

Il presente documento è conforme all'originale contenuto negli archivi della Banca d'Italia

Firmato digitalmente da

PROVVEDIMENTO DELLA BANCA D'ITALIA
Atto di modifica del regolamento di attuazione
degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF

LA BANCA D'ITALIA

VISTO il decreto legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58, recante il testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria (“TUF”) e successive modificazioni;

VISTO il decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, recante il testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia (“TUB”) e successive modificazioni;

VISTA la direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, relativa ai mercati degli strumenti finanziari e che modifica la direttiva 2002/92/CE e la direttiva 2011/61/UE (“MiFID2”) e successive modificazioni;

VISTO il regolamento (UE) n. 600/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, sui mercati degli strumenti finanziari e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012 (“MiFIR”) e successive modificazioni;

VISTO il regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione, del 25 aprile 2016, che integra la direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i requisiti organizzativi e le condizioni di esercizio dell’attività delle imprese di investimento e le definizioni di taluni termini ai fini di detta direttiva, come modificato da ultimo dal regolamento delegato (UE) 2021/1253 della Commissione, del 21 aprile 2021, per quanto riguarda l’integrazione dei fattori di sostenibilità, dei rischi di sostenibilità e delle preferenze di sostenibilità in taluni requisiti organizzativi e condizioni di esercizio delle attività delle imprese di investimento;

VISTA la 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 (“CRD4”) e successive modificazioni;

VISTA la direttiva (UE) 2019/2034 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, relativa alla vigilanza prudenziale sulle imprese di investimento e recante modifica delle direttive 2002/87/CE, 2009/65/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE e 2014/65/UE (“IFD”);

VISTO il regolamento (UE) 2019/2033 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, relativo ai requisiti prudenziali delle imprese di investimento e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010, (UE) n. 575/2013, (UE) n. 600/2014 e (UE) n. 806/2014 (“IFR”);

VISTO il regolamento delegato (UE) 2021/2154 della Commissione, del 13 agosto 2021, che integra la direttiva (UE) 2019/2034 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che specificano i criteri adeguati per individuare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell’impresa di investimento o delle attività che essa gestisce;

VISTO il regolamento delegato 2021/2155 della Commissione, del 13 agosto 2021, che integra la direttiva (UE) 2019/2034 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che rispecchiano in modo adeguato la qualità del credito dell’impresa di investimento in situazione di continuità aziendale e i possibili dispositivi alternativi adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile;

VISTA la direttiva 2009/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 luglio 2009, concernente il coordinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative in materia di taluni organismi d’investimento collettivo in valori mobiliari (“UCITS”) e successive modificazioni, nonché le ulteriori disposizioni europee recanti le relative misure di esecuzione;

VISTA la 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”) e successive modificazioni;

VISTO il regolamento delegato (UE) n. 231/2013 della Commissione, del 19 dicembre 2012, che integra la direttiva 2011/61/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda deroghe, condizioni generali di esercizio, depositari, leva finanziaria, trasparenza e sorveglianza, come modificato da ultimo dal regolamento delegato (UE) 2021/1255 della Commissione, del 21 aprile 2021, per quanto riguarda i rischi di sostenibilità e i fattori di sostenibilità di cui i gestori di fondi di investimento alternativi debbono tenere conto;

VISTO il regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, relativo all’informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (“SDFR”);

VISTI gli orientamenti sulla *governance* interna dell’Autorità Bancaria Europea del 22 novembre 2021, di attuazione della IFD (EBA/GL/2021/14);

VISTI gli orientamenti su sane politiche di remunerazione dell’Autorità Bancaria Europea del 22 novembre 2021, di attuazione della IFD (EBA/GL/2021/13);

VISTI gli orientamenti sulla *governance* interna dell’Autorità Bancaria Europea del 2 luglio 2021, di attuazione della direttiva 2013/36/UE (EBA/GL/2021/05);

VISTI gli orientamenti congiunti dell’Autorità Bancaria Europea e dell’Autorità Europea degli Strumenti Finanziari e dei Mercati sulla valutazione dell’idoneità dei membri dell’organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave, del 2 luglio 2021 (EBA/GL/2021/06; ESMA35-36-2319);

VISTI gli orientamenti in materia di esternalizzazione a fornitori di servizi *cloud* dell’Autorità Europea degli Strumenti Finanziari e dei Mercati del 10 maggio 2021 (ESMA50-164-4285);

VISTO il decreto legislativo 5 novembre 2021, n. 201, recante norme di adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni dell'IFD e dell'IFR;

VISTO il regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-*undecies* e 6, comma 1, lettere b) e c-*bis*), del TUF, adottato con provvedimento del 5 dicembre 2019;

VISTA la circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti;

VISTO il protocollo di intesa tra la Banca d'Italia e la Consob, adottato ai sensi dell'articolo 5, comma 5-*bis*, del TUF, in data 5 novembre 2019;

VISTO il regolamento della Consob in materia di intermediari ("Regolamento Intermediari"), adottato con delibera n. 20307 del 15 febbraio 2018, e successive modificazioni;

CONSIDERATA la necessità di adeguare la disciplina nazionale alla IFD e ai relativi atti delegati, nonché alle norme tecniche di regolamentazione e attuazione e agli orientamenti delle Autorità europee di vigilanza in materia di *governance interna*, politiche di remunerazione, valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave ed esternalizzazione a fornitori di servizi in *cloud*;

CONSIDERATA l'opportunità di assicurare, in relazione ad alcuni profili, un allineamento tra la disciplina applicabile alle SIM a seguito del recepimento della IFD e quella applicabile ai gestori;

CONSIDERATA altresì l'opportunità di intervenire sulla disciplina in materia di deposito e sub-deposito dei beni dei clienti per fornire alcuni chiarimenti applicativi;

CONSIDERATA l'esigenza di dettare una disciplina transitoria con riguardo ad alcuni aspetti della disciplina di *governance* delle SIM e alla disciplina in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione delle SIM e dei gestori;

VALUTATE le osservazioni pervenute in risposta al documento di consultazione avente a oggetto le modifiche al Regolamento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-*undecies* e 6 del TUF, pubblicato il 6 maggio 2022;

SENTITA la Consob ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettere b) e c-*bis*), del TUF;

ACQUISITA l'intesa della Consob ai sensi dell'articolo 6, comma 2-*bis*, del TUF;

EMANA:

l'unito atto di modifica del Regolamento di attuazione degli articoli 4-*undecies* e 6, comma 1, lettere b) e c-*bis*), del TUF.

Roma, 23 dicembre 2022

Il Governatore

Ignazio Visco

Articolo 1

(Modifiche alla Parte 1)

1. L'articolo 2 è sostituito dal seguente:

“Articolo 2

(Definizioni)

1. Ai fini del presente regolamento si intendono per:

1. “Circolare n. 285/2013”: la Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti;
2. “cliente”: persona fisica o giuridica alla quale vengono prestati o sono offerti servizi e attività di investimento e servizi accessori;
3. “componenti esecutivi”: *i*) i consiglieri che sono membri del comitato esecutivo, o sono destinatari di deleghe o svolgono, anche di mero fatto, funzioni attinenti alla gestione dell'impresa; *ii*) i consiglieri che rivestono incarichi direttivi nell'intermediario, cioè hanno l'incarico di sovrintendere ad aree determinate della gestione aziendale, assicurando l'assidua presenza in azienda, acquisendo informazioni dalle relative strutture operative, partecipando a comitati manageriali e riferendo all'organo collegiale sull'attività svolta; *iii*) i consiglieri che rivestono le cariche *sub i*) o gli incarichi *sub ii*) in qualsiasi società del gruppo bancario, del gruppo di SIM o del gruppo finanziario;
4. “esternalizzazione”: l'esternalizzazione come definita dall'articolo 2, paragrafo 3, del Regolamento 565/2017;
5. “funzioni aziendali di controllo”: la funzione di conformità alle norme (*compliance*), la funzione di controllo dei rischi (*risk management*) e la funzione di revisione interna (*internal audit*);
6. “gruppo bancario”: il gruppo bancario come definito dall'articolo 60 del TUB;
7. “gruppo di SIM”: il gruppo di imprese di investimento sottoposto alla vigilanza della Banca d'Italia e iscritto nell'albo di cui all'articolo 11, comma 1-*bis*, del TUF;
8. “gruppo finanziario”: il gruppo finanziario, come definito al par. 3 della Sez. I, Cap. II, Titolo I, della Circolare della Banca d'Italia n. 288 del 3 aprile 2015;
9. “organo con funzione di controllo”: a seconda del modello di amministrazione e controllo, il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza o il comitato per il controllo sulla gestione;
10. “organo con funzione di gestione”: l'organo sociale o i componenti di esso ai quali – ai sensi del codice civile e per disposizione statutaria – spettano o sono delegati compiti di gestione, ossia l'attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica. Il direttore generale rappresenta il vertice della struttura interna e come tale partecipa alla funzione di gestione;
11. “organo con funzione di supervisione strategica”: l'organo sociale a cui – ai sensi del codice civile e per disposizione statutaria – sono attribuite funzioni di indirizzo e/o di supervisione della gestione sociale (ad esempio, mediante esame e delibera in ordine ai piani industriali o finanziari ovvero alle operazioni strategiche della società);

12. “organi sociali”: il complesso degli organi con funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo;
13. “Orientamenti dell’EBA in materia di *governance* interna di attuazione della CRD”: gli Orientamenti sulla *governance* interna della *European Banking Authority* del 2 luglio 2021, di attuazione della direttiva 2013/36/UE (EBA/GL/2021/05);
14. “Orientamenti dell’EBA in materia di *governance* interna di attuazione della IFD”: gli Orientamenti sulla *governance* interna della *European Banking Authority* del 22 novembre 2021, di attuazione della direttiva (UE) 2019/2034 (EBA/GL/2021/14);
- 14-bis. “Orientamenti dell’ESMA in materia di esternalizzazione a fornitori di servizi *cloud*”: gli Orientamenti in materia di esternalizzazione a fornitori di servizi *cloud* della *European Securities and Market Authority* del 10 maggio 2021 (ESMA50-164-4285);
15. “Regolamento 565/2017”: il Regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione del 25 aprile 2016 che integra la direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i requisiti organizzativi e le condizioni di esercizio dell’attività delle imprese di investimento e le definizioni di taluni termini ai fini di detta direttiva;
16. “servizi accessori”: i servizi di cui all’articolo 1, comma 6, del TUF;
17. “servizi *cloud*”: i servizi forniti tramite *cloud computing*, ossia un modello che consente l’accesso in rete diffuso, conveniente e su richiesta a un gruppo condiviso di risorse informatiche configurabili (ad esempio reti, server, memorie, applicazioni e servizi), che possono essere forniti e messi a disposizione rapidamente con un minimo di attività gestionale o di interazione con il fornitore del servizio;
18. “servizi e attività di investimento”: i servizi e le attività previsti all’articolo 1, comma 5, del TUF, come anche individuati nell’Allegato I, Sezione A, del TUF, anche quando prestati fuori sede ovvero mediante tecniche di comunicazione a distanza;
19. “sistema di gestione del rischio dell’impresa”: le strategie, le politiche, i processi e i meccanismi riguardanti l’individuazione, l’assunzione, la gestione, la sorveglianza e l’attenuazione dei rischi a cui l’intermediario è o potrebbe essere esposto (tra cui il rischio di credito, di mercato, operativo, reputazionale e strategico) e per determinare e controllare il livello di rischio tollerato;
20. “sistema dei controlli”: l’insieme delle regole, funzioni, strutture, risorse, processi e procedure volti, tra gli altri, alla verifica dell’attuazione delle strategie e politiche aziendali, all’efficienza e all’efficacia dei processi aziendali, al mantenimento dell’affidabilità e sicurezza delle informazioni aziendali e delle procedure informatiche e alla identificazione, misurazione o valutazione, prevenzione o attenuazione e comunicazione dei rischi, quali, ad esempio, i rischi di mercato, di credito, operativi e reputazionali;
21. “succursale”: una sede che costituisce parte, sprovvista di personalità giuridica, di un intermediario e che fornisce servizi e attività di investimento e/o servizi accessori;
22. “TUF”: il decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, recante il Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, e successive modificazioni;
23. “TUB”: il decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385, recante il Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, e successive modificazioni.

1-bis. Ai fini del presente regolamento, le SIM di classe 1 e le SIM di classe 1-*minus* sono equiparate alle banche, secondo quanto previsto dagli articoli 7-*duodecies* e 20-*bis.1* del TUF. Ad esse si applicano le regole contenute nella Circolare n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, nonché le regole del presente regolamento applicabili alle banche.

1-ter. Alle SIM di classe 1 si applicano anche le regole contenute nella Circolare n. 285/2013, Parte Terza, Capitolo 11.

2. Ove non diversamente specificato, ai fini del presente regolamento valgono le definizioni contenute nel TUF.”.

Articolo 2

(Modifiche alla Parte 2)

1. Il Titolo I della Parte 2 è sostituito dal seguente:

“Titolo I

Disposizioni generali

Articolo 4

(Definizioni)

1. Ai fini della presente Parte, si intende per:

- “agenti di cambio”: i soggetti iscritti nel ruolo di cui all’articolo 201, comma 7, del TUF;
- “banca”: la banca e la società capogruppo di un gruppo bancario e per quanto applicabile, ai fini dei Titoli III, V e VI della presente Parte, la succursale di una banca di paesi terzi stabilita in Italia;
- “Bancoposta”: la società Poste Italiane – Divisione Servizi di Bancoposta, autorizzata ai sensi dell’articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica n. 144 del 14 marzo 2001;
- “CRR”: il Regolamento (UE) del 26 giugno 2013, n. 575, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012;
- “IFR”: il Regolamento (UE) del 27 novembre 2019, n. 2033, relativo ai requisiti prudenziali per le imprese di investimento e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010, (UE) n. 575/2013, (UE) n. 600/2014 e (UE) n. 806/2014;
- “funzioni operative essenziali o importanti”: le funzioni operative definite dall’articolo 30 del Regolamento 565/2017;
- “intermediari”: le SIM e, limitatamente alla prestazione di servizi e attività di investimento e di servizi accessori, le banche, gli intermediari finanziari, Bancoposta e gli agenti di cambio;
- “intermediario di maggiori dimensioni”: l’intermediario, diverso da una SIM di classe 2 o di classe 3, appartenente alla prima delle macro-categorie individuate dalla Circolare della Banca d’Italia n. 269 del 7 maggio 2008 (“Guida per l’attività di vigilanza”), Parte Prima, Sezione I, Capitolo I, par. 5.1;
- “intermediario finanziario”: gli intermediari finanziari iscritti nell’albo previsto dall’articolo 106 del TUB o la società capogruppo di un gruppo finanziario;
- “SIM”: la SIM o la società capogruppo di un gruppo di SIM e per quanto applicabile, ai fini dei Titoli III, IV, V e VI della presente Parte, la succursale di un’impresa di investimento di paesi terzi stabilita in Italia;
- “SIM di classe 2”: le SIM diverse dalle SIM di classe 1, di classe 1-*minus* e di classe 3;
- “SIM di classe 3”: le SIM che soddisfano tutti i requisiti previsti dall’articolo 12, paragrafo 1, dell’IFR per essere qualificate come imprese di investimento piccole e non interconnesse;

- “SIM significative”: le SIM di classe 2 per le quali la media delle attività in bilancio e fuori bilancio, calcolata su un periodo di quattro anni, sia superiore a 100 milioni di euro. La media è calcolata su base individuale e, nel caso di gruppi di SIM, anche su base consolidata. Se la media calcolata a livello consolidato è superiore a 100 milioni di euro, si considera SIM significativa la capogruppo del gruppo di SIM o, qualora la capogruppo non sia una SIM, la SIM con il totale di attività più elevato.
2. Gli articoli del Regolamento 565/2017 che menzionano “l’organo di gestione” e “l’alta dirigenza” si intendono riferiti, rispettivamente, all’organo con funzione di supervisione strategica e all’organo con funzione di gestione, come definiti all’articolo 2, comma 1, numeri 10 e 11, del presente regolamento, in coerenza con le vigenti disposizioni nazionali in materia di competenza e responsabilità dei predetti organi.
 3. Ai fini della presente Parte, una SIM si considera di classe 3 una volta decorso un periodo di sei mesi dalla data in cui sono soddisfatti tutti i requisiti previsti dall’articolo 12, paragrafo 1, dell’IFR, sempre che: *i*) questi requisiti siano soddisfatti senza interruzione per tutto il periodo; *ii*) di quanto precede sia data comunicazione alla Banca d’Italia.
 4. Una SIM che cessa di soddisfare anche solo uno dei requisiti previsti dall’articolo 12, paragrafo 1, dell’IFR per essere qualificata come SIM di classe 3 ne dà comunicazione alla Banca d’Italia. In tal caso, la SIM applica le disposizioni della presente Parte riferite alle SIM di classe 2 entro dodici mesi dalla data in cui essa ha cessato di soddisfare i requisiti per essere qualificata come SIM di classe 3.

Articolo 5

(Ambito di applicazione)

1. La presente Parte si applica agli intermediari, ad eccezione del Titolo II, Capo III, e del Titolo IV, che si applicano solo alle SIM.
- 1-bis.* Le disposizioni dei Titoli II e IV della presente Parte e dell’Allegato 5 non si applicano ai gruppi di SIM nei casi in cui la Banca d’Italia abbia autorizzato l’applicazione dell’articolo 8 dell’IFR.
- 1-ter.* Le disposizioni della presente Parte riferite alle SIM non si applicano alle SIM di classe 1 e alle SIM di classe *1-minus*, fatto salvo quanto previsto dall’articolo 15-*bis*, comma 2.
2. Fermo restando quanto previsto da disposizioni europee direttamente applicabili, nelle materie di cui ai Titoli I, II, III, IV e VI e all’articolo 18, comma 4, del Titolo V, le banche, Bancoposta e gli intermediari finanziari applicano integralmente, anche con riferimento alla prestazione di servizi e attività di investimento, le disposizioni emanate dalla Banca d’Italia in attuazione del TUB o di altre norme che disciplinano i medesimi intermediari.

Articolo 6

(Requisiti generali di organizzazione)

1. Per le finalità di cui all’articolo 3, comma 1, gli intermediari adottano, applicano e mantengono solidi dispositivi di governo societario, idonei meccanismi di controllo interno, un efficace sistema di gestione del rischio e di continuità dell’attività. Per le medesime finalità, i requisiti organizzativi degli intermediari sono altresì disciplinati dall’articolo 21 del Regolamento 565/2017.
2. Gli intermediari diversi dalle SIM applicano il Titolo III, Sezioni 6 e 7, degli Orientamenti dell’EBA in materia di *governance* interna di attuazione della CRD. Le SIM applicano il Titolo III,

Sezioni 6 e 7, degli Orientamenti dell'EBA in materia di *governance* interna di attuazione della IFD.

Articolo 7

(Principi di governo societario)

1. Gli intermediari:

- a) definiscono una ripartizione di compiti tra organi sociali e all'interno degli stessi tale da assicurare il bilanciamento dei poteri e un'efficace e costruttiva dialettica;
- b) adottano idonee cautele, statutarie e organizzative, volte a prevenire i possibili effetti pregiudizievoli sulla gestione derivanti dall'eventuale compresenza nello stesso organo sociale di due o più funzioni (di supervisione strategica, di gestione, di controllo);
- c) assicurano una composizione degli organi sociali, per numero e professionalità, che consenta l'efficace assolvimento dei loro compiti;
- d) predispongono adeguati flussi informativi, in modo da assicurare la circolazione di informazioni tra gli organi sociali e all'interno degli stessi. A tal fine, individuano e formalizzano prassi operative in tema di procedure di convocazione degli organi sociali, periodicità delle riunioni e partecipazioni alle stesse, che garantiscano effettività e tempestività all'azione degli organi e dei loro comitati;
- d-bis) predispongono adeguati flussi informativi verso gli organi sociali in merito ai rischi sostanziali assunti, nonché in merito alle politiche di gestione del rischio;
- e) realizzano percorsi formativi adeguati ad assicurare che le competenze tecniche dei componenti degli organi sociali, nonché dei responsabili delle principali funzioni aziendali siano mantenute costanti e aggiornate nel tempo; in caso di nuove nomine, sono predisposti programmi di formazione specifici per agevolare l'inserimento dei nuovi componenti negli organi sociali;
- f) sviluppano una cultura del rischio integrata e diffusa in tutta la struttura aziendale, basata su una piena comprensione dei rischi connessi con l'attività svolta e delle loro modalità di gestione, anche tenendo conto del quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio dell'intermediario. A tal fine, gli intermediari diversi dalle SIM applicano il Titolo IV, Sezione 9, degli Orientamenti dell'EBA in materia di *governance* interna di attuazione della CRD e le SIM applicano il Titolo IV, Sezione 8, degli Orientamenti dell'EBA in materia di *governance* interna di attuazione della IFD;
- g) adottano elevati *standard* di condotta, eventualmente attraverso l'elaborazione di specifici codici, ne verificano l'osservanza a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale e assicurano che il personale sia pienamente consapevole delle conseguenze del mancato rispetto di questi *standard*. A tal fine, gli intermediari diversi dalle SIM applicano il Titolo IV, Sezione 10, degli Orientamenti dell'EBA in materia di *governance* interna di attuazione della CRD e le SIM applicano il Titolo IV, Sezione 9, degli Orientamenti dell'EBA in materia di *governance* interna di attuazione della IFD.

2. I verbali delle riunioni degli organi sociali illustrano in modo dettagliato il processo di formazione delle decisioni, dando conto anche delle motivazioni alla base delle stesse.”.

2. L'articolo 8 è sostituito dal seguente:

“Articolo 8

(Organo con funzione di supervisione strategica)

1. L'organo con funzione di supervisione strategica definisce e approva, valutandone periodicamente la corretta attuazione e coerenza con l'evoluzione della situazione aziendale:

- a) gli obiettivi e gli indirizzi strategici dell'intermediario, tenendo conto, tra l'altro, degli obiettivi di finanza sostenibile e, in particolare, dell'integrazione dei fattori ambientali, sociali e di *governance* (ESG) nei processi relativi alle decisioni aziendali, e ne approva il modello di *business*;
- b) i profili e i livelli di rischio e le relative soglie di tolleranza;
- c) le politiche aziendali, incluse quelle in materia di:
 - i) esternalizzazione di funzioni aziendali, anche applicando – nel caso di intermediari diversi dalle SIM – quanto previsto dal Titolo III, Sezione 8, degli Orientamenti dell'EBA in materia di *governance* interna di attuazione della CRD;
 - ii) sistema di gestione del rischio;
 - iii) continuità operativa;
 - iv) gestione dei conflitti di interessi; a tal fine, gli intermediari diversi delle SIM applicano, tra l'altro, quanto previsto dal Titolo IV, Sezione 12, degli Orientamenti dell'EBA in materia di *governance* interna di attuazione della CRD e le SIM applicano, tra l'altro, quanto previsto dal Titolo IV, Sezione 11, degli Orientamenti dell'EBA in materia di *governance* interna di attuazione della IFD;
- d) promuove la diffusione della cultura del rischio a tutti i livelli dell'organizzazione; valuta periodicamente l'adeguatezza e l'attuazione degli obiettivi e degli indirizzi strategici e l'efficacia dei dispositivi di governo societario aziendale e assume i provvedimenti opportuni per rimediare a eventuali carenze;
- e) approva i processi relativi alla prestazione di servizi e attività di investimento e ne verifica periodicamente l'adeguatezza, in conformità con la tolleranza al rischio dell'intermediario e con le caratteristiche ed esigenze dei clienti, eventualmente anche attraverso lo svolgimento di adeguate prove di *stress*;
- f) approva la costituzione delle funzioni aziendali di controllo, i relativi compiti e responsabilità e i flussi informativi tra queste e gli altri organi sociali; sentito l'organo con funzione di controllo, nomina e, motivandone le ragioni, revoca i responsabili delle funzioni aziendali di controllo; verifica che l'assetto delle funzioni aziendali di controllo sia definito in coerenza con il principio di proporzionalità e con gli indirizzi strategici e che le funzioni medesime siano fornite di risorse qualitativamente e quantitativamente adeguate;
- g) approva e verifica periodicamente, con cadenza almeno annuale, la struttura organizzativa e l'attribuzione di compiti e responsabilità, definendo le conoscenze e le competenze richieste al personale, le risorse, le procedure e i dispositivi per la prestazione di servizi e attività di investimento da parte dell'intermediario, tenendo conto della natura, delle dimensioni e della complessità delle sue attività e di tutti gli obblighi che esso deve rispettare;
- h) verifica che il sistema di flussi informativi sia adeguato, completo e tempestivo;
- i) assicura che la struttura di remunerazione e incentivazione sia tale da non accrescere i rischi aziendali, sia coerente con le strategie di lungo periodo e incoraggi una condotta professionale responsabile e il trattamento equo dei clienti, ed eviti conflitti di interesse nelle relazioni con questi ultimi;
- j) supervisiona il processo di informazione al pubblico e di comunicazione dell'intermediario;

k) approva i sistemi contabili e di rendicontazione (*reporting*).”.

3. Gli articoli 13 e 14 sono sostituiti dai seguenti:

“Articolo 13

(Composizione degli organi sociali)

1. La composizione degli organi sociali riflette un adeguato grado di diversificazione in termini, tra l’altro, di competenze, esperienze, età, genere.

2. I componenti degli organi sociali:

- a) sono pienamente consapevoli della struttura organizzativa e operativa dell’intermediario, dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che sono chiamati a svolgere e delle conseguenti responsabilità;
- b) sono dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni, e calibrate in relazione alla tipologia dei servizi prestati e alle caratteristiche operative e dimensionali dell’intermediario;
- c) possiedono competenze diffuse e opportunamente diversificate;
- d) fermo restando il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti da disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, dedicano tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico;
- e) indirizzano la loro azione al perseguimento dell’interesse complessivo dell’intermediario;
- f) operano con autonomia di giudizio.

3. La composizione degli organi e la nomina e la revoca dei relativi componenti sono disciplinate nello statuto in modo chiaro e trasparente: non sono consentiti riferimenti o richiami ad accordi, strutture o soggetti esterni alla società. Non sono adottati dispositivi che rendano eccessivamente difficoltoso il rinnovo degli organi sociali.

4. I componenti non esecutivi partecipano ai processi di nomina e revoca dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo.

5. Nell’organo con funzione di supervisione strategica è presente un numero adeguato di consiglieri in possesso dei requisiti di indipendenza; essi vigilano con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell’interesse della società e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione. I consiglieri indipendenti possiedono professionalità e autorevolezza tali da assicurare un elevato livello di dialettica interna all’organo di appartenenza e da apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà del medesimo.

6. Negli intermediari di maggiori dimensioni e nelle SIM di classe 2 con azioni quotate su un mercato regolamentato italiano o estero, almeno un quarto dei componenti dell’organo con funzione di supervisione strategica possiede i requisiti di indipendenza. Qualora questo rapporto non sia un numero intero, si approssima all’intero inferiore se il primo decimale è pari o inferiore a 5; diversamente si approssima all’intero superiore.

6-bis. Nelle SIM significative almeno un componente dell’organo con funzione di supervisione strategica possiede i requisiti di indipendenza. Resta fermo quanto previsto dal comma 6 nel caso in cui queste SIM abbiano azioni quotate su un mercato regolamentato italiano o estero.

7. In deroga a quanto previsto dal comma 5, le SIM di classe 3 e le SIM di classe 2 diverse da quelle significative possono non nominare all’interno dell’organo con funzione di supervisione strategica alcun consigliere in possesso dei requisiti di indipendenza, a condizione che la scelta non

comprometta il corretto funzionamento dell'organo. Resta fermo quanto previsto dal comma 6 nel caso in cui le SIM di classe 2 abbiano azioni quotate su un mercato regolamentato italiano o estero.

Articolo 14

(Comitati endo-consiliari)

1. Gli intermediari definiscono in modo chiaro la composizione, il mandato, i poteri (consultivi, istruttori, propositivi), le risorse disponibili e i regolamenti interni dei comitati endo-consiliari, ove istituiti; l'istituzione dei comitati non comporta una limitazione dei poteri decisionali e della responsabilità degli organi sociali al cui interno essi sono costituiti.

2. Gli intermediari di maggiori dimensioni istituiscono all'interno dell'organo con funzione di supervisione strategica tre comitati specializzati in tema di "nomine", "rischi" e "remunerazioni".

2-bis. Le SIM significative istituiscono all'interno dell'organo con funzione di supervisione strategica due comitati specializzati in tema di "rischi" e "remunerazioni", salvo quanto previsto dal comma 4-*quater* del presente articolo e dall'articolo 17-*quinquies*, comma 4.

3. Ai comitati istituiti ai sensi del comma 2, si applica la Circolare n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo I, Sezione IV, paragrafo 2.3.1, lett. *a*), nonché, per quanto attiene ai comitati "rischi" e "remunerazioni", paragrafi 2.3.3 e 2.3.4.

4. Il comitato "nomine" svolge funzioni di supporto agli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione nei processi di: nomina o cooptazione dei consiglieri; autovalutazione degli organi sociali; verifica dell'idoneità dei componenti degli organi sociali. Nello svolgimento dei suoi compiti, esso tiene conto dell'esigenza di assicurare un adeguato grado di diversificazione nella composizione collettiva dell'organo con funzione di supervisione strategica, anche fissando un obiettivo (*target*) in termini di quota di genere meno rappresentato, nonché di evitare che i processi decisionali del medesimo organo siano dominati da un unico soggetto o da gruppi di soggetti che possono recare pregiudizio per l'intermediario. Il comitato "nomine" deve poter disporre di adeguate risorse per lo svolgimento delle sue funzioni e potersi avvalere di esperti esterni.

4-bis. Al comitato remunerazioni istituito ai sensi del comma *2-bis* si applicano le disposizioni contenute nell'articolo 17-*quinquies* e nell'Allegato 5.

4-ter. Il comitato "rischi" istituito ai sensi del comma *2-bis* è composto, di regola, da 3-5 membri, tutti non esecutivi e, ove possibile, in maggioranza indipendenti; ove sia presente un consigliere eletto dalle minoranze, esso fa parte del comitato o, in alternativa o in aggiunta, del comitato remunerazioni. Ove possibile, il comitato "rischi" è presieduto da un componente indipendente. La composizione, il mandato, i poteri (consultivi, istruttori, propositivi), le risorse disponibili e il regolamento interni del comitato "rischi" sono chiaramente definiti; l'istituzione del comitato "rischi" non può comportare una limitazione dei poteri decisionali e della responsabilità degli organi aziendali al cui interno esso è costituito. Al comitato "rischi" si applica la Circolare n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo I, Sezione IV, paragrafo 2.3.3.

4-quater. Le SIM significative possono non istituire il comitato rischi se appartengono a un gruppo bancario o di SIM, a condizione che la società capogruppo italiana o avente sede in un altro Stato

membro dell'Unione europea lo abbia istituito e che questa tenga debitamente conto delle specificità della SIM controllata sotto il profilo operativo e assicuri il rispetto del presente regolamento.

5. In deroga a quanto previsto dal comma 2, gli intermediari finanziari possono non istituire i comitati.”.

4. Nel Titolo II della Parte 2, dopo il Capo II è inserito il seguente:

“Capo III – Conflitti di interessi nei confronti di parti correlate

Articolo 15-bis

(Definizioni e ambito di applicazione)

1. Ai fini del presente Capo, sono parti correlate di una SIM:

- a) i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso la SIM o un'altra società del gruppo di SIM;
- b) il coniuge, la persona legata in unione civile o in convivenza di fatto e i parenti di primo grado di uno dei soggetti indicati alla lettera a);
- c) le imprese che svolgono attività commerciale ai sensi dell'articolo 2195 del codice civile, anche costituite in forma non societaria:
 - i. in cui uno dei soggetti indicati alle lettere a) o b) detiene, in via diretta o indiretta, una quota dei diritti di voto o del capitale superiore al 10%;
 - ii. su cui uno dei soggetti indicati alle lettere a) o b) può esercitare un'influenza notevole;
 - iii. presso cui uno dei soggetti indicati alle lettere a) o b) svolge funzioni di amministrazione, direzione o controllo.

2. Le disposizioni del presente Capo si applicano anche alle SIM di classe 1-*minus*, salvo che la Banca d'Italia abbia autorizzato la SIM destinataria di una decisione ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 5, dell'IFR ad applicare, su richiesta di quest'ultima, le regole contenute nella Circolare n. 285/2013, Parte Terza, Capitolo 11.

3. Le disposizioni dell'articolo 15-*quater* non si applicano alle SIM di classe 3.

4. Con riferimento alle SIM appartenenti a gruppi bancari, resta fermo quanto previsto dalla Circolare n. 285/2013, Parte Terza, Capitolo 11, Sezione III, paragrafo 1, ultimo capoverso.

Articolo 15-ter

(Documentazione di crediti e prestiti concessi a parti correlate)

1. Le SIM documentano i dati relativi ai crediti e ai prestiti concessi a parti correlate e li trasmettono alla Banca d'Italia, su richiesta di quest'ultima.

2. I dati relativi ai crediti o ai prestiti concessi dalle SIM a parti correlate riguardano almeno:

- a) il nome o la denominazione del debitore, con indicazione della sua appartenenza a una delle categorie di parti correlate indicate all'articolo 15-*bis*, comma 1, lettere a), b) o c);
- b) nel caso in cui il debitore sia una parte correlata ai sensi dell'articolo 15-*bis*, comma 1, lettere b) o c), l'indicazione del soggetto di cui all'articolo 15-*bis*, comma 1, lettera a), con il quale il debitore ha una correlazione e la natura della stessa;

- c) la tipologia di credito o prestito, il suo importo, i termini e le condizioni applicabili;
- d) la data di approvazione del credito o prestito;
- e) il nome del soggetto o l'indicazione e composizione dell'organo responsabile dell'approvazione del credito o prestito e delle condizioni a esso applicabili;
- f) la circostanza che il credito o prestito sia stato concesso o meno a condizioni equivalenti a quelle di mercato o standard, ovvero a condizioni accessibili a tutto il personale.

Articolo 15-quater

(Politica aziendale in materia di gestione dei conflitti di interessi nei confronti di parti correlate)

1. Nell'ambito della politica aziendale in materia di gestione dei conflitti di interessi prevista dall'articolo 8, comma 1, lettera c), numero *iv*), le SIM si dotano di procedure per l'identificazione e la gestione dei conflitti di interesse relativi a operazioni con parti correlate, inclusi i crediti e i prestiti di cui all'articolo 15-ter, in conformità con quanto previsto dal paragrafo 110 degli Orientamenti dell'EBA in materia di *governance* interna di attuazione della IFD.

2. Le procedure previste dal comma 1 disciplinano i processi decisionali relativi a operazioni con parti correlate, allo scopo di preservarne l'integrità e l'imparzialità. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 6, comma 2-novies, del TUF, le procedure prevedono differenziazioni – anche con riferimento alle modalità di deliberazione delle operazioni – sulla base, tra l'altro, della tipologia e del controvalore di queste ultime, nonché della circostanza che esse siano concluse o meno a condizioni equivalenti a quelle di mercato o standard, in conformità con quanto previsto dai paragrafi 113 e 114 degli Orientamenti dell'EBA in materia di *governance* interna di attuazione della IFD.

3. L'organo con funzione di supervisione strategica verifica periodicamente la corretta attuazione delle procedure previste dal comma 1.”

5. Il comma 12 dell'articolo 16 è sostituito dal seguente:

“12. Nel rispetto di quanto previsto dal presente articolo e in coerenza con il principio di proporzionalità, per le finalità di cui all'articolo 3, comma 1, gli intermediari diversi dalle SIM applicano altresì quanto previsto dal Titolo V, Sezioni 15, 16, 17, 19, 20, 21 e 22, degli Orientamenti dell'EBA in materia di *governance* interna di attuazione della CRD e le SIM applicano quanto previsto dal Titolo V degli Orientamenti dell'EBA in materia di *governance* interna di attuazione della IFD.”.

6. Il Titolo IV è sostituito dal seguente:

“Titolo IV

Requisiti organizzativo-prudenziali in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Articolo 17

(Disposizioni generali)

1. Le disposizioni del presente Titolo e dell'Allegato 5 disciplinano gli obblighi delle SIM in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

2. Le SIM applicano le disposizioni del presente Titolo e dell'Allegato 5, ove compatibili, anche alle succursali e filiazioni estere, ovunque insediate.
3. Le disposizioni del presente Titolo e dell'Allegato 5 non si applicano alle SIM di classe 3.
4. Le SIM che cessano di soddisfare anche solo uno dei requisiti previsti dall'articolo 12, paragrafo 1, dell'IFR per essere qualificate come SIM di classe 3 applicano le disposizioni del presente Titolo e dell'Allegato 5 alla remunerazione riconosciuta per i servizi resi o i risultati conseguiti nell'esercizio finanziario successivo a quello nel quale hanno cessato di soddisfare i requisiti per essere qualificate come SIM di classe 3.

Articolo 17-bis

(Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione)

1. Le SIM adottano politiche e prassi di remunerazione e incentivazione che riflettono e promuovono una sana ed efficace gestione dei rischi, incoraggiano una condotta responsabile, promuovono la consapevolezza dei rischi e un'assunzione prudente di rischio e prevedono misure volte a evitare i conflitti di interessi. Le politiche e prassi di remunerazione riguardano sia la componente fissa sia quella variabile della remunerazione.
2. Le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione delle SIM sono in linea con la strategia e gli obiettivi aziendali e tengono conto degli effetti a lungo termine delle decisioni di investimento.
3. Le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione delle SIM sono neutrali rispetto al genere, secondo quanto stabilito nell'Allegato 5.

Articolo 17-ter

(Ruolo degli organi sociali)

1. L'organo con funzione di supervisione strategica elabora e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione. Esso assicura, inoltre, che la politica di remunerazione e incentivazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale. L'organo con funzione di supervisione strategica assolve questi obblighi con il contributo dei consiglieri non esecutivi che hanno competenze in materia di gestione del rischio e di remunerazioni.
2. L'assemblea dei soci approva la politica di remunerazione e incentivazione nei casi previsti dall'Allegato 5 e secondo quanto ivi stabilito.

Articolo 17-quater

(Criterio di proporzionalità)

1. Le SIM elaborano e attuano politiche e prassi di remunerazione e incentivazione coerenti con le proprie dimensioni, la propria organizzazione interna e la natura, portata e complessità delle attività svolte.

2. Le SIM applicano, in conformità al comma 1, le disposizioni sulle politiche di remunerazione e incentivazione alle diverse categorie di personale, secondo quanto indicato nell'Allegato 5.

Articolo 17-quinquies
(Comitato remunerazioni)

1. Il comitato remunerazioni istituito dalle SIM significative ai sensi dell'articolo 14, comma 2-*bis*, esprime un giudizio competente e indipendente sulle politiche e prassi di remunerazione e sugli incentivi previsti per la gestione del rischio, del capitale e della liquidità; ad esso sono attribuiti i compiti individuati nell'Allegato 5. Il comitato remunerazioni ha le caratteristiche indicate all'articolo 14, comma 1, e una composizione equilibrata sotto il profilo del genere.
2. Il comitato remunerazioni è composto, di regola, da 3-5 membri, tutti non esecutivi e, in maggioranza, indipendenti. Il presidente del comitato è scelto tra i componenti indipendenti. Il comitato deve distinguersi dal comitato rischi almeno per un componente.
3. Qualora non vi sia un numero sufficiente di consiglieri indipendenti, la SIM adotta misure volte a limitare i conflitti di interesse nelle decisioni relative alle tematiche delle remunerazioni.
4. Le SIM significative, se appartenenti a un gruppo bancario o a un gruppo di SIM, possono non istituire il comitato remunerazioni, a condizione che: *a)* la società capogruppo italiana o avente sede in un altro Stato membro dell'Unione Europea abbia istituito un comitato remunerazioni avente ruoli, responsabilità e composizione analoghi a quelli stabiliti dal presente regolamento; e *b)* la politica di remunerazione elaborata dalla società capogruppo tenga debitamente conto delle specificità della SIM sotto il profilo operativo e assicuri il rispetto del presente regolamento.
5. Nelle SIM che non sono tenute a istituire un comitato remunerazioni, i compiti del comitato sono assolti dall'organo con funzione di supervisione strategica con il contributo dei consiglieri indipendenti, ove presenti.

Articolo 17-sexies
(Remunerazione dei consiglieri non esecutivi, dei componenti dell'organo con funzione di controllo e dei componenti delle funzioni aziendali di controllo)

1. La remunerazione dei consiglieri non esecutivi è di norma fissa. La remunerazione variabile, ove presente, costituisce una parte non significativa della remunerazione totale.
2. La remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di controllo è esclusivamente fissa.
3. La remunerazione del personale delle funzioni aziendali di controllo è prevalentemente fissa; la remunerazione variabile, eventuale, è coerente con il conseguimento degli obiettivi legati alle relative funzioni e indipendente dai risultati conseguiti dai settori della società soggetti al proprio controllo.
4. Alla remunerazione variabile dei soggetti di cui ai commi 1 e 3 si applica quanto stabilito ai sensi dell'Allegato 5.”.

7. Il comma 4 dell'articolo 18 è sostituito dal seguente:

“4. Nel rispetto di quanto previsto dal presente articolo, in caso di esternalizzazione a fornitori di servizi *cloud*, gli intermediari si dotano di un registro aggiornato contenente le informazioni riguardanti tutti gli accordi di esternalizzazione a fornitori di servizi *cloud*. Il registro documenta adeguatamente gli accordi e, per quelli riguardanti l'esternalizzazione in *cloud* di funzioni essenziali o importanti, include almeno le informazioni previste al paragrafo 17 degli Orientamenti dell'ESMA in materia di esternalizzazione a fornitori di servizi *cloud* (attuati dalla Banca d'Italia con nota n. 12 del 13 luglio 2021). Le SIM trasmettono alla Banca d'Italia l'informativa prevista dal paragrafo 8 degli Orientamenti citati almeno 30 giorni prima di conferire l'incarico; essa include altresì le informazioni necessarie a verificare il rispetto delle disposizioni del Regolamento 565/2017 in materia di esternalizzazione, come richiamate al comma 3. Entro 30 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, la Banca d'Italia può avviare d'ufficio un procedimento amministrativo di divieto ai sensi dell'articolo 7, comma 2, del TUF, che si conclude nei successivi 60 giorni.”

8. L'articolo 19 è sostituito dal seguente:

“Articolo 19

(Continuità dell'attività)

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 21, paragrafo 3, del Regolamento 565/2017 e nel rispetto del principio di proporzionalità, gli intermediari diversi dalle SIM applicano quanto previsto dal Titolo VI degli Orientamenti dell'EBA in materia di *governance* interna di attuazione della CRD e le SIM applicano quanto previsto dal Titolo VI degli Orientamenti dell'EBA in materia di *governance* interna di attuazione della IFD.”.

Articolo 3

(Modifiche alla Parte 3)

1. Il comma 7 dell'articolo 23 è sostituito dal seguente:

“7. Gli intermediari diversi da quelli indicati all'articolo 28 predispongono un documento descrittivo sulle procedure organizzative e i sistemi di controllo adottati, nell'esercizio di riferimento, in attuazione della disciplina in materia di deposito e sub-deposito, e che attesta la loro conformità alle norme. Essi assicurano che i soggetti incaricati della revisione legale dei conti per l'esercizio di riferimento redigano una relazione annuale che, utilizzando come fonte informativa il documento descrittivo, illustra i presidi adottati dagli intermediari per assicurare il rispetto della presente Parte 3 del regolamento e di quanto previsto dagli articoli 22 e 23, comma 4-*bis*, del TUF e dalle relative disposizioni attuative. La relazione, corredata del documento descrittivo, è trasmessa alla Banca d'Italia dai soggetti incaricati della revisione legale dei conti entro il 30 giugno e comunque entro 6 mesi dalla chiusura dell'esercizio.”.

2. L'articolo 29 è sostituito dal seguente:

“Articolo 29

(Responsabile degli obblighi di salvaguardia dei beni dei clienti)

1. Gli intermediari diversi da quelli indicati all'articolo 28 designano un responsabile unico, con adeguate competenze, per la salvaguardia degli strumenti finanziari e delle disponibilità liquide dei

clienti. Nel rispetto del principio di proporzionalità, il responsabile designato può anche non essere unicamente preposto a questo compito.”.

Articolo 4

(Modifiche alla Parte 4)

1. Il comma 3 dell'articolo 32 è sostituito dal seguente:

“3. Fermo restando quanto previsto dal comma 2, nella prestazione dei servizi, i gestori applicano l'articolo 16, commi 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 e 12, l'articolo 18, comma 4, ivi incluso l'obbligo di trasmettere alla Banca d'Italia l'informativa preventiva, e l'articolo 19. Ai fini dell'applicazione dell'articolo 16, comma 12, e dell'articolo 19, i gestori applicano le regole previste per gli intermediari diversi dalle SIM. L'obbligo di trasmettere alla Banca d'Italia l'informativa nel caso di esternalizzazione a fornitori di servizi *cloud* di cui all'articolo 18, comma 4, non si applica ai gestori sottosoglia.”.

2. Il comma 1 dell'articolo 34 è sostituito dal seguente:

“1. L'organo con funzione di supervisione strategica:

- a) individua gli obiettivi e le strategie del gestore, tenendo conto, tra l'altro, degli obiettivi di finanza sostenibile e, in particolare, dell'integrazione dei fattori ambientali, sociali e di *governance* (ESG) nei processi relativi alle decisioni aziendali e definendo le politiche aziendali, incluse quelle in materia di esternalizzazione di funzioni aziendali, sistema di gestione del rischio e continuità dell'attività, ne valuta periodicamente la corretta attuazione e la coerenza con l'evoluzione dell'attività e promuove la diffusione della cultura del rischio a tutti i livelli dell'organizzazione;
- b) approva la struttura organizzativa, ivi inclusa l'attribuzione di compiti e responsabilità, le procedure aziendali e le funzioni di controllo e ne valuta periodicamente l'adeguatezza;
- c) valuta che il sistema di flussi informativi sia adeguato, completo ed efficace.

3. Il comma 2 dell'articolo 37 è sostituito dal seguente:

“2. I gestori significativi e, in ogni caso, i gestori le cui azioni sono quotate in un mercato regolamentato italiano o estero applicano:

- l'articolo 14, commi 2, 3 e 4, per quanto attiene ai comitati “rischi” e “nomine”; i gestori significativi, le cui azioni non sono quotate su un mercato regolamentato italiano o estero, possono non istituire questi comitati se appartengono a un gruppo bancario o di SIM, a condizione che la società capogruppo italiana o avente sede in un altro Stato membro dell'Unione europea li abbia istituiti e che questa tenga debitamente conto delle specificità del gestore controllato sotto il profilo operativo e assicuri il rispetto del presente regolamento;
- l'articolo 44 per quanto attiene al comitato “remunerazioni”, fermo restando quanto previsto dall'articolo 40, comma 3.”.

Articolo 5

(Modifiche all'Allegato 1)

1. L'ultimo capoverso dell'Allegato 1 è sostituito come segue:

“In applicazione di quanto previsto dall'articolo 32, comma 3, nel caso di esternalizzazione di

servizi in *cloud*, la comunicazione contiene altresì le informazioni richieste dal paragrafo 17 degli Orientamenti dell'ESMA in materia di esternalizzazione a fornitori di servizi *cloud*.”.

Articolo 6

(Modifiche all'Allegato 2)

1. L'Allegato 2 è sostituito dal seguente:

“Premessa

La disciplina sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione contenuta nella Parte 4, Titolo III, e nel presente allegato è emanata ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera *c-bis*), numero 2), del TUF e dà attuazione alle direttive 2011/61/UE e 2014/91/UE e tiene conto degli orientamenti elaborati in sede europea, tra cui le linee guida dell'ESMA n. 2013/232 del 3 luglio 2013 in materia di sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA e le linee guida dell'ESMA n. 2016/411 del 31 marzo 2016 in materia di politiche retributive a norma della direttiva UCITS e AIFMD (*Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD*).

La disciplina dell'Unione Europea cui si dà attuazione reca principi e criteri specifici a cui i gestori si attengono al fine di assicurare, per i sistemi di remunerazione e incentivazione: coerenza con la strategia, gli obiettivi e i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di *governance* (ESG) ⁽¹⁾, e con gli interessi del gestore e degli OICVM e FIA gestiti o degli investitori; collegamento con i rischi; compatibilità con i livelli di capitale e liquidità; orientamento al medio-lungo termine; rispetto delle regole; prevenzione di possibili conflitti di interesse.

1. Nozione di remunerazione

Si considera “remunerazione” ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto dal gestore al proprio personale, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari – ivi comprese quote o azioni dell'OICVM o del FIA gestito – o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi.

Per “remunerazione variabile” si intende ogni pagamento o beneficio che dipende dalla *performance* del gestore o degli OICVM e dei FIA, comunque misurata (es. risultati degli OICVM e dei FIA gestiti, risultati complessivi del gestore, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza). È escluso il pagamento del trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro. Sono remunerazione variabile anche: *i*) i “*carried interests*”, vale a dire le parti di utile di un OICVM o un FIA percepite dal personale per la gestione dell'OICVM o del FIA stesso ⁽²⁾; *ii*) i “benefici pensionistici discrezionali”, intendendo per tali quelli accordati dal gestore a una

⁽¹⁾ Si ricorda che, ai sensi dell'articolo 5 del Regolamento (UE) 2019/2088, i gestori sono tenuti a includere nelle loro politiche di remunerazione informazioni sull'integrazione dei rischi ESG e a pubblicare queste informazioni sui loro siti *web*.

⁽²⁾ Nella nozione di remunerazione non rientra invece la quota di utile *pro rata* attribuita ai membri del personale in ragione di eventuali investimenti da questi effettuati nell'OICVM o nel FIA, purché proporzionale all'effettiva percentuale di partecipazione all'OICVM o FIA e non superiore al ritorno riconosciuto agli altri investitori. Per una corretta applicazione della disciplina, i gestori devono quindi essere in grado di individuare chiaramente le quote di utile che eccedono l'utile *pro rata* degli investimenti e che si configurano come *carried interest*. Le presenti disposizioni perseguono esclusivamente le finalità previste dal Testo Unico della Finanza; in particolare, l'identificazione del *carried interest* è funzionale all'applicazione delle regole sui compensi, per la sana ed efficace gestione dei rischi nei gestori di OICVM e di FIA.

persona o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dall'ente per la generalità del personale.

Dalla nozione di remunerazione variabile possono essere esclusi i pagamenti o benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale del gestore e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

Nella prospettiva di evitare possibili aggiramenti delle presenti disposizioni, la remunerazione non deve essere corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle presenti disposizioni.

2. Nozione di personale

Si considerano "personale": i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i dipendenti e collaboratori del gestore; gli addetti alle reti distributive esterne.

Anche quando delega attività di gestione del portafoglio o di gestione del rischio, il gestore garantisce che:

- a) il delegato sia soggetto a obblighi in materia di remunerazione equivalenti a quelli applicabili al gestore ai sensi della presente disciplina; o
- b) il contratto di conferimento dell'incarico contenga clausole tali da evitare possibili elusioni della presente normativa ⁽³⁾.

Ai fini della lett. a), l'equivalenza con le regole applicabili al gestore ai sensi della presente disciplina si considera rispettata quando: *i*) il delegato è soggetto alle regole delle direttive 2013/36/UE (c.d. CRD), 2009/65/UE (c.d. UCITS) o 2011/61/UE (c.d. AIFMD) in materia di remunerazione; e *ii*) il personale più rilevante del delegato, individuato ai sensi della presente disciplina, è soggetto alle regole della CRD o della UCITS/AIFMD in materia di remunerazione.

3. Identificazione del "personale più rilevante"

La disciplina dettata dalla Parte 4, Titolo III, e dal presente allegato si applica a tutto il personale, come definito nel par. 2, ad eccezione delle regole contenute nei paragrafi 6.2, punti 3) e 4), 7.1 e 7.2, che si applicano al solo "personale più rilevante".

I gestori svolgono un'accurata valutazione per identificare il "personale più rilevante", ossia le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore o dell'OICVM o del FIA. Questo processo si basa su una ricognizione e una valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative, etc.), elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi. Il processo di identificazione del "personale più rilevante" consente di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio del gestore. Il processo di valutazione e i suoi esiti sono opportunamente motivati e formalizzati.

⁽³⁾ Ad esempio, il contratto dovrebbe ricomprendere espressamente nella nozione di remunerazione, soggetta quindi alla presente disciplina, tutti i pagamenti eseguiti a favore del personale più rilevante del soggetto delegato a titolo di compenso per l'esecuzione delle attività di gestione del portafoglio o di gestione del rischio per conto del gestore.

Ai fini della presente disciplina, si considerano “personale più rilevante”, salvo prova contraria da parte del gestore, i seguenti soggetti:

- i)* membri esecutivi e non esecutivi degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione del gestore, in funzione della sua struttura giuridica, quali: gli amministratori, l'amministratore delegato, i *partners* esecutivi e non;
- ii)* direttore generale e responsabili delle principali linee di *business*, funzioni aziendali (es. gestione del portafoglio, *marketing*, risorse umane) o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- iii)* personale delle funzioni aziendali di controllo ⁽⁴⁾;
- iv)* altri soggetti che, individualmente o collettivamente (es. tavoli operativi per la gestione di portafogli), assumono rischi in modo significativo per il gestore o per gli OICVM e i FIA gestiti (“altri *risk takers*”). Per individuare questi soggetti i gestori fissano idonei criteri di rilevanza, quali, ad esempio, l'importo della remunerazione totale in valore assoluto, la possibilità di assumere posizioni di rischio per il gestore o per gli OICVM e i FIA gestiti, generare profitti o incidere sulla situazione patrimoniale degli OICVM e dei FIA e del gestore nel suo complesso ⁽⁵⁾. A titolo esemplificativo, questa categoria potrebbe ricomprendere le persone addette alle vendite, i singoli *traders* e specifici *desk* di negoziazione.

Se la sua attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore o degli OICVM e dei FIA gestiti, è incluso nella categoria di “personale più rilevante”:

- v)* qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie *sub ii)* e *iv)* sopra indicate.

4. Principio di proporzionalità

In applicazione del criterio di proporzionalità, i gestori osservano le presenti disposizioni con modalità appropriate alle loro caratteristiche, alle dimensioni, all'organizzazione interna, alla natura, portata e complessità delle attività svolte, nonché al numero e alla dimensione degli OICVM e dei FIA gestiti ⁽⁶⁾.

⁽⁴⁾ Si fa riferimento alle funzioni di revisione interna, conformità, gestione dei rischi.

⁽⁵⁾ Per valutare la rilevanza dell'incidenza sul profilo di rischio del gestore o dei suoi OICVM e FIA, è opportuno che il gestore tenga conto delle mansioni e delle responsabilità del personale; ad esempio, possono esserci casi di personale che non percepisce una remunerazione complessiva elevata, ma che ha comunque un impatto rilevante sul profilo di rischio del gestore o degli OICVM e dei FIA gestiti in forza delle particolari mansioni o responsabilità affidategli. I membri del personale amministrativo o gli addetti al supporto logistico che, data la natura delle loro mansioni, non hanno alcun collegamento con il profilo di rischio del gestore o degli OICVM e dei FIA non dovrebbero essere considerati soggetti che assumono il rischio. Tuttavia, tale esclusione si applica soltanto al personale diverso da amministratori e DG, che devono essere inclusi tra il personale più rilevante. Ai fini dell'identificazione del “personale più rilevante” rileva, tra l'altro, quanto indicato nei paragrafi 19 e 20 delle linee guida dell'ESMA di attuazione della UCITS.

⁽⁶⁾ Rilevano, in particolare: la tipologia, il numero e le dimensioni degli OICVM e dei FIA gestiti e le altre attività eventualmente svolte (es. gestioni di portafogli, gestione di fondi pensione); l'ammontare delle masse eventualmente gestite in delega o in convenzione; la circostanza che il gestore abbia azioni quotate su un mercato regolamentato italiano o estero o che sia controllato da una società con azioni quotate su un mercato regolamentato italiano o estero; la prossimità

Il gestore, tenendo conto di elementi specifici (es. categorie di personale a cui gli obblighi si riferiscono, caratteristiche del gestore e dei fondi gestiti), e in base a valutazioni opportunamente motivate e formalizzate, può non applicare le regole previste nei paragrafi 6.2, punti 3) e – fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti – 4), e 7.1, se ciò è coerente con il profilo di rischio, la propensione al rischio e la strategia del gestore e degli OICVM e dei FIA che esso gestisce. Questa possibilità non è ammessa per i gestori che sono significativi per le loro dimensioni o per le dimensioni degli OICVM e dei FIA gestiti, per la loro organizzazione interna e la natura, la portata e la complessità delle loro attività. Si considerano sempre significativi i gestori con patrimonio netto gestito pari o superiore a 5 miliardi di euro. Il patrimonio netto gestito è dato dalla somma dei patrimoni derivanti dalla gestione collettiva del risparmio e dalle gestioni di portafogli e dalla gestione di fondi pensione di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 (7).

Al fine di individuare le modalità di applicazione delle regole più rispondenti alle proprie caratteristiche, i gestori svolgono un'accurata valutazione; le scelte che ne discendono sono opportunamente motivate e formalizzate.

Il principio di proporzionalità si applica anche al processo di identificazione del “personale più rilevante” per le figure che non siano già puntualmente definite (8).

4-bis. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

Le politiche di remunerazione sono neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. Esse assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento. A questi fini sono presi in considerazione gli elementi richiamati nel paragrafo 5 dell'Allegato 5.

I principi e le misure che i gestori adottano per assicurare la neutralità delle politiche di remunerazione sono opportunamente motivati e formalizzati nell'ambito della politica di remunerazione sottoposta all'assemblea dei soci ai sensi del paragrafo 5.

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

L'organo con funzione di supervisione strategica, con il supporto del comitato remunerazioni, ove istituito, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo.

ai livelli dimensionali dei gestori significativi (quanto maggiore è l'ammontare del patrimonio gestito, tanto più stringente deve essere l'osservanza dell'intera disciplina); gli ulteriori indici di proporzionalità individuati nei paragrafi 29 e 30 delle linee guida dell'ESMA di attuazione dell'AIFMD e nei paragrafi 25 e 26 delle linee guida dell'ESMA di attuazione della UCITS.

(7) Le gestioni conferite in delega o in convenzione sono incluse nel calcolo del patrimonio netto gestito del gestore delegante o conferente; quelle effettuate in delega o in convenzione non rilevano invece ai fini del calcolo del patrimonio netto gestito del gestore delegato o conferitario, fermo restando quanto previsto dalla nota 6.

(8) Il criterio di proporzionalità trova applicazione per i soggetti che non sono univocamente identificati nel paragrafo 3, quali ad esempio i responsabili delle “principali” funzioni aziendali o aree geografiche.

5. Organi aziendali e funzioni di controllo

5.1. Ruolo dell'assemblea

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

- (i) le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
- (ii) i piani basati su strumenti finanziari (es. *stock-option*) ⁽⁹⁾;
- (iii) i criteri per la determinazione del compenso da riconoscere in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. *golden parachute*), ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

La remunerazione per particolari cariche dei componenti del consiglio di sorveglianza è determinata dall'assemblea ⁽¹⁰⁾.

L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto. All'assemblea è sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore.

All'assemblea è inoltre assicurata un'informativa almeno annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione (c.d. informativa *ex post*), disaggregate per ruoli e funzioni ⁽¹¹⁾.

Per assicurare la dovuta trasparenza verso la compagine sociale, gli obblighi di informativa all'assemblea riguardano anche i gestori che adottano il modello dualistico.

5.2. Ruolo dell'organo con funzione di supervisione strategica e del comitato remunerazioni

L'organo con funzione di supervisione strategica definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione delle categorie di cui ai punti (i), (ii) e (iii) del paragrafo 3 e assicura che detti sistemi

⁽⁹⁾ In relazione alle previsioni del codice civile e del TUF, nel sistema dualistico va assegnata alla competenza del consiglio di sorveglianza: (i) l'approvazione delle politiche di remunerazione relative ai dipendenti o ai collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato; (ii) per i soli gestori non quotati (né emittenti strumenti finanziari diffusi tra il pubblico ai sensi dell'art. 116 del TUF), l'approvazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari per dipendenti o collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

⁽¹⁰⁾ Cfr. art. 2364-*bis*, comma 1, n. 2), e art. 2402 c.c. applicabile al consiglio di sorveglianza ai sensi dell'art. 2409-*quaterdecies*, comma 1, c.c.

⁽¹¹⁾ Ad esempio: amministratori con incarichi esecutivi, amministratori con particolari incarichi, altri amministratori, DG, organi con funzioni di controllo, responsabili delle funzioni di controllo interno e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, altri *risk takers*.

siano coerenti con le scelte complessive del gestore in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Il comitato remunerazioni è istituito nei casi previsti dalla Parte 4, Titolo III, art. 44 ⁽¹²⁾. Esso è costituito in modo da poter esprimere un giudizio competente e indipendente sulle politiche e prassi remunerative e sugli incentivi previsti per la gestione del rischio del gestore e degli OICVM o dei FIA; al comitato partecipano, o forniscono supporto, esperti in tema di gestione del rischio e della liquidità ⁽¹³⁾.

Il comitato remunerazioni:

- ha compiti di proposta in materia di compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione siano decisi dall'organo con funzione di supervisione strategica, secondo quanto previsto dal presente paragrafo;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi del personale più rilevante;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre all'organo con funzione di supervisione strategica per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati interni all'organo con funzione di supervisione, in particolare con il comitato rischi, ove presente;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- riesamina formalmente una serie di ipotesi per verificare come il sistema di remunerazione reagirà a eventi futuri, esterni e interni, e sottoporlo anche a *test* retrospettivi;
- riesamina la nomina di consulenti esterni per le remunerazioni che la funzione di supervisione strategica può decidere di impiegare per ottenere pareri o sostegno;
- dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione e incentivazione:
 - a) tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi dei livelli di liquidità e delle attività gestite, e

⁽¹²⁾ Per individuare i casi in cui è necessario istituire il comitato remunerazioni rilevano, tra l'altro, i criteri individuati nei paragrafi 54 e 55 delle linee guida dell'ESMA di attuazione dell'AIFMD e nei paragrafi 56 e 57 delle linee guida dell'ESMA di attuazione della UCITS. L'istituzione di un comitato remunerazioni nei gestori diversi da quelli significativi è considerata come una buona prassi.

⁽¹³⁾ È opportuno che un numero adeguato di membri del comitato remunerazioni possieda conoscenze ed esperienza professionale in materia di gestione dei rischi e attività di controllo. Il comitato remunerazioni si avvale, ove opportuno, del supporto del *risk manager* e di esperti esterni per assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dal gestore, secondo metodologie coerenti con quelle che il gestore adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni. I componenti dell'organo con funzione di gestione non devono prendere parte alle riunioni del comitato quando si discute della loro remunerazione.

- b) sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi del gestore e degli OICVM e dei FIA che gestisce e degli investitori;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea;
- per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, ha accesso a tutti i dati e a tutte le informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

5.3. Funzioni aziendali

Le funzioni aziendali competenti (in particolare, quelle preposte alla gestione dei rischi, alla *compliance*, alle risorse umane, alla pianificazione strategica) sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

Le funzioni aziendali di controllo del gestore collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze e – in materia di servizi e attività d'investimento eventualmente svolta – in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia/Consob dell'8 marzo 2011, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla presente normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento. Il coinvolgimento delle funzioni aziendali di controllo avviene con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni stesse.

La funzione di controllo del rischio (*risk management*) valuta, tra l'altro, come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio del gestore, eventualmente valutando e convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi e partecipando a tal fine alle riunioni del comitato per le remunerazioni ⁽¹⁴⁾.

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

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

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alle Autorità di vigilanza competenti. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea. Per lo svolgimento di tale verifica il gestore può avvalersi anche di soggetti esterni, purché ne sia assicurata l'indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

5.4. Compensi dei componenti delle funzioni aziendali di controllo

In conformità con quanto previsto nell'art. 45, commi 3 e 4, la remunerazione del personale delle funzioni aziendali di controllo è prevalentemente fissa e di livello adeguato alle significative

⁽¹⁴⁾ Cfr. nota 13.

responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto. La remunerazione variabile non è collegata ai risultati economici; è invece ammissibile subordinare l'attribuzione della eventuale parte variabile (c.d. "gate") a obiettivi di sostenibilità aziendale (es. contenimento dei costi; rafforzamento del capitale), a condizione che ciò non sia fonte di possibili conflitti di interesse.

Si richiamano i requisiti di indipendenza, professionalità e autorevolezza che devono essere posseduti dai responsabili delle funzioni di controllo interno in conformità a quanto previsto dalla Parte 2, Titolo III, del presente regolamento.

6. Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

6.1. Rapporto tra componente fissa e componente variabile

L'intera remunerazione è divisa tra la componente fissa e la componente variabile; tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche del gestore e delle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il "personale più rilevante" ⁽¹⁵⁾. La parte fissa è sufficientemente elevata in modo da consentire alla componente variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti. I gestori fissano *ex ante* limiti all'incidenza della parte variabile su quella fissa, in modo sufficientemente granulare ⁽¹⁶⁾. Deroche rispetto a quanto stabilito, ammesse solo in casi eccezionali, sono approvate dall'organo con funzione di supervisione strategica e portate, alla prima occasione utile, a conoscenza dell'assemblea e dell'organo di controllo.

In presenza di una maggiore incidenza della parte variabile su quella fissa, vanno adottati criteri maggiormente prudenziali nel rispetto delle condizioni di cui al paragrafo 6.2.

6.2. Struttura della componente variabile

La componente variabile rispetta i seguenti criteri.

1. La componente variabile è parametrata a indicatori di *performance* del gestore e degli OICVM e dei FIA gestiti e misurata al netto dei rischi concernenti la loro operatività, in un orizzonte preferibilmente pluriennale (c.d. *ex ante risk-adjustment*) e tiene conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività e gli investimenti intrapresi ⁽¹⁷⁾.

⁽¹⁵⁾ Alcuni criteri da considerare per determinare il rapporto tra la componente fissa e quella variabile sono: il tipo di investimento dell'OICVM o FIA; la qualità dei sistemi di misurazione della *performance* e di correzione per i rischi; le mansioni e livello gerarchico del personale; i livelli complessivi di patrimonializzazione. Non si esclude che per il personale la cui attività non incide sul profilo di rischio del gestore, la remunerazione possa essere tutta o quasi tutta fissa.

⁽¹⁶⁾ Nel rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione non sono incluse le parti di utile di un OICVM o di un FIA percepite dal personale per la gestione dell'OICVM o del FIA stesso (*carried interest*).

⁽¹⁷⁾ Le politiche di remunerazione esplicitano gli indicatori di *performance* del gestore e degli OICVM e dei FIA gestiti, indicando le soglie *target* di raggiungimento degli stessi. A titolo esemplificativo possono essere considerati parametri quantitativi idonei: *i*) con riferimento al gestore, il conseguimento dell'utile stabilito a *budget* e il rispetto di requisiti prudenziali superiori di una percentuale ai minimi regolamentari; *ii*) con riferimento agli OICVM e ai FIA gestiti, il tasso di rendimento interno (TIR), l'EBITDA, il fattore alfa, i rendimenti assoluti e relativi, l'indice di *Sharpe* e attivi raccolti. Si fa presente che profitti, ricavi, prezzo di mercato delle azioni o loro rendimento totale non sono sufficienti a incorporare adeguatamente i rischi in un orizzonte temporale non breve.

Indipendentemente dalle modalità (*top-down* o *bottom-up*) di determinazione, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto anche di obiettivi qualitativi. I parametri cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni sono ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione. Qualora siano utilizzate valutazioni discrezionali, devono essere chiari e predeterminati i criteri su cui si basano dette valutazioni e l'intero processo decisionale deve essere opportunamente esplicitato e documentato. La valutazione dei risultati è eseguita lungo un periodo di tempo (preferibilmente pluriennale) appropriato al ciclo di vita e/o di investimento degli OICVM o dei FIA gestiti o al periodo di detenzione degli strumenti raccomandato agli investitori (c.d. periodo di valutazione o di *accrual*), in modo da assicurare che il processo di valutazione sia basato su risultati più a lungo termine e che il pagamento effettivo delle componenti della remunerazione basate sui risultati sia ripartito su un periodo che tenga conto dei rischi di investimento e della eventuale politica di rimborso ⁽¹⁸⁾.

2. La componente variabile tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi generati per il gestore e per gli OICVM e FIA gestiti, dei loro risultati, di quelli dell'unità aziendale interessata e, ove possibile, di quelli individuali; i criteri, finanziari e non finanziari, usati per misurare i rischi e la *performance* sono, inoltre, il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo dipendente.
3. In funzione della struttura giuridica degli OICVM e FIA gestiti e dei loro regolamenti o documenti costitutivi, quando il totale degli OICVM o il totale dei FIA o la somma degli OICVM e dei FIA gestiti rappresenta almeno il 50% del portafoglio totale gestito dal gestore, una parte sostanziale della componente variabile, e in ogni caso almeno il 50%, è composta da quote o azioni degli OICVM o dei FIA gestiti o da una combinazione che tenga il più possibile conto della proporzione di essi, o da partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti legati alle quote o azioni oppure da altri strumenti non monetari equivalenti che siano altrettanto efficaci sul piano dell'allineamento degli incentivi ⁽¹⁹⁾. Nel caso in cui il totale degli OICVM o il totale dei FIA o la somma degli OICVM e dei FIA gestiti dal gestore sia inferiore al 50% del portafoglio totale gestito dal gestore, il minimo del 50% non si applica; il gestore assicura comunque che una quota di remunerazione variabile sia corrisposta nei suddetti strumenti tenendo conto dell'incidenza del totale degli OICVM o del totale dei FIA o della somma di entrambi sul portafoglio totale gestito dal gestore. La composizione degli strumenti utilizzati deve essere tale da assicurare il rispetto dei principi generali di collegamento con i rischi assunti e i risultati conseguiti dal personale, secondo quanto previsto nella premessa del presente allegato e nell'art. 41 del presente Regolamento ⁽²⁰⁾.

La valutazione degli strumenti finanziari è effettuata con riferimento al momento in cui la remunerazione è riconosciuta al personale.

⁽¹⁸⁾ Con riferimento alla remunerazione variabile relativa al servizio di gestione di portafogli, il periodo di valutazione della *performance* è almeno annuale e, preferibilmente, pluriennale.

⁽¹⁹⁾ Per il personale più rilevante addetto a forme di gestione del risparmio che non hanno ad oggetto OICVM e/o FIA, gli strumenti finanziari utilizzati per il pagamento di parte della remunerazione variabile riflettono i risultati raggiunti e i rischi assunti nello svolgimento dell'attività. Ad esempio, per la remunerazione percepita dal personale in relazione alla prestazione del servizio di gestione di portafogli, il gestore può – fermo il rispetto delle altre disposizioni applicabili e in particolare dei principi stabiliti nel presente punto 3 – prevedere la corresponsione di strumenti non monetari che riflettano l'andamento delle attività del portafoglio gestito (al riguardo si richiama il paragrafo 136 delle linee guida dell'ESMA di attuazione della UCITS).

⁽²⁰⁾ Ad esempio, se il personale assume rischi prevalentemente inerenti alla gestione di specifici OICVM, la sua remunerazione variabile dovrà essere corrisposta prevalentemente in quote o azioni di tali OICVM, salvo che risulti, sulla base di elementi oggettivi, che da ciò può derivare un incentivo all'assunzione di rischi eccessivi.

Il presente punto si applica sia alla parte della componente variabile differita ai sensi del punto 4), sia a quella non differita (*up-front*): i gestori, in particolare, applicano la proporzione del *pay-out* prescelto (rapporto tra quota in strumenti finanziari e quota corrisposta per cassa) nella stessa percentuale tanto alla parte differita, quanto a quella a pronti (*up-front*).

Gli strumenti previsti dal presente punto sono assoggettati a un'adeguata politica di mantenimento che – con un divieto di vendita degli strumenti sino alla fine del periodo di mantenimento (*retention period*) da applicare sia alla componente in strumenti finanziari pagata *up-front* sia a quella differita – allinei gli incentivi con gli interessi di lungo termine del gestore, degli OICVM e dei FIA gestiti e degli investitori. Gli intermediari fissano i periodi di *retention* sulla base di idonei criteri e ne danno adeguata evidenza nella documentazione sulle politiche di remunerazione ⁽²¹⁾. Il periodo di *retention* inizia dal momento in cui la remunerazione differita (o una sua quota) è corrisposta.

4. La componente variabile è soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo appropriato in considerazione del ciclo di vita e della politica di rimborso o del periodo di detenzione degli strumenti raccomandato agli investitori dell'OICVM o del FIA interessato ed è correttamente allineata al tipo di rischi connessi con l'investimento dell'OICVM o del FIA in questione. Il periodo di differimento non può essere inferiore a 3-5 anni, a meno che il periodo di detenzione degli strumenti raccomandato agli investitori dell'OICVM o del FIA interessato non sia più breve ⁽²²⁾, in modo che la remunerazione tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti (c.d. meccanismi di *malus*). Con particolare riferimento agli amministratori con incarichi esecutivi (cfr. paragrafo 3, categorie *i* e *ii*), nonché alle aree aziendali con maggior profilo di rischio, qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, la percentuale da differire è almeno il 60%. I gestori stabiliscono i periodi di differimento sulla base di idonei criteri e ne danno adeguata evidenza nella documentazione sulle politiche di remunerazione e incentivazione ⁽²³⁾. La quota differita può essere corrisposta secondo un criterio *pro-rata*, a condizione che la frequenza dei pagamenti sia almeno annuale. Tra la fine del periodo di valutazione (*accrual*) e il pagamento della prima quota deve intercorrere almeno un anno. Sugli strumenti finanziari di cui al punto 3 non possono essere distribuiti dividendi o corrisposti interessi né durante il periodo di differimento, né al termine dello stesso; sulla parte per cassa possono essere calcolati interessi in linea con i tassi di mercato.
5. La componente variabile è sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* – *malus* e *claw-back* ⁽²⁴⁾ – idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di *performance* del gestore e degli OICVM e dei FIA al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti ⁽²⁵⁾, nonché a tener conto dei

⁽²¹⁾ La durata del periodo di *retention* può variare, ad esempio, in relazione a: la durata media degli OICVM e dei FIA; le posizioni gerarchiche e i sistemi di limiti all'assunzione dei rischi nelle diverse aree e nella gestione dei diversi OICVM e FIA; l'ammontare della remunerazione variabile; la qualità e l'accuratezza dei meccanismi di *ex-ante risk-adjustment* (es. orizzonte temporale preso a riferimento per la misurazione degli indicatori di riferimento, capacità di incorporare anche i rischi meno probabili o estremi).

⁽²²⁾ Per rispettare quanto indicato nel testo, la remunerazione variabile deve essere soggetta a meccanismi di correzione *ex-post* per i rischi (c.d. *malus*) ad esito dei quali si determina l'ammontare da corrispondere, in via quindi differita, al personale. Si richiama il contenuto delle note 24 e 25 per quanto riguarda i meccanismi idonei di correzione per i rischi.

⁽²³⁾ Valgono, a titolo esemplificativo, i criteri già indicati per la determinazione del periodo di *retention* (cfr. nota 21).

⁽²⁴⁾ I sistemi di “*malus*” sono meccanismi che operano durante il periodo di differimento, quindi prima dell'effettiva corresponsione del compenso, per effetto dei quali la remunerazione variabile maturata può ridursi in relazione alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, ai livelli di capitale, a obiettivi di *compliance* etc. Per *claw-back* si intende invece la restituzione di un compenso già pagato al personale. Le clausole di *claw-back* possono riguardare sia i pagamenti *up-front* sia quelli oggetto di differimento.

⁽²⁵⁾ Non sono sufficienti meccanismi di correzione che potrebbero incorporare il rischio e la *performance* in modo soltanto

comportamenti individuali ⁽²⁶⁾, sino a ridursi significativamente o azzerarsi in caso di risultati/rendimenti significativamente inferiori alle previsioni o negativi ⁽²⁷⁾.

Il gestore non deve compensare le riduzioni derivanti dall'applicazione dei meccanismi di correzione attribuendo o erogando un importo maggiore di remunerazione variabile rispetto a quello stabilito *ex ante*; l'aumento della componente variabile della remunerazione può avvenire negli anni successivi solo se giustificato dai risultati finanziari del gestore.

L'ammontare complessivo della componente variabile, corrisposta o effettivamente erogata, è corrisposta o attribuita solo se è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria del gestore e degli OICVM e dei FIA gestiti e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Esigenze di rafforzamento patrimoniale conducono a una contrazione del *bonus pool* e/o all'applicazione dei predetti sistemi di *malus* e/o *claw-back*.

Il gestore assicura che il personale non si avvalga di strategie di copertura o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione e incentivazione ⁽²⁸⁾.

La remunerazione variabile garantita è eccezionale ed è riconosciuta solo in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego ⁽²⁹⁾.

Retribuzioni legate alla permanenza del personale (es. *retention bonus*), anche se non collegate a obiettivi di *performance* del gestore e degli OICVM e dei FIA, sono considerate forme di remunerazione variabile e come tali soggette a tutte le regole a esse applicabili.

I sistemi di incentivazione del personale e in particolare delle reti, interne ed esterne, non possono basarsi solo su obiettivi commerciali, ma devono essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina applicabili.

Le regole che precedono non richiedono un unico schema di incentivazione, ma è possibile adottare la soluzione più appropriata secondo le responsabili valutazioni dei competenti organi aziendali ⁽³⁰⁾. Possono, ad esempio, realizzarsi piani di incentivazione (c.d. *long-term incentive*

automatico e implicito nello strumento di remunerazione utilizzato (es. nel caso delle azioni, andamento dei prezzi di mercato).

⁽²⁶⁾ Sono soggetti a *claw-back* almeno gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare: comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per il gestore; violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 13 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 6, commi 2-*octies* e 2-*novies*, del TUF, o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione; comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del gestore.

⁽²⁷⁾ Rileva, tra l'altro, quanto indicato nei paragrafi 151 e 152 delle linee guida dell'ESMA di attuazione dell'AIFMD e nei paragrafi da 151 a 154 delle linee guida dell'ESMA di attuazione della UCITS.

⁽²⁸⁾ Rileva, tra l'altro, quanto indicato nei paragrafi da 90 a 92 delle linee guida dell'ESMA di attuazione dell'AIFMD e nei paragrafi da 92 a 94 delle linee guida dell'ESMA di attuazione della UCITS.

⁽²⁹⁾ Nel divieto ricadono varie forme di remunerazione variabile garantita nella prassi identificate come "*welcome bonus*", "*sign-on bonus*", "*minimum bonus*" etc.

⁽³⁰⁾ A titolo esemplificativo, le condizioni relative all'effettivo allineamento con i rischi, al riconoscimento e all'erogazione della remunerazione variabile al personale più rilevante incaricato della gestione di un fondo nel rispetto delle sopra indicate condizioni si ritengono soddisfatte quando ogni eventuale remunerazione variabile *a)* può essere percepita solo dopo che il gestore abbia restituito agli investitori del fondo l'investimento iniziale e il rendimento

plan) che si basano su un arco di tempo pluriennale di valutazione della *performance* del gestore e dei fondi (*multi-year accrual period*) agganciati agli obiettivi e alla durata del piano strategico del gestore; un periodo lungo di valutazione della *performance* offre margini di flessibilità nella determinazione della durata e dei meccanismi di *ex-post risk adjustment*, nei limiti consentiti dalle norme sopra indicate ⁽³¹⁾. La disciplina ammette altresì piani di incentivazione che si basano invece su un periodo di valutazione (*accrual*) di un solo anno, e che quindi richiedono maggior rigore nella determinazione dei periodi e dei meccanismi di correzione *ex post* dei rischi. Per questi ultimi piani è comunque importante che gli obiettivi di *performance* annuale del gestore e dei fondi siano strettamente connessi con quelli pluriennali contenuti nel piano strategico del gestore.

7. Conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica o trattamenti pensionistici

La politica pensionistica e di fine del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica è in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine del gestore e dei fondi che gestisce.

7.1. Benefici pensionistici discrezionali

I benefici pensionistici discrezionali sono riconosciuti tenendo conto della situazione economica del gestore e degli OICVM e dei FIA gestiti, nonché dei rischi a lungo termine assunti dal personale.

Se il rapporto è interrotto prima di aver maturato il diritto al pensionamento, i benefici pensionistici discrezionali sono investiti negli strumenti definiti al paragrafo 6.2, punto 3), tenuti in custodia dal gestore per un periodo di cinque anni e soggetti a meccanismi di aggiustamento *ex post* in relazione alla *performance* al netto dei rischi. Se il rapporto cessa con diritto alla pensione, i benefici pensionistici discrezionali sono riconosciuti sotto forma di strumenti definiti nel paragrafo 6.2, punto 3), e assoggettati a un periodo di mantenimento (*retention*) di cinque anni.

7.2. Golden parachute

I compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (cd. *golden parachute*) del personale più rilevante sono collegati alla *performance* realizzata e ai rischi assunti; essi costituiscono una forma di remunerazione variabile e sono assoggettati a tutte le regole previste nel paragrafo 6 ⁽³²⁾, quale che sia il titolo, la qualificazione giuridica e la motivazione economica per i quali vengono assegnati

minimo pattuito e *b*) è soggetta a meccanismi di correzione *ex post* (ad esempio, *claw-back*) sino al momento della liquidazione del fondo.

⁽³¹⁾ Ad esempio, per le figure apicali di un gestore significativo, in presenza di un periodo di valutazione pluriennale (*accrual*), quello di differimento può attestarsi sul minimo di tre anni.

⁽³²⁾ A titolo esemplificativo, i *golden parachute* devono essere: collegati a indicatori quali-quantitativi che riflettano risultati effettivi e duraturi; corrisposti in parte in strumenti finanziari assoggettati a un'adeguata politica di *retention*; suddivisi in una quota *up-front* e in una quota differita per un congruo periodo di tempo; soggetti a tutti i meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*).

(³³). Detti compensi sono pattuiti nel rispetto dei criteri fissati dall'assemblea ai sensi del par. 5.1, tenendo conto – tra l'altro – della durata del rapporto di lavoro intercorso.

I *golden parachute* sono inclusi nel calcolo dei limiti all'incidenza della parte variabile su quella fissa stabiliti *ex ante* dal gestore ai sensi del par. 6.1 del presente Allegato, relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

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

Il presente paragrafo e le regole previste dal paragrafo 6 non si applicano:

a) ai *golden parachutes* pattuiti in connessione con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni: *i*) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale; *ii*) sono di ammontare non superiore a 100.000 euro; *iii*) prevedono clausole di *claw-back*, che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del gestore;

b) agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni: *i*) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale; *ii*) favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti; *iii*) non producono effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del personale; *iv*) prevedono clausole di *claw-back*, che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del gestore.

8. Personale che svolge anche attività diverse dalla gestione collettiva del risparmio e personale di gestori appartenenti a un gruppo bancario o di SIM

In conformità con quanto previsto dall'articolo 32 del presente regolamento, la disciplina di cui alla Parte 4, Titolo III, del regolamento medesimo e di cui al presente Allegato si applica a tutto il personale del gestore, anche quando addetto alla prestazione di servizi e attività di investimento (³⁴).

Quando appartenente ad un gruppo bancario o di SIM, il gestore, per la remunerazione del proprio personale che svolge attività per conto di altre società del gruppo soggette a diverse discipline di settore (*i.e.*, attuative delle direttive AIFM/UCITS e/o CRD), può:

(³³) Rientrano tra i *golden parachute* anche: *i*) gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza; *ii*) gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto; *iii*) l'indennità di mancato preavviso, per l'ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge. Le previsioni del paragrafo 7.2 non si applicano agli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

(³⁴) Resta fermo il rispetto delle regole eventualmente applicabili in relazione alla prestazione di servizi accessori ai sensi degli articoli 6(3) della UCITS e 6(4) della AIFMD, ivi comprese quelle recate dalla direttiva 2014/65/UE (c.d. MiFID II) e dalle *Guidelines on remuneration policies and practices under MiFID*.

- 1) ricorrere al criterio *pro rata*. In questo caso: *i*) la remunerazione del personale è suddivisa in parti che riflettono ciascuna delle attività per le quali è corrisposta, in base a criteri oggettivi (es. tempo dedicato allo svolgimento di attività di gestione e di attività bancarie, insieme delle attività svolte); *ii*) ciascuna parte di remunerazione è assoggettata alla relativa disciplina di settore; oppure
- 2) applicare all'intera remunerazione di tale personale (indipendentemente dalle attività per le quali è corrisposta) la disciplina di settore ritenuta più efficace per il perseguimento delle finalità della disciplina, con particolare riferimento agli obiettivi di evitare un'inappropriata assunzione di rischi e di allineare gli interessi del personale con quelli degli investitori e dei portafogli gestiti. In questo caso, l'obbligo di pagare in strumenti finanziari una quota di remunerazione variabile del personale più rilevante per il gestore è comunque assolto in conformità con il par. 6.2, punto 3 ⁽³⁵⁾.

Il gestore definisce con chiarezza nelle proprie politiche di remunerazione l'opzione utilizzata e le ragioni della scelta effettuata, con particolare riguardo all'efficacia della disciplina di settore prescelta.

In ogni caso, il gestore che appartiene a un gruppo bancario o di SIM, per i profili di propria competenza: contribuisce al processo di elaborazione della politica di remunerazione e incentivazione predisposta dalla società capogruppo; fornisce supporto a quest'ultima per la corretta identificazione dei soggetti che assumono rischi rilevanti per il gruppo; tiene opportunamente conto degli indirizzi della società capogruppo nell'elaborazione della propria politica di remunerazione e incentivazione ⁽³⁶⁾.

9. Obblighi di informativa al personale

Il personale del gestore ha accesso, oltre che alle informazioni fornite agli investitori nella relazione di gestione dell'OICVM o del FIA ⁽³⁷⁾, ai criteri che verranno impiegati per determinare la remunerazione. Il processo di valutazione è adeguatamente documentato e trasparente per il personale interessato. Il gestore può non fornire al personale informazioni attinenti ad aspetti quantitativi riservati.”.

⁽³⁵⁾ Cfr. par. 32 delle linee guida dell'ESMA.

⁽³⁶⁾ Si richiama la necessità di assicurare che, in aggiunta a quanto richiesto dal paragrafo 6, punto 3), una parte della remunerazione variabile del personale del gestore sia collegata con i rischi assunti per il gruppo, nonché con i risultati economici e la situazione patrimoniale finanziaria di quest'ultimo.

⁽³⁷⁾ Cfr. Regolamento della Banca d'Italia sulla gestione collettiva del risparmio, che disciplina, tra l'altro, il contenuto delle informazioni in materia di remunerazioni che devono essere fornite nella relazione di gestione dell'OICVM o del FIA.

Articolo 7 (Modifiche all'Allegato 4)

1. L'Allegato 4 è sostituito dal seguente:

“I sistemi interni di segnalazione delle violazioni sono definiti in linea con il principio di proporzionalità.

Essi sono strutturati in modo da garantire che le segnalazioni vengano ricevute, esaminate e valutate attraverso canali specifici, autonomi e indipendenti che differiscono dalle ordinarie linee di reporting. A questo fine, i sistemi interni di segnalazione prevedono canali alternativi a disposizione del segnalante così da assicurare che il soggetto preposto alla ricezione, all'esame e alla valutazione della segnalazione non sia gerarchicamente o funzionalmente subordinato al soggetto eventualmente segnalato, non sia esso stesso il presunto responsabile della violazione e non abbia un potenziale interesse correlato alla segnalazione tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.

Per effettuare la segnalazione, non è necessario che il segnalante disponga di prove della violazione; tuttavia, deve disporre di informazioni sufficientemente circostanziate che ne facciano ritenere ragionevole l'invio.

I soggetti preposti alla ricezione, all'esame e alla valutazione delle segnalazioni non partecipano all'adozione degli eventuali provvedimenti decisionali, che sono rimessi alle funzioni o agli organi aziendali competenti.

È nominato un responsabile dei sistemi interni di segnalazione il quale assicura il corretto svolgimento del procedimento e riferisce direttamente e senza indugio agli organi aziendali le informazioni oggetto di segnalazione, ove rilevanti ⁽¹⁾. Il responsabile dei sistemi interni di segnalazione tiene un apposito registro delle segnalazioni.

Anche per ottemperare agli obblighi previsti dall'articolo 4-*undecies* del TUF, i sistemi interni di segnalazione delle violazioni assicurano adeguati livelli di confidenzialità delle informazioni fornite nell'ambito della segnalazione.

Il presunto responsabile della violazione è tutelato da ripercussioni negative derivanti dalla segnalazione nel caso in cui dal procedimento di segnalazione non emergano elementi che giustificano l'adozione di provvedimenti nei suoi confronti ⁽²⁾.

Le procedure relative ai sistemi interni di segnalazione sono formalizzate e accessibili a tutto il personale; esse indicano:

- a) i soggetti che, in conformità a quanto disposto dell'articolo 1, comma 1, lettera *i-ter*, TUF, possono fare una segnalazione ⁽³⁾;
- b) gli atti o i fatti che possono essere oggetto di segnalazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 4-*undecies*, comma 1, TUF;
- c) le modalità per le segnalazioni delle presunte violazioni e i soggetti preposti alla loro ricezione;

⁽¹⁾ Il responsabile dei sistemi interni di segnalazione, in linea con il principio di proporzionalità, può direttamente gestire le fasi di ricezione, esame e valutazione del procedimento di segnalazione.

⁽²⁾ In caso di adozione di provvedimenti nei confronti del responsabile della violazione, costui dovrà essere tutelato da eventuali effetti negativi diversi da quelli previsti dai provvedimenti adottati.

⁽³⁾ Le procedure possono prevedere che le informazioni sull'identità del segnalante siano trattate in forma anonima.

- d) il procedimento da avviare a seguito della segnalazione; in questo ambito sono indicati, almeno, i tempi e le fasi di svolgimento del procedimento, i soggetti coinvolti, le ipotesi in cui il responsabile dei sistemi interni di segnalazione è tenuto a fornire immediata comunicazione agli organi aziendali; quando richiesto dal segnalante, le informazioni oggetto di segnalazione sono portate a conoscenza degli organi aziendali assicurando l'anonimato del segnalante;
- e) le modalità attraverso cui al segnalante è fornita conferma, ove possibile, del ricevimento della segnalazione;
- f) le modalità attraverso cui il soggetto segnalante e il soggetto segnalato sono informati sugli sviluppi del procedimento;
- g) l'obbligo per il soggetto segnalante di dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione;
- h) quando il segnalante è corresponsabile delle violazioni, un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile.

Per incentivare l'uso dei sistemi interni di segnalazione e favorire la diffusione di una cultura della legalità, sono illustrati al personale in maniera chiara, precisa e completa il procedimento di segnalazione interno, i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali del segnalante e del presunto responsabile della violazione. Il personale è avvertito che le disposizioni di legge europee e nazionali in materia di protezione dei dati personali che regolano l'accesso ai dati personali non trovano applicazione con riguardo all'identità del segnalante, che può essere rivelata solo con il suo consenso o quando la conoscenza sia indispensabile per la difesa del segnalato.

Nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina sulla protezione dei dati personali, il responsabile dei sistemi interni di segnalazione redige una relazione annuale sul corretto funzionamento dei sistemi interni di segnalazione, contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute; la relazione è approvata dagli organi aziendali e messa a disposizione del personale.

Le attività di ricezione, esame e valutazione delle segnalazioni possono essere esternalizzate nel rispetto della disciplina in materia di esternalizzazione. In caso di esternalizzazione, il fornitore di servizi riferisce al responsabile dei sistemi interni di segnalazione.”.

Articolo 8

(Inserimento dell'Allegato 5)

1. Dopo l'Allegato 4 è inserito il seguente Allegato:

“ALLEGATO 5

Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione delle SIM di classe 2

Premessa

La disciplina sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione delle SIM contenuta nella Parte 2, Titolo IV, e nel presente allegato è emanata ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera c-bis), numero 2), del TUF, dà attuazione alla direttiva (UE) 2019/2034 (IFD) e tiene conto degli orientamenti elaborati in sede europea, tra cui le linee guida dell'EBA del 22 novembre 2021 in materia di politiche di remunerazione a norma della direttiva IFD (*Guidelines on sound remuneration policies under IFD – EBA/GL/2021/13*). Vengono altresì in rilievo il Regolamento delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2154, che specifica i criteri adeguati per individuare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio delle SIM o delle attività che esse gestiscono, nonché il Regolamento delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2155, che specifica le categorie di strumenti che rispecchiano in modo adeguato la qualità del credito delle SIM in situazione di continuità aziendale e i possibili dispositivi alternativi adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile.

La disciplina dell'Unione Europea cui si dà attuazione reca principi e criteri specifici a cui le SIM si attengono al fine di assicurare: una sana ed efficace gestione dei rischi; la coerenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione con la strategia, gli obiettivi e i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di *governance* (ESG) ⁽¹⁾; l'orientamento al medio-lungo termine delle decisioni di investimento; la compatibilità con i livelli di capitale e liquidità; il rispetto delle regole applicabili; la prevenzione di possibili conflitti di interesse; la neutralità rispetto al genere del personale.

La disciplina dettata dalla Parte 2, Titolo IV, e dal presente allegato si applica alle SIM, alle società capogruppo di un gruppo di SIM ⁽²⁾ e, in quanto compatibile, alle succursali italiane di imprese di investimento di paesi terzi ⁽³⁾.

I sistemi di remunerazione e incentivazione del personale (incluse le reti, sia interne sia esterne) sono disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché di eventuali codici etici o di condotta applicabili alle SIM e ai gruppi di SIM. Essi non possono basarsi solo su obiettivi commerciali, ma devono essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, neutralità rispetto al genere secondo quanto previsto nel paragrafo 5, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili. Si richiamano, in particolare, le disposizioni in materia di antiriciclaggio, nonché quelle in materia di conflitti di

⁽¹⁾ Si ricorda che, ai sensi dell'articolo 5 del Regolamento (UE) 2019/2088, le imprese di investimento che prestano il servizio di gestione di portafogli sono tenute a includere nelle loro politiche di remunerazione informazioni sull'integrazione dei rischi ESG e a pubblicare queste informazioni sui loro siti *web*.

⁽²⁾ Resta fermo quanto previsto dall'articolo 5, comma 1-bis, del presente Regolamento.

⁽³⁾ Al personale delle succursali si applicano, in particolare, le regole sulla struttura dei compensi e sull'informativa al pubblico e non quelle che riguardano il ruolo degli organi aziendali.

interesse e di condotta contenute nel Regolamento delegato (UE) 2017/565 e nella disciplina adottata dalla Consob in attuazione della direttiva 2014/65/UE (MiFID2) e delle linee guida dell'ESMA su politiche e prassi retributive.

Nella prospettiva di evitare possibili aggiramenti delle presenti disposizioni, le SIM assicurano che il proprio personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle presenti disposizioni, con riguardo, in caso di gruppo, anche alle succursali e filiazioni estere (ovunque insediate) ⁽⁴⁾. Le SIM richiedono al proprio personale, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

1. Nozione di remunerazione

Si considera “remunerazione” ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), corrisposto al personale, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi alla SIM o ad altre società del gruppo di SIM.

Per “remunerazione fissa” si intende la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità organizzativa – che non creano incentivi all’assunzione di rischi e non dipendono dalle *performance*.

Per “remunerazione variabile” si intende ogni pagamento o beneficio che dipende dalla *performance* sostenibile e corretta per il rischio, comunque misurata, o da altri parametri (es. periodo di permanenza). Sono esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l’indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti. Sono remunerazione variabile anche: *i*) i “*carried interests*”, come qualificati nell’Allegato 2 del presente Regolamento; *ii*) i “benefici pensionistici discrezionali”, intendendo per tali quelli accordati a una persona o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dall’ente per la generalità del personale; *iii*) gli importi pattuiti tra la SIM e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti; *iv*) ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

Dalla nozione di remunerazione variabile possono essere esclusi i pagamenti o benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della SIM e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi.

2. Nozione di personale

Si considerano “personale”: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i dipendenti e collaboratori della SIM; gli addetti alle reti distributive esterne.

⁽⁴⁾ Al riguardo vengono in rilievo le situazioni di cui alla Sezione 10.2 degli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione.

3. Identificazione del personale più rilevante

Per identificare il personale più rilevante, le SIM applicano il Regolamento delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2154. Le SIM individuano e applicano criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nel citato Regolamento delegato, se necessario per identificare ulteriori soggetti le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della SIM o delle attività che essa gestisce.

Il processo di identificazione del personale più rilevante è svolto annualmente da tutte le SIM, indipendentemente dal regime applicabile al proprio personale più rilevante ai sensi del paragrafo 4; questo processo consente, infatti, di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della SIM o delle attività che essa gestisce. Il processo di identificazione del personale più rilevante è condotto anche dalle succursali italiane di imprese di investimento di paesi terzi, che informano la società capogruppo degli esiti del processo svolto.

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

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

Le SIM si dotano di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, che forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione. La politica sul processo di identificazione del personale più rilevante definisce almeno: i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante, ivi compresi quelli per la determinazione dell'esercizio finanziario di riferimento per il calcolo della remunerazione variabile ⁽⁵⁾ e quelli per l'eventuale esclusione ai sensi del paragrafo 3.1; le modalità di valutazione del personale; il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati e contengono almeno le seguenti informazioni: il numero del personale identificato come personale più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta; i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale; un confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente. Le medesime informazioni riguardano il personale eventualmente escluso e quello per il quale è stata presentata o si intende presentare una istanza di esclusione, ai sensi del paragrafo 3.1.

3.1 Esclusione del personale più rilevante

Qualora le SIM ritengano che il personale identificato in attuazione dell'articolo 4, paragrafo 1, punti (a) e (b), del Regolamento delegato (UE) n. 2154/2021 ("criteri quantitativi") possa non essere

⁽⁵⁾ Cfr. articolo 5, paragrafo 2, del Regolamento delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2154.

considerato come personale più rilevante ⁽⁶⁾, in conformità con quanto previsto dal medesimo articolo, esse si attengono a quanto segue.

Tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, le SIM presentano alla Banca d'Italia l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'articolo 4, paragrafo 4, del Regolamento delegato (UE) n. 2154/2021 (*i.e.*, autorizzazione per le esclusioni che riguardano il personale con importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 euro oppure, per le SIM con personale superiore alle 1.000 unità, il personale che rientra nello 0.3% del personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario o per il precedente esercizio finanziario). La Banca d'Italia si pronuncia entro 3 mesi dalla ricezione della documentazione completa.

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

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

Le istanze di autorizzazione per le esclusioni riguardanti il personale al quale è riconosciuto un importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 1 milione di euro (cfr. articolo 4, paragrafo 5, del Regolamento delegato (UE) n. 2154/2021) sono in ogni caso presentate individualmente per ogni singolo membro del personale ⁽⁷⁾.

4. Principio di proporzionalità

In applicazione del criterio di proporzionalità, le SIM osservano le presenti disposizioni con modalità appropriate alla loro dimensione e organizzazione interna, nonché alla natura, alla portata e alla complessità dei rischi connaturati al modello di *business* e alle attività svolte ⁽⁸⁾.

La disciplina dettata dalla Parte 2, Titolo IV, e dal presente allegato si applica a tutto il personale, come definito nel paragrafo 2, ad eccezione delle regole contenute nei paragrafi 8.2, punti 3 e 4, 9.1 e 9.2, che si applicano al solo personale più rilevante. Le regole di maggior dettaglio previste nei paragrafi 8.2, punti 3 e 4, e 9.1 non si applicano in ogni caso al personale più rilevante delle SIM

⁽⁶⁾ Nel caso del personale identificato in attuazione dell'articolo 4, paragrafo 1, punto (a), del Regolamento delegato (UE) n. 2154/2021, l'autorizzazione è richiesta solo se al personale è stata corrisposta una remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 euro (cfr. articolo 4, paragrafo 4, del Regolamento delegato).

⁽⁷⁾ In questi casi, il Regolamento delegato (UE) n. 2154/2021 stabilisce che l'esclusione può essere autorizzata solo in circostanze eccezionali, per tali intendendosi situazioni inusuali e infrequenti che conducono a non considerare il membro del personale come *risk-taker*. L'esistenza di circostanze eccezionali deve essere dimostrata dalla SIM nell'istanza di autorizzazione.

⁽⁸⁾ A titolo esemplificativo, rilevano quali indici di proporzionalità: la tipologia, il numero e le dimensioni delle attività svolte (es. negoziazione per conto proprio o in conto terzi, che potrebbe configurare un esempio di attività svolta da cui discende complessità operativa/organizzativa); la circostanza che la SIM abbia azioni quotate su un mercato regolamentato italiano o estero o che sia controllata da una società con azioni quotate su un mercato regolamentato italiano o estero; la dimensione dell'attivo e, in particolare, la prossimità ai livelli dimensionali delle SIM significative; la struttura proprietaria; l'appartenenza a un gruppo bancario o di SIM, da cui potrebbe discendere – avuto sempre riguardo alla tipologia di attività svolta – un limitato grado di complessità operativa/organizzativa; gli ulteriori indici di proporzionalità individuati nella Sezione 4 degli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione.

diverse da quelle significative ⁽⁹⁾ ⁽¹⁰⁾, né al personale più rilevante la cui remunerazione variabile annua non superi 50.000 euro e non rappresenti più di un quarto della remunerazione totale annua ⁽¹¹⁾.

Le scelte che le SIM operano avvalendosi del principio di proporzionalità sono opportunamente motivate e formalizzate nell'ambito della politica di remunerazione sottoposta all'assemblea dei soci ai sensi del paragrafo 7.

5. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

Le politiche di remunerazione sono neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. Esse assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento, in attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione (in particolare paragrafi 23-27).

I principi e le misure che le SIM adottano per assicurare la neutralità delle politiche di remunerazione sono opportunamente motivati e formalizzati nell'ambito della politica di remunerazione sottoposta all'assemblea dei soci ai sensi del paragrafo 7.

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

Nell'ambito del riesame periodico di cui al paragrafo 7, l'organo con funzione di supervisione strategica, con il supporto del comitato remunerazioni, ove istituito, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo. In questo ambito, le SIM identificano il rapporto fra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato. A tal fine, le SIM con personale in numero superiore alle 50 unità distinguono tra personale più rilevante e restante personale ed escludono dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, per i quali il rapporto è calcolato separatamente dai precedenti; questi rapporti sono calcolati distintamente per ciascuno Stato in cui la SIM o il gruppo opera ⁽¹²⁾. Ove emergano differenze rilevanti, le SIM documentano i motivi del divario retributivo di genere e adottano le opportune azioni correttive, salvo che possano dimostrare che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere.

⁽⁹⁾ Qualora le SIM diverse da quelle significative intendano pagare parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari, questi strumenti sono soggetti a un divieto di vendita per un periodo adeguato (periodo di *retention*), individuato nella politica di remunerazione e incentivazione della SIM.

⁽¹⁰⁾ Le SIM diverse da quelle significative garantiscono il rispetto di tutte le regole previste dalla disciplina, in modo tanto più rigoroso quanto più il personale ha un impatto sul profilo di rischio della SIM o delle attività che essa gestisce. Esse, seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli indicati nel paragrafo 8.2, punto 4, assicurano comunque che parte della remunerazione variabile del personale più rilevante sia differita per un congruo periodo di tempo, salvo che questa sia pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un quarto della remunerazione totale annua.

⁽¹¹⁾ Il calcolo della remunerazione variabile annua e della remunerazione totale annua è effettuato sulla base delle indicazioni contenute nel paragrafo 88 degli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione.

⁽¹²⁾ Le SIM possono individuare modalità ulteriori per rilevare e monitorare il divario retributivo di genere.

6. Applicazione della disciplina nell'ambito di gruppi

La società capogruppo di un gruppo di SIM, nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento, definisce una politica di remunerazione del gruppo coerente con le caratteristiche di quest'ultimo e di tutte le sue componenti; essa assicura, inoltre, che le remunerazioni nelle società del gruppo siano conformi ai principi e alle regole contenuti nella Parte 2, Titolo IV, e nel presente allegato e, nel caso di società estere, non contrastino con il diritto nazionale del paese in cui esse sono insediate.

La società capogruppo elabora il documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione dell'intero gruppo, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione; le singole SIM del gruppo possono non redigere un proprio separato documento ⁽¹³⁾.

Le politiche di remunerazione e incentivazione del gruppo tengono opportunamente conto delle caratteristiche di ciascuna società, tra cui: la dimensione; la rischiosità apportata al gruppo; il tipo di attività svolta; la presenza di regole specifiche in ragione del settore di appartenenza o della giurisdizione dove la società è stabilita o prevalentemente opera; la quotazione in borsa; la rilevanza rispetto al gruppo nonché al paese di insediamento o di operatività prevalente. Le singole società del gruppo restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile.

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

Le SIM che sono filiazioni di una società capogruppo di un gruppo di imprese di investimento avente sede in un altro Stato dell'Unione Europea, qualora incluse nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione definite dalla capogruppo estera, possono non elaborare un proprio documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione se quello predisposto dalla capogruppo estera tiene debitamente conto delle specificità della SIM o del gruppo italiani sotto il profilo operativo e assicura il rispetto delle presenti disposizioni.

La SIM che appartiene a un gruppo di SIM o a un gruppo bancario, per i profili di propria competenza, contribuisce al processo di elaborazione della politica di remunerazione e incentivazione predisposta dalla società capogruppo, fornisce supporto a quest'ultima per la corretta identificazione dei soggetti che assumono rischi rilevanti per il gruppo e tiene opportunamente conto degli indirizzi della società capogruppo nell'elaborazione della propria politica di remunerazione e incentivazione, restando in ogni caso responsabile della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla capogruppo.

7. Organi aziendali e funzioni di controllo

7.1. Ruolo dell'assemblea

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

⁽¹³⁾ Le semplificazioni procedurali e le previsioni del presente paragrafo si applicano anche alla politica sul processo di identificazione del personale più rilevante, che, come precisato nel paragrafo 3, forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione.

- (i) le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
- (ii) i piani basati su strumenti finanziari (es. *stock-option*) ⁽¹⁴⁾;
- (iii) i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da riconoscere in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. *golden parachute*), ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

La remunerazione per particolari cariche dei componenti del consiglio di sorveglianza è determinata dall'assemblea ⁽¹⁵⁾.

L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto. All'assemblea è sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione; il controllo svolto sulle medesime; la loro neutralità rispetto al genere; le caratteristiche relative alla struttura dei compensi; la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti; il limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione; le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni (cfr. par. 3 e par. 3.1); la conformità alla normativa applicabile; le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore; eventuali parti delle presenti disposizioni che risultino in contrasto con il diritto nazionale di paesi terzi in cui sono insediate società del gruppo.

All'assemblea è inoltre assicurata un'informativa almeno annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione (c.d. informativa *ex post*), disaggregate per ruoli e funzioni ⁽¹⁶⁾.

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

Le SIM facenti parte di un gruppo di SIM o filiazioni di una società capogruppo di un gruppo di imprese di investimento avente sede in un altro Stato membro dell'Unione Europea, considerato che non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione ai sensi del paragrafo 6, sottopongono all'approvazione dell'assemblea il documento predisposto dalla capogruppo relativamente ai punti *i)* e *ii)*; su questi stessi punti anche l'informativa

⁽¹⁴⁾ In relazione alle previsioni del codice civile e del TUF, nel sistema dualistico va assegnata alla competenza del consiglio di sorveglianza: *(i)* l'approvazione delle politiche di remunerazione relative ai dipendenti o ai collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato; *(ii)* per le sole SIM non quotate (né emittenti strumenti finanziari diffusi tra il pubblico ai sensi dell'art. 116 del TUF), l'approvazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari per dipendenti o collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

⁽¹⁵⁾ Cfr. art. 2364-*bis*, comma 1, n. 2), e art. 2402 c.c. applicabile al consiglio di sorveglianza ai sensi dell'art. 2409-*quaterdecies*, comma 1, c.c.

⁽¹⁶⁾ Ad esempio: amministratori con incarichi esecutivi, amministratori con particolari incarichi, altri amministratori, DG, organi con funzioni di controllo, responsabili delle funzioni di controllo interno e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, altri *risk takers*.

ex post può essere resa fornendo all'assemblea quella predisposta dalla società capogruppo. Con riferimento al punto *iii*), la SIM predispone un autonomo documento con cui fornisce separata informativa sia *ex ante* sia *ex post*.

7.2. Ruolo dell'organo con funzione di supervisione strategica e del comitato remunerazioni

L'organo con funzione di supervisione strategica elabora, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale ⁽¹⁷⁾, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione; esso approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante di cui al paragrafo 3.1, e ne rivede periodicamente i relativi criteri.

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

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

Il comitato remunerazioni è istituito nei casi previsti dall'art. 17-*quinquies* del presente Regolamento ⁽¹⁸⁾. Esso esprime un giudizio competente e indipendente sulle politiche e prassi remunerative e sugli incentivi previsti per la gestione del rischio; al comitato partecipano, o forniscono supporto, esperti in tema di gestione del rischio e della liquidità ⁽¹⁹⁾. Nello svolgimento dei suoi compiti, il comitato remunerazioni tiene conto dell'interesse pubblico e degli interessi a lungo termine degli azionisti, degli investitori e delle altre parti interessate.

Il comitato remunerazioni:

- ha compiti di proposta in materia di compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione siano decisi dall'organo con funzione di supervisione strategica, secondo quanto previsto dal presente paragrafo;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi del personale più rilevante;

⁽¹⁷⁾ Ferma la responsabilità dell'organo con funzione di supervisione strategica, le SIM possono esternalizzare, in tutto o in parte, il riesame periodico della politica di remunerazione, nel rispetto di quanto previsto dal Regolamento delegato (UE) 2017/565.

⁽¹⁸⁾ L'istituzione di un comitato remunerazioni nelle SIM diverse da quelle significative è considerata come una buona prassi.

⁽¹⁹⁾ È opportuno che un numero adeguato di membri del comitato remunerazioni possieda conoscenze ed esperienza professionale in materia di gestione dei rischi e attività di controllo. Il comitato remunerazioni si avvale, ove opportuno, del supporto del *risk manager* e di esperti esterni per assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dalla SIM, secondo metodologie coerenti con quelle che la SIM adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni.

- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre all'organo con funzione di supervisione strategica per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati interni all'organo con funzione di supervisione, in particolare con il comitato rischi, ove presente;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- riesamina formalmente una serie di ipotesi per verificare come il sistema di remunerazione reagirà a eventi futuri, esterni e interni, e sottoporlo anche a *test* retrospettivi;
- riesamina la nomina di consulenti esterni per le remunerazioni che la funzione di supervisione strategica può decidere di impiegare per ottenere pareri o sostegno;
- dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione e incentivazione tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi e dei livelli di liquidità e di capitale, e sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della SIM;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea.

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il comitato remunerazioni ha accesso a tutti i dati e a tutte le informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

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

7.3. Funzioni aziendali

Le funzioni aziendali competenti (in particolare, quelle preposte alla gestione dei rischi, alla *compliance*, alle risorse umane, alla pianificazione strategica) sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze e in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia/Consob dell'8 marzo 2011, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla presente normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento. Il coinvolgimento delle funzioni aziendali di controllo avviene con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni stesse.

La funzione di controllo del rischio (*risk management*) valuta, tra l'altro, come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio della SIM, eventualmente valutando e

convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi e partecipando a tal fine alle riunioni del comitato per le remunerazioni ⁽²⁰⁾.

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

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

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alle Autorità di vigilanza competenti. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea. Per lo svolgimento di tale verifica la SIM può avvalersi anche di soggetti esterni, purché ne sia assicurata l'indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

7.4. Compensi dei componenti delle funzioni aziendali di controllo

In conformità con quanto previsto nell'art. 17-*sexies*, commi 3 e 4, la remunerazione del personale delle funzioni aziendali di controllo è prevalentemente fissa e di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto. La remunerazione variabile non è collegata ai risultati economici; è invece ammissibile subordinare l'attribuzione della eventuale parte variabile (c.d. "*gate*") a obiettivi di sostenibilità aziendale (es. contenimento dei costi; rafforzamento del capitale), a condizione che ciò non sia fonte di possibili conflitti di interesse.

Si richiamano i requisiti di indipendenza, professionalità e autorevolezza che devono essere posseduti dai responsabili delle funzioni di controllo interno in conformità a quanto previsto dalla Parte 2, Titolo III, del presente regolamento.

8. Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

8.1. Rapporto tra componente fissa e componente variabile

L'intera remunerazione è divisa tra la componente fissa e la componente variabile; tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della SIM e delle diverse categorie di personale, in specie quello rientrante tra il personale più rilevante. La parte fissa è sufficientemente elevata in modo da consentire alla componente variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti ⁽²¹⁾. Le SIM

⁽²⁰⁾ Cfr. nota 19.

⁽²¹⁾ La remunerazione fissa di base dovrebbe riflettere innanzitutto l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative pertinenti, quali indicate nella descrizione delle funzioni figurante nelle condizioni di impiego. Alcuni criteri da considerare per determinare il rapporto tra la componente fissa e quella variabile sono: il tipo di attività svolta dalla

fissano nelle proprie politiche di remunerazione limiti al rapporto tra la componente variabile e quella fissa, tenendo conto, in particolare, delle attività svolte e dei rischi associati, nonché dell'impatto che le diverse categorie di personale hanno sul profilo di rischio della SIM o delle attività che essa gestisce⁽²²⁾. Deroghe rispetto a quanto stabilito, ammesse solo in casi eccezionali, sono approvate dall'organo con funzione di supervisione strategica e portate, alla prima occasione utile, a conoscenza dell'assemblea e dell'organo di controllo.

In presenza di una elevata incidenza della parte variabile su quella fissa, vanno adottati criteri maggiormente prudenziali nel rispetto delle condizioni di cui al paragrafo 8.2.

8.2. Struttura della componente variabile

La componente variabile rispetta i seguenti criteri.

1. La componente variabile è parametrata a indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi presenti e futuri, in un orizzonte preferibilmente pluriennale (c.d. *ex ante risk-adjustment*), e tiene conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese⁽²³⁾. Indipendentemente dalle modalità (*top-down* o *bottom-up*) di determinazione, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile (*bonus pool*) si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto di obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari. I parametri cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni sono ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione. Qualora siano utilizzate valutazioni discrezionali, i criteri su cui si basano dette valutazioni sono chiari e predeterminati e l'intero processo decisionale è opportunamente esplicitato e documentato. La valutazione dei risultati è eseguita lungo un periodo di tempo almeno annuale e, preferibilmente, pluriennale (c.d. periodo di valutazione o di *accrual*), che tiene conto del ciclo economico della SIM e dei suoi rischi di impresa, in modo da assicurare che il processo di valutazione sia basato su risultati a lungo termine e che il pagamento effettivo delle componenti della remunerazione basate sui risultati sia ripartito su un periodo che tenga conto di tutte le tipologie di rischi, presenti e futuri. Il *bonus pool*, sia quello riconosciuto sia quello effettivamente erogato, è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della SIM e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Esigenze di rafforzamento patrimoniale conducono a una contrazione del *bonus pool* e/o all'applicazione di meccanismi di correzione *ex post* (cfr. *infra*).
2. La componente variabile tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, di tutti i rischi presenti e futuri, dei risultati complessivi della SIM e del gruppo, di quelli dell'unità aziendale interessata e, ove possibile, di quelli individuali; i criteri, finanziari e non finanziari,

SIM; la qualità dei sistemi di misurazione della *performance* e di correzione per i rischi; le mansioni e livello gerarchico del personale; i livelli complessivi di patrimonializzazione. Non si esclude che per il personale la cui attività non incide sul profilo di rischio della SIM la remunerazione possa essere tutta o quasi tutta fissa.

⁽²²⁾ È possibile individuare rapporti differenti (entro il limite stabilito nella politica di remunerazione della SIM) per singoli individui o categorie di personale; in ogni caso, l'individuazione di limiti differenti per soggetti appartenenti a una medesima categoria di personale è eccezionale ed è adeguatamente motivata.

⁽²³⁾ A titolo esemplificativo e alla luce delle attività svolte, possono essere considerati parametri quantitativi quali indici di redditività (es., EVA) ovvero, con specifico riguardo all'attività di gestione di portafogli, il tasso di rendimento interno (TIR), l'EBITDA, il fattore alfa, i rendimenti assoluti e relativi, l'indice di Sharpe e attivi raccolti. Si fa presente che profitti, ricavi, prezzo di mercato delle azioni o loro rendimento totale non sono sufficienti a incorporare adeguatamente i rischi in un orizzonte temporale non breve.

usati per misurare i rischi e la *performance* sono, inoltre, il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo membro del personale.

3. La componente variabile è composta, per una quota pari ad almeno il 50%, di:

- i) azioni, partecipazioni al capitale equivalenti o, per le SIM non quotate, strumenti il cui valore riflette il valore economico della società;
- ii) strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti che siano altrettanto efficaci sul piano dell'allineamento degli incentivi;
- iii) altri strumenti individuati negli articoli da 1 a 5 del Regolamento delegato (UE) n. 2155 del 13 agosto 2021 ⁽²⁴⁾;
- iv) strumenti non monetari che riflettono l'andamento delle attività dei portafogli gestiti.

Qualora la SIM non emetta nessuno degli strumenti di cui ai punti da i) a iv), la Banca d'Italia può autorizzare la SIM a utilizzare dispositivi alternativi che raggiungano i medesimi obiettivi, in conformità con quanto previsto dall'articolo 6 del Regolamento delegato (UE) n. 2155 del 13 agosto 2021. I dispositivi alternativi assicurano che la remunerazione variabile riconosciuta sia soggetta a meccanismi impliciti di correzione per il rischio ⁽²⁵⁾ e sono coerenti con l'obbligo di differire la remunerazione variabile e con l'applicazione dei meccanismi di correzione *ex post* (*malus e claw-back*) ⁽²⁶⁾.

Nell'ambito dei poteri di intervento ad essa attribuiti, la Banca d'Italia può imporre restrizioni al tipo e alla configurazione degli strumenti di cui ai capoversi precedenti o vietarne alcuni.

L'obbligo di riconoscere almeno il 50% della componente variabile complessiva in strumenti finanziari si applica sia alla parte della componente variabile differita ai sensi del punto 4, sia a quella pagata a pronti (*up-front*); le SIM possono riconoscere una percentuale più alta di strumenti finanziari per il pagamento della componente variabile differita, a condizione che venga complessivamente soddisfatto il requisito minimo del pagamento del 50% della remunerazione variabile totale in strumenti finanziari ⁽²⁷⁾. Se la quota in strumenti finanziari è superiore al 50% della remunerazione variabile complessiva, la parte in strumenti finanziari da differire è maggiore della parte in strumenti finanziari pagabile *up-front*.

Al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di lungo termine della SIM e degli investitori, gli strumenti previsti dal presente punto sono soggetti a un divieto di vendita per un periodo adeguato (periodo di mantenimento o *retention*), individuato nella politica di remunerazione e incentivazione. Le SIM fissano i periodi di *retention* sulla base di idonei criteri e ne danno adeguata evidenza nella documentazione sulle politiche di remunerazione e incentivazione ⁽²⁸⁾. Il periodo di *retention* non è inferiore a 1 anno. Solo per gli strumenti finanziari differiti il periodo

⁽²⁴⁾ Gli strumenti previsti nel regolamento sono: a) strumenti di capitale aggiuntivo di classe 1; b) strumenti di capitale di classe 2; c) altri strumenti convertibili, puntualmente definiti dal regolamento stesso.

⁽²⁵⁾ Ad es., il valore di questi dispositivi dovrebbe ridursi ogni volta che si verifica un effetto negativo sui risultati della SIM o sulle attività che essa gestisce.

⁽²⁶⁾ A titolo esemplificativo, un dispositivo alternativo può consistere nel riconoscimento al personale interessato di un importo in contanti su un conto dedicato, importo che può essere corrisposto solo al termine del periodo di differimento (laddove non si tratti della parte in strumenti finanziari pagabile *up-front*) e, in aggiunta, di un periodo fittizio di *retention*.

⁽²⁷⁾ In questo caso, è comunque necessario che una parte, seppure inferiore al 50%, della componente variabile pagata a pronti (*up-front*) sia riconosciuta in strumenti finanziari.

⁽²⁸⁾ La durata del periodo di *retention* può variare, ad esempio, in relazione a: la durata media degli attivi; le posizioni gerarchiche e i sistemi di limiti all'assunzione dei rischi nelle diverse unità operative; l'ammontare della remunerazione variabile; la qualità e l'accuratezza dei meccanismi di *ex ante risk-adjustment* (es. orizzonte temporale preso a riferimento per la misurazione della *performance*, capacità di incorporare anche i rischi meno probabili o estremi).

di *retention* può essere ridotto a non meno di 6 mesi quando la componente variabile è differita per almeno 5 anni ed è riconosciuta a soggetti diversi da quelli indicati nel successivo punto 4 (ai quali si applica in ogni caso il periodo di *retention* di almeno 1 anno). Per gli strumenti finanziari differiti il periodo di mantenimento inizia dal momento in cui la remunerazione differita (o una sua quota) è corrisposta.

4. La componente variabile è soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 3-5 anni, in modo da tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla SIM (c.d. meccanismi di *malus*), del suo ciclo economico, della natura delle sue attività e delle attività svolte dal membro del personale interessato. Qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, la percentuale da differire non è inferiore al 60%. Per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: *i*) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani ⁽²⁹⁾; *ii*) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della SIM ⁽³⁰⁾. Le SIM stabiliscono i periodi di differimento sulla base di idonei criteri e ne danno adeguata evidenza nella documentazione sulle politiche di remunerazione e incentivazione ⁽³¹⁾. La quota differita può essere corrisposta secondo un criterio *pro rata*, a condizione che la frequenza dei pagamenti sia almeno annuale. Tra la fine del periodo di valutazione (*accrual period*) e il pagamento della prima quota deve intercorrere almeno un anno. I dividendi e gli interessi che maturano nel corso del periodo di differimento sugli strumenti finanziari di cui al punto 3 non possono essere corrisposti al personale né durante detto periodo né al termine di esso; sulla parte per cassa possono essere calcolati interessi in linea con i tassi di mercato.
5. La componente variabile è sottoposta, attraverso specifiche pattuizioni, a meccanismi di correzione *ex post* – *malus* e *claw-back* ⁽³²⁾ – idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti ⁽³³⁾ e patrimoniali, nonché a tener conto dei comportamenti individuali ⁽³⁴⁾; i meccanismi conducono quindi a una riduzione,

⁽²⁹⁾ A questi fini, le SIM fanno riferimento alla remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA sulle imprese di investimento. Qualora il rapporto dell'EBA sulle imprese di investimento non sia disponibile o non contenga dati relativi all'Italia, le SIM fanno riferimento al più recente rapporto pubblicato dall'EBA sulle banche.

⁽³⁰⁾ Le SIM indicano nelle proprie politiche di remunerazione il livello di remunerazione variabile che per esse rappresenta un importo particolarmente elevato e ne assicurano l'aggiornamento con cadenza almeno triennale.

⁽³¹⁾ Valgono, a titolo esemplificativo, i criteri già indicati per la determinazione del periodo di *retention* (cfr. nota 28). Vengono inoltre in rilievo i criteri contenuti nel paragrafo 256 degli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione.

⁽³²⁾ I sistemi di "*malus*" sono meccanismi che operano durante il periodo di differimento, quindi prima dell'effettiva corresponsione del compenso, per effetto dei quali la remunerazione variabile maturata può ridursi in relazione alla *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, all'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità, a obiettivi di *compliance*, ecc. Per *claw back* si intende invece la restituzione di un compenso già pagato al personale. Le clausole di *claw back* possono riguardare sia i pagamenti *up-front* sia quelli oggetto di differimento.

⁽³³⁾ Non sono sufficienti meccanismi di correzione che potrebbero incorporare il rischio e la *performance* in modo soltanto automatico e implicito nello strumento di remunerazione utilizzato (es. nel caso delle azioni, andamento dei prezzi di mercato).

⁽³⁴⁾ Sono soggetti a *claw back* almeno gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare: comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla SIM, da cui sia derivata una perdita significativa per la SIM o per gli investitori; ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla SIM, nei casi da questa eventualmente previsti; violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 13 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 6, commi 2-*octies* e 2-*novies*, del TUF, o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione; comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SIM.

anche significativa, o all’azzeramento della remunerazione variabile stessa, soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi. La SIM individua criteri e presupposti per l’applicazione di questi meccanismi. Essi non possono condurre a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell’applicazione di *malus* o *claw back*.

La remunerazione variabile garantita non è ammessa perché non risponde agli obiettivi delle presenti disposizioni (collegamento con la *performance* e i rischi) ⁽³⁵⁾; solo in casi eccezionali essa è consentita, nelle SIM che rispettano i requisiti prudenziali, per l’assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d’impiego. Non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona, né dalla SIM né da altra società del gruppo. Essa non è soggetta alle norme sulla struttura della remunerazione variabile.

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

Sono ammesse, in presenza di motivate e documentate ragioni ⁽³⁶⁾, remunerazioni legate alla permanenza del personale (c.d. *retention bonus*) per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria). Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell’evento, costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili, ivi comprese quelle sui meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post*. I *retention bonus* non possono essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall’azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post*, né possono condurre a una situazione in cui la remunerazione variabile totale non sia più collegata alla *performance* dell’individuo, della singola *business unit*, nonché della SIM e dell’eventuale gruppo di appartenenza. A uno stesso membro del personale non sono riconosciuti più *retention bonus*, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati (*i.e.*, il pagamento dei *retention bonus* avviene in momenti diversi e sussistono ragioni specifiche per il riconoscimento di ciascuno di essi).

Sono ammessi piani di incentivazione a lungo termine (c.d. *long-term incentive plan*) che si basano su un arco di tempo futuro pluriennale di valutazione della *performance* (*accrual period*) e che: *i*) sono coerenti con gli obiettivi e la durata del piano strategico della SIM; *ii*) prevedono condizioni di *performance* chiare e predeterminate, che devono essere verificate nel corso e alla fine del piano affinché la remunerazione variabile possa essere pagata non prima della fine del piano stesso ⁽³⁷⁾. I piani

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

⁽³⁵⁾ Nel divieto ricadono varie forme di remunerazione variabile garantita nella prassi identificate come “*welcome bonus*”, “*sign-on bonus*”, “*minimum bonus*”, ecc.

⁽³⁶⁾ Ai fini della decisione sul riconoscimento di un *retention bonus*, le SIM considerano almeno i fattori richiamati nel paragrafo 140 degli Orientamenti dell’EBA in materia di politiche di remunerazione.

⁽³⁷⁾ Un periodo lungo di valutazione della *performance* offre margini di flessibilità nella determinazione della durata e dei meccanismi di *ex-post risk adjustment*, nei limiti consentiti dalle norme. Ad esempio, per le figure apicali di una SIM significativa, in presenza di un periodo di valutazione pluriennale (*accrual*), quello di differimento può attestarsi sul minimo di tre anni.

di incentivazione a lungo termine sono soggetti a tutte le regole applicabili alla componente variabile della remunerazione.

9. Conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica o trattamenti pensionistici

La politica pensionistica e di fine del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica è in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della SIM.

9.1. Benefici pensionistici discrezionali

I benefici pensionistici discrezionali sono riconosciuti tenendo conto della situazione economica della SIM, nonché dei rischi a lungo termine assunti dal personale più rilevante.

Se il rapporto è interrotto prima di aver maturato il diritto al pensionamento, i benefici pensionistici discrezionali sono investiti negli strumenti definiti al paragrafo 8.2, punto 3, tenuti in custodia dalla SIM per un periodo di cinque anni e soggetti a meccanismi di aggiustamento *ex post* in relazione alla *performance* al netto dei rischi. Se il rapporto cessa con diritto alla pensione, i benefici pensionistici discrezionali sono riconosciuti sotto forma di strumenti definiti nel paragrafo 8.2, punto 3, e assoggettati a un periodo di mantenimento (*retention*) di cinque anni.

9.2. Golden parachute

Gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (cc.dd. *golden parachute*) sono collegati: *i*) alla *performance*, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali; *ii*) alla *performance*, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della SIM⁽³⁸⁾. Essi costituiscono una forma di remunerazione variabile e sono assoggettati a tutte le regole previste nel paragrafo 8⁽³⁹⁾, quale che sia il titolo, la qualificazione giuridica e la motivazione economica per i quali vengono assegnati⁽⁴⁰⁾. Detti compensi sono pattuiti nel rispetto dei criteri fissati dall'assemblea ai sensi del par. 7.1, tenendo conto – tra l'altro – della durata del rapporto di lavoro intercorso. In assenza di criteri e limiti (in

⁽³⁸⁾ A questi fini rilevano in ogni caso: per il profilo *sub i*) i comportamenti e le violazioni elencate al par. 8.2, punto 5; per il profilo *sub ii*) l'eventualità che la SIM sia beneficiaria di un intervento pubblico eccezionale, sia soggetta a misure di intervento precoce, ad amministrazione straordinaria, a risoluzione o a liquidazione coatta amministrativa, o non disponga, a causa di perdite significative, di una solida base di capitale. Nelle situazioni *sub ii*), ai fini dell'eventuale riconoscimento di un *golden parachute* e della determinazione del suo ammontare, va tenuto conto, in ogni caso, dell'esigenza di contenere i costi a carico della SIM (in questo ambito si può considerare il risparmio derivante dalla conclusione anticipata del rapporto di lavoro o dalla cessazione anticipata dalla carica).

⁽³⁹⁾ A titolo esemplificativo, i *golden parachute* devono essere: collegati a indicatori quali-quantitativi che riflettano risultati effettivi e duraturi; corrisposti in parte in strumenti finanziari assoggettati a un'adeguata politica di *retention*; suddivisi in una quota *up-front* e in una quota differita per un congruo periodo di tempo; soggetti a tutti i meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*).

⁽⁴⁰⁾ In linea con quanto previsto nella definizione di "remunerazione variabile" di cui al paragrafo 1, rientrano tra i *golden parachute* anche: *i*) gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza; *ii*) gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto; *iii*) l'indennità di mancato preavviso, per l'ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge. Le previsioni del paragrafo 9.2 non si applicano agli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

termini di annualità fissa) approvati dall'assemblea dei soci, i *golden parachute* non possono essere riconosciuti.

I *golden parachute* sono inclusi nel calcolo dei limiti al rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione stabiliti dalla SIM nella propria politica di remunerazione ai sensi del par. 8.1 del presente Allegato, relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

i) in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;

ii) nell'ambito di un accordo tra la SIM e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base di una formula predefinita contenuta nella politica di remunerazione della SIM.

9.3. Derghe

Il paragrafo 9.2 e le regole previste dal paragrafo 8 non si applicano:

- a) agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica sia del personale più rilevante sia del restante personale nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni: *i*) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale; *ii*) sono di ammontare non superiore a 100.000 euro; *iii*) prevedono clausole di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SIM;
- b) agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni: *i*) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale; *ii*) favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti; *iii*) non producono effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del personale; *iv*) prevedono clausole di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della SIM.

10. SIM che beneficiano di aiuti di Stato

Le SIM e i gruppi di SIM che beneficiano di un sostegno finanziario pubblico straordinario, come definito all'articolo 1, comma 1, lettera *mmm*), del decreto legislativo 16 novembre 2015, n. 180, rivedono tempestivamente le proprie politiche di remunerazione e assicurano che:

a. nessuna remunerazione variabile sia pagata ai componenti dell'organo con funzione di gestione;

b. la remunerazione variabile del personale diverso dai componenti dell'organo con funzione di gestione sia rigorosamente limitata in percentuale del risultato netto della gestione, quando essa non sia compatibile con il mantenimento di un adeguato livello di patrimonializzazione e con un'uscita tempestiva dal sostegno pubblico;

c. gli indicatori di *performance* e gli altri parametri utilizzati siano coerenti con gli obiettivi e i contenuti del piano di ristrutturazione e con il contributo del personale più rilevante alla sua realizzazione;

d. la componente variabile della remunerazione del personale più rilevante sia differita per una percentuale superiore rispetto a quanto previsto dal par. 8.2. punto 4, se del caso fino al 100%;

e. la durata del periodo di valutazione della *performance* e la durata del periodo di differimento siano coerenti con i tempi attesi per il completamento del piano di ristrutturazione o per il rimborso dell'aiuto di Stato, ferma restando l'applicazione di quanto previsto dal par. 8.2.

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

11. Obblighi di informativa

Il personale ha accesso alle politiche di remunerazione della SIM e ai processi e criteri che verranno impiegati per valutare l'impatto dell'attività professionale sul profilo di rischio della SIM e per determinare la remunerazione variabile. Il processo di valutazione è adeguatamente documentato e trasparente per il personale interessato.

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 51 dell'IFR, le SIM pubblicano, secondo le modalità indicate nell'articolo 46, paragrafo 4, dell'IFR:

- le informazioni di cui al medesimo articolo 51 dell'IFR;
- le informazioni circa le modalità di attuazione della Parte 2, Titolo IV, e del presente allegato ⁽⁴¹⁾.

Si richiamano, inoltre, l'obbligo di fornire alla Banca d'Italia, su richiesta di quest'ultima, i dati sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, dei direttori generali e dei vice direttori generali, nonché gli obblighi di trasmissione di dati in materia di remunerazioni, stabiliti dalla Banca d'Italia con apposito provvedimento adottato in attuazione delle linee guida dell'EBA emanate in conformità con l'articolo 34 della IFD.

12. Procedimenti amministrativi

Si indicano di seguito i procedimenti amministrativi relativi al presente Allegato:

- autorizzazione preventiva per l'esclusione del personale più rilevante (art. 4, par. 4, del Regolamento delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2154, e paragrafo 3.1 del presente Allegato: termine 3 mesi);
- autorizzazione preventiva per l'utilizzo di dispositivi alternativi per il pagamento della remunerazione variabile (art. 6 del Regolamento delegato (UE) del 13 agosto 2021, n. 2155, e paragrafo 8.2, punto 3, del presente Allegato: termine 3 mesi)."

⁽⁴¹⁾ Restano fermi gli obblighi previsti per le SIM quotate ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF.

Articolo 9

(Disposizioni transitorie e finali)

1. Le modifiche al regolamento di attuazione degli articoli 4-*undecies* e 6, comma 1, lettere b) e c-*bis*), del TUF, adottate ai sensi del presente provvedimento, si applicano a partire dal 1° aprile 2023, salvo quanto previsto dai commi successivi del presente articolo.
2. Ove siano richieste modifiche statutarie per l'adeguamento agli articoli 13, 14, 15-*bis*, 15-*ter* e 15-*quater* del regolamento di cui al comma 1, come modificati o introdotti dal presente provvedimento, nonché alle norme che dispongono l'applicazione degli Orientamenti sulla *governance interna* dell'Autorità Bancaria Europea del 22 novembre 2021 (EBA/GL/2021/14), le SIM si conformano a tali norme, al più tardi, a partire dalla data di approvazione del bilancio 2022 da parte dell'assemblea.
3. Entro il 30 giugno 2023 i gestori: a) sottopongono all'approvazione dell'assemblea dei soci le politiche di remunerazione e incentivazione conformi alle disposizioni di cui all'Allegato 2 del regolamento di cui al comma 1, come modificate ai sensi del presente provvedimento; b) assicurano che i contratti individuali, nei limiti consentiti dai contratti collettivi, sono conformi alle medesime disposizioni. I contratti collettivi sono allineati alle disposizioni di cui all'Allegato 2 del regolamento di cui al comma 1 alla prima occasione utile.
4. Entro il 30 giugno 2023 le SIM di classe 2: a) sottopongono all'approvazione dell'assemblea dei soci le politiche di remunerazione e incentivazione conformi alle disposizioni di cui alla Parte 2, Titolo IV, e all'Allegato 5 del regolamento di cui al comma 1, come introdotte dal presente provvedimento; b) assicurano che i contratti individuali, nei limiti consentiti dai contratti collettivi, sono conformi alle medesime disposizioni. I contratti collettivi sono allineati alle disposizioni di cui alla Parte 2, Titolo IV, e all'Allegato 5 del regolamento di cui al comma 1 alla prima occasione utile.
5. Il presente provvedimento è pubblicato sul sito *web* della Banca d'Italia e nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

