò può includere quanto segue:

- a. determinare periodi di differimento più lunghi;

- b. evitare l'uso della maturazione pro-quota nelle situazioni in cui può essere applicato il malus, ma l'applicazione della restituzione («clawback») sarebbe soggetta a impedimenti giuridici;
- c. riconoscere una percentuale maggiore della remunerazione variabile in strumenti allineati ai risultati dell'ente e soggetti a periodi di differimento e di mantenimento sufficientemente lunghi.

15.3 Maturazione della remunerazione differita

266. La prima percentuale differita non dovrebbe essere attribuita prima di 12 mesi dall'inizio del periodo di differimento. Il periodo di differimento termina quando la remunerazione variabile riconosciuta è attribuita o quando l'importo è stato ridotto a zero in quanto è stato applicato il malus.

267. La remunerazione differita dovrebbe maturare interamente alla fine del periodo di differimento o essere ripartita su più pagamenti nel corso del periodo di differimento conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera m), della direttiva 2013/36/UE.

268. La maturazione pro-quota indica, per esempio, che un periodo di differimento di quattro anni che alla fine degli anni $n+1$, $n+2$, $n+3$ e $n+4$ matura un quarto della remunerazione differita, dove n è il momento in cui la parte versata in anticipo della remunerazione variabile riconosciuta è stata pagata.

269. La maturazione non dovrebbe aver luogo più frequentemente di una volta all'anno per garantire un'adeguata valutazione dei rischi prima dell'applicazione degli aggiustamenti ex post.

15.4 Riconoscimento della remunerazione variabile in strumenti

270. Gli strumenti utilizzati per il riconoscimento della remunerazione variabile dovrebbero contribuire all'allineamento della remunerazione variabile ai risultati e ai rischi dell'ente.

271. Laddove siano disponibili strumenti emessi da un ente nell'ambito del consolidamento ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera l), punti i) e ii), della CRD, la remunerazione variabile dovrebbe consistere in un equilibrio di diversi tipi di strumenti. Gli enti dovrebbero, ove tali strumenti siano disponibili, dare la priorità all'uso di strumenti soggetti a bail-in, in linea con gli strumenti stabiliti negli strumenti e nelle azioni della RTS, piuttosto che l'uso di elementi basati sul valore come gli strumenti collegati alle azioni.

272. 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. per gli enti che sono società per azioni (sia quotate che non quotate), sono disponibili azioni o strumenti collegati alle azioni.

- b. Per gli enti che non sono società per azioni, sono disponibili partecipazioni equivalenti ad azioni o strumenti non monetari equivalenti a strumenti collegati alle azioni.

273. Gli strumenti collegati alle azioni o altri strumenti non monetari equivalenti (ad esempio i diritti di rivalutazione delle azioni, tipi di azioni sintetiche) sono quegli strumenti o obbligazioni contrattuali, inclusi gli strumenti basati sulla liquidità, il cui valore è basato sul prezzo di mercato o, laddove un prezzo di mercato non sia disponibile, sul fair value dell'azione o del diritto di proprietà equivalente e seguono il prezzo di mercato o il fair value. Tutti questi strumenti dovrebbero avere lo stesso effetto in termini di assorbimento delle perdite delle azioni o di partecipazioni equivalenti.

274. La disponibilità di "altri strumenti" ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera I), punto ii), della direttiva 2013/36/UE dipende dal fatto che un ente o un ente nell'ambito del consolidamento abbia già emesso tali strumenti e gli importi sufficienti di tali strumenti siano disponibili. Laddove gli enti siano finanziati principalmente all'ingrosso o si basino in larga misura su debiti aggiuntivi di classe 1, di classe 2 o di bail-in per soddisfare i loro fabbisogni di capitale, 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.

275. Laddove non vi siano fattori specifici o leggi nazionali che impediscano l'uso di «altri strumenti» ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera I), punto ii), della direttiva 2013/36/UE, o fattori che impediscano agli enti di emettere strumenti in conformità con il regolamento delegato (UE) n. 527/2014 della Commissione, tali strumenti dovrebbero essere utilizzati per il riconoscimento della remunerazione variabile, ove disponibili.

276. Laddove siano disponibili sia strumenti azionari o collegati ad azioni sia altri strumenti ammissibili definiti dal regolamento delegato (UE) n. 527/2014 della Commissione, è possibile pagare la remunerazione variabile come saldo di diversi strumenti. In tal caso, gli enti devono garantire che la percentuale della remunerazione variabile corrisposta in strumenti comprenda un adeguato equilibrio di strumenti ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera I), punti i) e ii), della direttiva 2013/36/UE. Nel definire l'equilibrio tra i diversi strumenti, gli enti dovrebbero essere in grado di dimostrare che hanno tenuto conto degli interessi di azionisti, creditori, detentori di obbligazioni e altre parti interessate.

277. Quando la remunerazione variabile riconosciuta in strumenti viene riconosciuta, gli enti dovrebbero accertarsi che hanno aggiudicato gli strumenti disponibili. Gli enti possono decidere di non detenere gli strumenti durante il periodo di differimento, ma in tal caso dovrebbero tenere conto dei relativi rischi di mercato.

278. Gli strumenti dovrebbero essere prezzati al prezzo di mercato o al loro fair value alla data di riconoscimento di tali strumenti. Questo prezzo costituisce la base per stabilire il numero iniziale di strumenti e per i successivi aggiustamenti ex post al numero di strumenti o il loro valore. Tali valutazioni dovrebbero essere effettuate anche prima della maturazione per garantire che gli

aggiustamenti per il rischio ex post siano applicati correttamente e prima della fine del periodo di mantenimento. Gli enti che non sono grandi enti e che non sono quotati possono stabilire il valore delle partecipazioni e degli strumenti collegati alle partecipazioni sulla base degli ultimi risultati finanziari annuali.

279. Gli enti possono riconoscere un numero fisso o un importo nominale di strumenti differiti utilizzando tecniche diverse, comprese le strutture e i contratti di deposito fiduciario, 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, a meno che il numero o l'importo sia ridotto mediante l'applicazione del malus. Gli enti dovrebbero assicurarsi che gli strumenti riconosciuti siano disponibili per l'erogazione al personale al più tardi quando sono attribuiti.

280. Gli enti non dovrebbero pagare alcun interesse o dividendo su strumenti che sono stati riconosciuti come remunerazione variabile nell'ambito di accordi di differimento per il personale più rilevante; ciò significa anche che gli interessi e i dividendi pagabili durante il periodo di differimento non dovrebbero essere pagati al personale dopo la fine del periodo di differimento. Tali pagamenti dovrebbero essere trattati come ricevuti e di proprietà dell'ente.

281. 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 equilibrio tra gli strumenti di cui all'articolo 94, paragrafo 1, lettera l), punto i) e ii) della direttiva 2013/36/UE.

15.5 Percentuale minima di strumenti e loro distribuzione nel tempo

282. Se necessario, l'obbligo di corrispondere, a norma dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera l), della direttiva 2013/36/UE, almeno il 50 % di qualsiasi remunerazione variabile in strumenti dovrebbe essere applicato in egual misura alla parte non differita e alla parte differita ed entrambe le parti dovrebbero consistere in un equilibrio di strumenti in linea con gli orientamenti della sezione 15.4.

283. Piuttosto che riconoscere una remunerazione variabile in contanti, gli enti dovrebbero dare la priorità all'uso di strumenti. Gli enti dovrebbero stabilire separatamente la percentuale che deve essere riconosciuta in un saldo di strumenti pari o superiore al 50 % per le parti differite e non differite della remunerazione variabile. Laddove gli enti riconoscano una percentuale superiore al 50 % della remunerazione variabile in strumenti, dovrebbero dare la priorità a una percentuale maggiore di strumenti nella percentuale differita della componente della remunerazione variabile.

284. Il rapporto della remunerazione variabile erogata in strumenti dovrebbe essere calcolato come il quoziente tra l'importo della remunerazione variabile riconosciuta in strumenti e la somma della remunerazione variabile aggiudicata in denaro, strumenti e altri benefici. Tutti gli importi

devono essere valutati al momento del loro riconoscimento, salvo diversa indicazione nei presenti orientamenti.

15.6 Politica di mantenimento

285. Per allineare gli incentivi agli interessi a lungo termine dell'ente, si dovrebbe stabilire una durata adeguata del periodo di mantenimento applicato alla remunerazione variabile corrisposto in strumenti.

286. Gli enti dovrebbero essere in grado di spiegare come la politica di mantenimento sia legata ad altre misure di allineamento e dovrebbe spiegare se e come opera una distinzione tra strumenti versati in anticipo e strumenti differiti.

287. Nello stabilire il periodo di mantenimento, gli enti dovrebbero considerare la durata complessiva del differimento e del periodo di mantenimento previsto e l'impatto della categoria di personale più rilevante sul profilo di rischio degli enti e la durata del ciclo economico pertinente per la categoria di personale.

288. Nei casi in cui i rischi sottostanti ai risultati possano concretizzarsi oltre la fine del periodo di differimento e di mantenimento standard, si dovrebbe prendere in considerazione un periodo di mantenimento più lungo applicato in generale a tutto il personale più rilevante, almeno per il personale con il maggiore impatto sul profilo di rischio degli enti.

289. Per gli strumenti riconosciuti si dovrebbe stabilire un periodo di mantenimento di almeno un anno. Periodi più lunghi dovrebbero essere stabiliti in particolare quando gli aggiustamenti per il rischio ex post si basano principalmente sulle evoluzioni del valore degli strumenti che sono stati riconosciuti. Se il periodo di differimento è di almeno cinque anni, può essere imposto un periodo di mantenimento per la parte differita di almeno sei mesi per il personale più rilevante diverso dai membri dell'organo di gestione e dall'alta dirigenza, per i quali si dovrebbe applicare un periodo minimo di mantenimento di un anno.

15.7 Correzione in funzione del rischio

15.7.1 Malus e restituzione («clawback»)

290. I dispositivi di malus o di restituzione («clawback») sono meccanismi espliciti di aggiustamento per il rischio ex post in cui l'ente stesso adegua la remunerazione del membro del personale più rilevante sulla base di tali meccanismi (ad esempio riducendo la remunerazione in contanti riconosciuta o riducendo il numero o il valore degli strumenti riconosciuti).

291. Fatti salvi i principi generali del diritto contrattuale o del lavoro nazionale, gli enti devono poter applicare dispositivi di malus o di restituzione («clawback») 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, compresi i dispositivi di differimento o mantenimento.

292. Gli aggiustamenti per il rischio ex post dovrebbero sempre essere correlati ai risultati o al rischio. Dovrebbero soddisfare i risultati effettivi del rischio o le variazioni ai rischi persistenti dell'ente, della linea di business o delle attività del personale. Non dovrebbero basarsi sull'importo dei dividendi pagati o sull'evoluzione del prezzo delle azioni.

293. Gli enti dovrebbero analizzare se i loro aggiustamenti per il rischio ex ante iniziali erano sufficienti, ad esempio se i rischi sono stati omessi o sottovalutati o se sono stati identificati nuovi rischi o se si sono verificate perdite impreviste. La misura in cui è necessario un aggiustamento per il rischio ex post dipende dall'accuratezza dell'aggiustamento per il rischio ex ante e dovrebbe essere stabilita dall'ente sulla base di test retrospettivi.

294. Nel fissare i criteri per l'applicazione del malus e della restituzione («clawback») ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera n), della direttiva 2013/36/UE, gli enti dovrebbero anche stabilire un periodo durante il quale il malus o la restituzione («clawback») sarà applicato al personale più rilevante. Questo periodo dovrebbe coprire almeno i periodi di differimento e di mantenimento. Gli enti possono distinguere tra criteri per l'applicazione del malus e della restituzione («clawback»). La restituzione («clawback») dovrebbe essere applicata in particolare in caso di frode o altra condotta intenzionale o grave negligenza che ha determinato perdite significative.

295. Per garantire un collegamento tra la misurazione iniziale dei risultati e i suoi test retrospettivi, gli enti dovrebbero utilizzare almeno i criteri di risultato e di rischio inizialmente utilizzati. Gli enti dovrebbero, oltre ai criteri di cui all'articolo 94, paragrafo 1, lettera n), punti i) e ii), della direttiva 2013/36/UE, utilizzare criteri specifici, tra cui:

- a. una evidenza di cattiva condotta o di un grave errore commesso dal membro del personale (ad esempio violazione del codice di condotta e di altre norme interne, riguardanti soprattutto i rischi);
- b. la circostanza che l'ente e/o l'unità operativa subiscano successivamente una notevole flessione nei loro risultati finanziari (ad esempio, indicatori aziendali specifici);
- c. la circostanza che l'ente e/o l'unità operativa presso cui il membro del personale più rilevante opera risenta di un notevole insuccesso nella gestione del rischio;
- d. aumenti significativi del capitale regolamentare o economico dell'ente o dell'unità operativa;
- e. eventuali sanzioni regolamentari, ad esempio punitive, amministrative, disciplinari o altre sanzioni regolamentari, ove la condotta del personale più rilevante abbia contribuito a comminare la sanzione.

296. Laddove il malus possa essere applicato solo al momento della maturazione del pagamento differito, gli enti possono scegliere, ove possibile, di applicare la restituzione («clawback») dopo l'erogazione o la maturazione della remunerazione variabile. L'applicazione del malus potrebbe

non essere possibile qualora si applichi la deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE in quanto non si applica l'obbligo di differire la remunerazione variabile; gli enti dovrebbero garantire l'applicazione della restituzione («clawback»).

297. I dispositivi di malus e restituzione («clawback») dovrebbero determinare una riduzione della remunerazione variabile, se necessario. In nessun caso un aggiustamento esplicito per il rischio ex post dovrebbe comportare un aumento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta o, laddove il malus o la restituzione («clawback») fosse già stata applicata in passato, ad un aumento della remunerazione variabile ridotta.

15.7.2 Aggiustamenti impliciti

298. Gli enti dovrebbero utilizzare gli strumenti per la remunerazione variabile in cui il prezzo reagisce alle variazioni dei risultati o del rischio dell'ente. L'evoluzione del prezzo delle azioni o del prezzo di altri strumenti non dovrebbe essere considerata un sostituto di espliciti aggiustamenti per il rischio ex post.

299. Laddove gli strumenti siano stati riconosciuti e il personale, dopo i periodi di differimento e di mantenimento, venda tali strumenti o lo strumento sia pagato in contanti alla sua scadenza finale, il personale dovrebbe poter ricevere l'importo dovuto. Qualora il prezzo di mercato o il fair value dello strumento siano aumentati, l'importo può essere superiore all'importo inizialmente riconosciuto.

Titolo V - Enti che beneficiano dell'intervento pubblico

16. Sostegno dello Stato e remunerazione

300. In linea con la sezione 6 dei presenti orientamenti, qualora gli enti beneficino di un intervento eccezionale dello Stato, le autorità e gli enti competenti dovrebbero stabilire contatti regolari per quanto riguarda la definizione del pool di eventuali remunerazioni variabili e il riconoscimento della remunerazione variabile per garantire il rispetto degli articoli 93 e 141 della direttiva 2013/36/UE. L'eventuale pagamento della remunerazione variabile non dovrebbe pregiudicare il rispetto del piano di risanamento e del piano di uscita da interventi eccezionali dello Stato.

301. Nell'ambito delle politiche di remunerazione dovrebbe essere applicata la comunicazione della Commissione sull'applicazione, che decorre dal 1° agosto 2013, delle norme in materia di aiuti di Stato a sostegno delle misure a favore delle banche nel contesto della crisi finanziaria (2013/C 216/01). Qualsiasi condizione relativa alla remunerazione imposta agli enti quando gli aiuti di Stato sono stati approvati e concessi dalla Commissione e nell'ambito di eventuali atti correlati dovrebbe riflettersi adeguatamente nella politica di remunerazione degli enti.

302. La remunerazione variabile del personale di un ente, compresi i membri dell'organo di gestione, non dovrebbe impedire un rimborso ordinato e tempestivo dell'intervento eccezionale dello Stato o il raggiungimento degli obiettivi stabiliti nel piano di ristrutturazione.
303. L'ente dovrebbe garantire che il bonus pool o la maturazione e il versamento della remunerazione variabile non pregiudichino il tempestivo accumulo della sua base di capitale e una diminuzione della sua dipendenza da interventi eccezionali dello Stato.
304. Fatte salve eventuali condizioni esistenti imposte dallo Stato membro o dall'Unione in materia di remunerazioni, l'autorità competente pertinente dovrebbe stabilire, per gli enti cui è stato concesso un intervento eccezionale dello Stato, la percentuale dei ricavi netti di cui all'articolo 93, lettera a), della direttiva 2013/36/UE che possono essere utilizzati per la remunerazione variabile e valutare se la remunerazione variabile è allineata a una sana gestione del rischio e alla crescita a lungo termine e adottare misure per ristrutturare la remunerazione, ove necessario.
305. Ai sensi dell'articolo 93, lettera b), della direttiva 2013/36/UE, limiti rigorosi alla remunerazione variabile dei membri dell'organo di gestione dovrebbero essere applicati nel contesto della remunerazione della ristrutturazione, quando:
- a. l'autorità competente pertinente richiede all'ente di non erogare la remunerazione variabile per i membri dell'organo di gestione a decorrere dalla data in cui è stato ricevuto l'intervento eccezionale dello Stato o di applicare il malus e la restituzione («clawback») alla remunerazione variabile tenendo conto dei potenziali insuccessi dell'organo di gestione.
 - b. L'autorità competente pertinente può esigere che l'ente non riconosca alcuna remunerazione variabile ai membri dell'organo di gestione fino a quando l'intervento eccezionale dello Stato non sia stato ancora rimborsato o fino a quando non sia attuato o realizzato un piano di ristrutturazione dell'ente. 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 dovrebbero essere chiaramente scritti e comunicati all'ente quando viene concesso il sostegno dello Stato.
306. Al fine di ristrutturare la remunerazione ai sensi dell'articolo 93, lettera b), della direttiva 2013/36/UE in modo allineato con una sana gestione del rischio e una crescita a lungo termine, le autorità competenti dovrebbero richiedere:
- a. se necessario, la limitazione a zero degli importi della remunerazione variabile per i membri dell'organo di gestione in modo che la remunerazione variabile non abbia un impatto considerevole sul risanamento dell'ente;
 - b. l'allineamento delle misure di risultato utilizzate per la determinazione della remunerazione variabile con l'andamento del risanamento dell'ente e il contributo del personale più rilevante, ivi compreso al riguardo l'organo di gestione;

- c. l'applicazione della restituzione («clawback») e del malus per periodi di riconoscimento precedenti, se necessario, in particolare per il personale che ha contribuito in modo significativo alla situazione in cui tale ente ha richiesto l'aiuto di Stato;
- d. un aumento della percentuale della remunerazione variabile differita fino al 100 %;
- e. l'allineamento del periodo di valutazione e di differimento alla fase e ai piani di risanamento o ristrutturazione.

307. Gli enti e le autorità competenti dovrebbero tenere conto del fatto che potrebbe essere necessario prevedere l'eventuale riconoscimento della remunerazione variabile per i membri dell'organo di gestione di nuova nomina assunti durante la fase di risanamento o di ristrutturazione dell'ente al fine di garantire che i membri idonei dell'organo di gestione possano essere nominati durante tale fase.

Titolo VI - Autorità competenti

17. Politiche di remunerazione

308. Le autorità competenti dovrebbero garantire, tenendo conto dei presenti orientamenti, degli orientamenti dell'ABE sul tasso di sconto figurativo applicabile e degli orientamenti dell'ABE sulla procedura di riesame prudenziale, che gli enti rispettino i requisiti relativi alle politiche di remunerazione di cui alla direttiva 2013/36/UE, al regolamento (UE) 575/2013 e alle disposizioni della RTS sul personale più rilevante, compresa l'adozione da parte degli enti di adeguate politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere per tutto il personale e per il personale più rilevante. Nella vigilanza sulle politiche di remunerazione degli enti, le autorità competenti dovrebbero applicare un approccio basato sul rischio.

309. Fatte salve altre misure e sanzioni di vigilanza e disciplinari, le autorità competenti dovrebbero richiedere agli enti di prendere adeguate misure per porre rimedio a eventuali carenze individuate. Qualora gli enti non ottemperino a tali richieste, dovrebbero essere adottate misure di vigilanza adeguate.

310. Le autorità competenti dovrebbero garantire che gli enti allineino la loro politica e 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 aziendale e dei valori aziendali e del profilo di rischio.

311. Le autorità competenti dovrebbero garantire che le politiche, le prassi e i processi di remunerazione degli enti siano appropriati e verificare, oltre ai riesami richiesti ai sensi degli orientamenti dell'ABE sulla procedura di riesame prudenziale, in particolare:

- a. i dispositivi 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 interne, anche all'interno del gruppo, che partecipano all'elaborazione, esecuzione e monitoraggio della politica di remunerazione;
- c. il processo sviluppato per condurre il riesame annuale delle politiche e prassi di remunerazione e dei suoi principali risultati, inclusa la circostanza che la politica di remunerazione è neutrale rispetto al genere;
- d. che sia costituito, ove richiesto, un comitato per le remunerazioni dotato di poteri e risorse sufficienti per svolgere le proprie funzioni;
- e. l'impatto della politica e delle prassi di remunerazione sulla conduzione degli affari, compresa la consulenza e la vendita di prodotti a diversi gruppi di clienti;
- f. che le politiche di remunerazione siano prese in considerazione nell'ambito del processo interno di determinazione dell'adeguatezza patrimoniale e della pianificazione della liquidità e viceversa.

312. Nell'ambito dei suddetti riesami, le autorità competenti dovrebbero in particolare, ma non solo:

- a. utilizzare il verbale della deliberazione della funzione di supervisione strategica sulle politiche di remunerazione, con particolare riguardo ai risultati del controllo svolto sull'elaborazione e sui processi del sistema di remunerazione dell'ente e sulle mansioni svolte dal comitato per le remunerazioni;
- b. utilizzare il verbale del comitato per le remunerazioni e degli altri comitati, compreso il comitato rischi, che partecipano al controllo svolto sull'elaborazione e sul funzionamento del sistema di remunerazione;
- c. tenere riunioni con i membri dell'organo di gestione dell'ente e di altre funzioni pertinenti.

313. Le autorità competenti dovrebbero garantire che gli enti vigilati su base consolidata e sub-consolidata abbiano stabilito una politica di remunerazione a livello di gruppo e a livello sub-consolidato, comprese, per quanto prescritto dall'attuazione nazionale dell'articolo 109, paragrafi da 4 a 6, della direttiva 2013/36/UE – le filiazioni che non sono esse stesse soggette alla direttiva 2013/36/UE, che trova attuazione coerentemente all'interno del gruppo, anche ai fini della determinazione del personale più rilevante. ⁽³³⁾

314. Le autorità competenti dovrebbero garantire che il processo di identificazione degli enti:

- a. includa i criteri qualitativi e quantitativi di cui all'articolo 92 della direttiva 2013/36/UE e della RTS sul personale più rilevante e, se necessario, criteri aggiuntivi definiti dall'ente;

⁽³³⁾ Fare anche riferimento agli orientamenti nei paragrafi 74 e 75 dei presenti orientamenti.

- b. si applichi adeguatamente a livello individuale, consolidato o sub-consolidato; e
- c. assicurarsi che le richieste di approvazione preventiva ai sensi della RTS sul personale più rilevante siano elaborate in conformità con questi orientamenti.

315. Le autorità competenti dovrebbero essere soddisfatte dell'esito complessivo del processo di identificazione e dovrebbero valutare se sono stati identificati tutti i membri del personale le cui attività hanno o possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente e che eventuali esclusioni del personale dalla categoria del personale più rilevante, in cui il personale è stato identificato solo dai criteri quantitativi di cui all'articolo 92 della direttiva 2013/36/UE e della RTS, sono ben motivate e che i requisiti di cui all'articolo 92 della direttiva 2013/36/UE e le rispettive procedure stabilite nei presenti orientamenti e nella RTS sono stati rispettati.

18. Forme specifiche di remunerazione

316. Per quanto riguarda le forme specifiche di remunerazione di cui alla sezione 8 dei presenti orientamenti, le autorità competenti dovrebbero, fatta salva la sezione 19:

- a. riesaminare eventuali accordi di remunerazione variabile garantita (importo, durata, condizioni, ecc.);
- b. verificare se un ente dispone di un quadro per determinare e approvare i pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto;
- c. valutare se gli obiettivi per il personale della funzione di controllo sono specifici alla funzione;
- d. riesaminare la remunerazione dei membri delle funzioni di gestione e di supervisione strategica dell'organo di gestione.

19. Remunerazione variabile

317. Le autorità competenti dovrebbero riesaminare:

- a. i risultati del processo di valutazione e allineamento dei risultati e dei rischi e l'adeguatezza del relativo orizzonte temporale;
- b. la combinazione appropriata di criteri quantitativi e qualitativi utilizzati per misurare i risultati e il rischio e determinare se:
 - ii. i criteri sono allineati agli obiettivi dell'ente;
 - iii. se i criteri sono realistici rispetto agli obiettivi del singolo individuo, dell'unità operativa e dell'ente;
 - iv. se i criteri individuali sono appropriati per misurare i risultati del singolo individuo;

- c. se le funzioni di controllo interno, in particolare la funzione di gestione dei rischi, partecipano adeguatamente alla determinazione degli aggiustamenti per il rischio ex ante;
- d. l'adeguatezza degli approcci top-down e bottom-up utilizzati per il calcolo del bonus pool;
- e. se l'ente rispetta la limitazione del rapporto tra le componenti variabile e fissa della remunerazione complessiva e il livellamento del suo bonus pool complessivo ai limiti prescritti dagli articoli 141 e 141 ter della direttiva 2013/36/UE e dall'articolo 16 bis della direttiva 2014/59/UE;
- f. l'orizzonte temporale dei programmi di differimento e mantenimento applicabili e come si collega al ciclo economico di un ente;
- g. la combinazione di azioni o partecipazioni equivalenti o strumenti collegati alle azioni e strumenti non monetari equivalenti diversi dai contanti che l'ente utilizza per soddisfare la soglia del 50 % di cui all'articolo 94, paragrafo 1, lettera l), della direttiva 2013/36/UE per garantire che riflettano adeguatamente gli interessi a lungo termine dell'ente;
- h. se gli aggiustamenti espliciti al rischio ex post si basano sulla valutazione dei risultati del membro del personale, dell'unità operativa e dell'ente e sui criteri utilizzati per misurare i risultati del membro del personale;
- i. se il malus e la restituzione («clawback») sono stati adeguatamente applicati sia alla parte monetaria che azionaria della remunerazione variabile differita e non differita e i criteri su cui si basano il malus e la restituzione («clawback»);
- j. che la remunerazione variabile non sia corrisposta attraverso veicoli o metodi che mirino o determinino effettivamente la mancata conformità ai requisiti in materia di remunerazione di cui ai presenti orientamenti per il personale più rilevante o, se necessario, per tutto il personale.

20. Informative

318. Le autorità competenti dovrebbero riesaminare le informative al pubblico sulle remunerazioni effettuate dagli enti ai sensi dell'articolo 96 della direttiva 2013/36/UE e dell'articolo 450 del regolamento (UE) 575/2013 e stabilire per quali enti dovrebbe essere svolto un riesame periodico delle informative.

319. Oltre al benchmarking delle prassi di remunerazione di cui all'articolo 75, paragrafo 1, della direttiva 2013/36/UE e all'esercizio della raccolta di dati sui soggetti ad alto reddito di cui all'articolo 75, paragrafo 3, di tale direttiva, le autorità competenti dovrebbero richiedere comunicazioni periodiche (o ad hoc) sulla supervisione strategica riguardo alla divulgazione delle remunerazioni, ove opportuno, al fine di monitorare l'evoluzione delle prassi in materia di remunerazione all'interno degli enti e in particolare all'interno degli enti significativi.

21. Collegi delle autorità di vigilanza

320. I collegi delle autorità di vigilanza istituiti a norma dell'articolo 116 della direttiva 2013/36/UE dovrebbero discutere le questioni relative alla remunerazione in linea con la procedura di riesame prudenziale, tenendo conto degli ulteriori ambiti della revisione prudenziale di cui ai presenti orientamenti.

ALLEGATO 1 - MAPPATURA DEI REQUISITI IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PREVISTI NELLA DIRETTIVA 2013/36/UE E DAL REGOLAMENTO (UE) 575/2013 E LORO AMBITO DI APPLICAZIONE

| Requisiti in materia di remunerazione: Articoli 74 e da 92 a 96 della DIRETTIVA 2013/36/UE. | Tutto il personale (a livello di ente, compreso il personale più rilevante) | Obbligatorî per il personale pi rilevante; gli enti dovrebbero prendere in considerazione l'applicazione dei requisiti a tutto il personale | Commenti |
|---|---|--|---|
| 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), punto i) | | x | |
| Articolo 94, paragrafo 1, lettera g), punto ii) | | x | |
| Articolo 94, paragrafo 1, lettera g), punto iii) | | x | L'applicazione del tasso di sconto non è obbligatoria |
| Articolo 94, paragrafo 1, lettera h) | | x | |

| Requisiti in materia di remunerazione: Articoli 74 e da 92 a 96 della DIRETTIVA 2013/36/UE. | Tutto il personale (a livello di ente, compreso il personale più rilevante) | Obbligatori per il personale più rilevante; gli enti dovrebbero prendere in considerazione l'applicazione dei requisiti a tutto il personale | Commenti |
|---|--|--|--|
| 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 sull'elusione dovrebbero essere applicate a tutto il personale per quanto riguarda i requisiti e le disposizioni che si applicano a tutto il personale |
| Articolo 95 | Obbligatorio per gli enti creditizi significativi; altri enti dovrebbero prendere in considerazione l'istituzione di tale comitato | | |
| Articolo 96 | x | | |
| Articolo 109 | Dispositivi, processi e applicazione dei meccanismi/gruppo degli enti | | |
| Articolo 141 | Limitazione delle distribuzioni | | |
| Articolo 141 ter | Limitazione delle distribuzioni | | |

Allegato 2 - Informazioni in merito all'approvazione di rapporti più elevati

| | |
|--|-----------------------------|
| Denominazione dell'ente | <i>testo</i> |
| Identificativo dell'entità giuridica | <i>testo</i> |
| Numero di dipendenti (fine dell'ultimo esercizio finanziario) | <i>numero</i> |
| Numero del personale più rilevante (esito dell'ultimo processo di identificazione) | <i>numero</i> |
| Totale del bilancio (fine dell'ultimo esercizio finanziario) | <i>numero</i> |
| Decisione presa | <i>gg/mm/aaaa</i> |
| Rapporto deciso | <i>numero (percentuale)</i> |
| Se sono stati approvati rapporti diversi all'interno dell'ente, inserire i campi di attività e le percentuali approvate come testo libero e il rapporto massimo approvato in alto | <i>testo</i> |