



European Securities and
Markets Authority

Orientamenti

Orientamenti per sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA





Indice

I.	Ambito di applicazione	4
II.	Definizioni	4
III.	Scopo	6
IV.	Conformità e obblighi di comunicazione	6
V.	Tipi di remunerazioni cui si applicano i presenti orientamenti	7
VI.	Individuazione delle categorie di personale cui si applicano i presenti orientamenti	9
VII.	Proporzionalità	10
VII.I.	Aspetti generali	10
VII.II.	Proporzionalità nei riguardi delle diverse caratteristiche dei GEFIA	12
VII.III.	Proporzionalità nei riguardi delle diverse categorie di personale	13
VIII.	GEFIA appartenenti a un gruppo	13
IX.	Situazione finanziaria del GEFIA	13
X.	Governance della politica retributiva	14
X.I.	Organo di amministrazione	14
X.I.I	Elaborazione, approvazione e controllo della politica retributiva	14
X.I.II	Remunerazione dei membri dell'organo di amministrazione e della funzione di sorveglianza	15
X.I.III	Partecipazione degli azionisti	16
X.I.IV	Riesame dell'attuazione della politica retributiva	16
X.II.	Comitato per le remunerazioni	17
X.II.I	Istituzione del comitato per le remunerazioni	17
X.II.II	Composizione del comitato per le remunerazioni	18
X.II.III	Ruolo del comitato per le remunerazioni	18
X.II.IV	Linee di procedura e di comunicazione del comitato per le remunerazioni	19
X.III.	Funzioni di controllo	19
X.III.I	Ruolo delle funzioni di controllo	19
X.III.II	Remunerazione delle funzioni di controllo	20
XI.	Disposizioni generali in materia di allineamento al rischio	21
XI.I.	Politica retributiva generale, compresa la politica pensionistica	21
XI.II.	Benefici pensionistici discrezionali	21
XI.III.	Trattamento di fine rapporto	22
XI.IV.	Copertura personale	22
XII.	Disposizioni specifiche in materia di allineamento al rischio	23
XII.I.	Politica pienamente flessibile in materia di remunerazione variabile	23
XII.II.	Allineamento al rischio della remunerazione variabile	23
XII.II.I	Processo di allineamento al rischio	23
XII.II.I.I	Processo di quantificazione dei risultati e dei rischi	23
XII.II.I.II	Processo di attribuzione	24
XII.II.I.III	Processo di erogazione	24
XII.II.II	Requisiti comuni per il processo di allineamento al rischio	24
XII.II.II.I	Orizzonte temporale	24
XII.II.II.II	Livelli di quantificazione dei rischi e dei risultati	25
XII.II.II.III	Parametri quantitativi e qualitativi	25
XII.II.II.IV	Parametri discrezionali	25
XII.II.III	Quantificazione dei rischi	26

XII.II.IV	Quantificazione dei risultati _____	26
XII.II.IV.I	Parametri qualitativi/quantitativi _____	26
XII.II.IV.II	Parametri relativi/assoluti e interni/esterni _____	27
XII.III.	Processo di attribuzione _____	27
XII.III.I	Determinazione e assegnazione delle remunerazioni variabili collettive _____	28
XII.III.II	Aggiustamento per il rischio nel processo di attribuzione _____	28
XII.III.II.I	Aggiustamento per il rischio quantitativo ex ante _____	28
XII.III.II.II	Parametri qualitativi per l'aggiustamento per il rischio ex ante _____	28
XII.IV.	Processo di erogazione _____	29
XII.IV.I	Remunerazione non differita e differita _____	29
XII.IV.I.I	Orizzonte temporale e attribuzione _____	29
XII.IV.I.II	Momento di attribuzione _____	29
XII.IV.I.III	Parte da differire _____	29
XII.IV.I.IV	Intervallo tra il termine della valutazione e l'attribuzione dell'importo differito _____	30
XII.IV.II	Contanti e strumenti _____	30
XII.IV.II.I	Tipi di strumenti _____	30
XII.IV.II.II	Politica di mantenimento _____	31
XII.IV.II.III	Percentuale minima di strumenti e loro distribuzione nel tempo _____	32
XII.IV.III	Incorporazione ex post del rischio per la remunerazione variabile _____	33
XII.IV.III.I	Aggiustamenti per il rischio espliciti ex post _____	33
XII.IV.III.II	Aggiustamenti impliciti _____	34
XII.IV.III.III	Possibilità di revisioni al rialzo _____	34
XII.V.	Conformità di alcune strutture retributive alle prescrizioni in materia di allineamento al rischio della remunerazione variabile, attribuzione ed erogazione _____	34
XIII.	Orientamenti sull'informativa _____	35
XIII.I.	Informativa esterna _____	35
XIII.I.I	Requisiti specifici e generali in materia di informativa _____	35
XIII.I.II	Politica e prassi _____	35
XIII.II.	Informativa interna _____	36
Allegato I	Tavola di concordanza raccomandazione/direttiva GEFIA _____	37
Allegato II	Mappatura dei principi relativi alla remunerazione di cui alla direttiva GEFIA _____	38
Allegato III	Rappresentazione schematica di alcuni meccanismi di differimento _____	48

I. Ambito di applicazione

Chi?

1. I presenti orientamenti si applicano ai GEFIA e alle autorità competenti.

Fintantoché i regimi nazionali di cui all'articolo 42 della direttiva GEFIA rimarranno in vigore, i GEFIA non UE che commercializzano negli Stati membri, presso investitori professionali, quote o azioni dei FIA senza un passaporto saranno soggetti soltanto alla sezione XIII (Comunicazione di informazioni) dei presenti orientamenti. Tali GEFIA non UE saranno tenuti a rispettare tutte le disposizioni in materia di remunerazione contenute nei presenti orientamenti a partire dalla data in cui i regimi nazionali di cui all'articolo 42 della direttiva GEFIA cesseranno e il regime del passaporto di cui agli articoli da 37 a 41 della direttiva GEFIA diventerà l'unico regime obbligatorio applicabile in tutti gli Stati membri, come stabilito nell'atto delegato della Commissione di cui all'articolo 68, paragrafo 6, della direttiva GEFIA.

2. Conformemente all'articolo 5 della direttiva GEFIA, ai fini dei presenti orientamenti i GEFIA cui si applicano i principi relativi alla remunerazione sono gestori esterni o, qualora la forma giuridica del FIA consenta la gestione interna e il consiglio di amministrazione del fondo scelga di non nominare un GEFIA esterno, il FIA stesso. I FIA che non sono gestiti internamente e hanno nominato un GEFIA esterno non sono soggetti ai principi relativi alla remunerazione di cui alla direttiva GEFIA e ai presenti orientamenti. Tuttavia i principi riguardanti la remunerazione enunciati nella *raccomandazione* si applicano a tali FIA, nonché ai GEFIA che possono beneficiare delle esclusioni e delle deroghe previste agli articoli 2 o 3 della direttiva GEFIA, nella misura in cui rientrano nella definizione di "impresa finanziaria" fornita al punto 2.1 della *raccomandazione*. L'allegato I dei presenti orientamenti contiene una tavola di concordanza che evidenzia i principi della *raccomandazione* ripresi nella direttiva GEFIA.

Cosa?

3. I presenti orientamenti si applicano in relazione alle politiche e alle prassi retributive per i GEFIA e il loro *personale più rilevante*. L'allegato II dei presenti orientamenti contiene precisazioni riguardo a quali orientamenti si applicano al GEFIA nel suo insieme e quali si applicano soltanto al *personale più rilevante*.

Quando?

4. I presenti orientamenti si applicano a decorrere dal 22 luglio 2013, fatte salve le disposizioni transitorie della direttiva GEFIA.

II. Definizioni

Salvo diverse indicazioni, i termini utilizzati nella direttiva 2011/61/CE 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. 1095/2010¹ (direttiva GEFIA), e negli atti delegati adottati dalla Commissione ai sensi delle disposizioni della direttiva GEFIA hanno il medesimo significato nei presenti orientamenti. Ai fini dei presenti orientamenti, si applicano inoltre le seguenti definizioni:

¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:174:0001:0073:IT:PDF>.

<i>raccomandazione</i>		raccomandazione 2009/384/CE della Commissione, del 30 aprile 2009, sulle politiche retributive nel settore dei servizi finanziari ² ;
<i>personale rilevante</i>	<i>più</i>	categorie di personale, tra cui l'alta direzione, i soggetti che assumono il rischio ("risk-takers"), le <i>funzioni di controllo</i> e qualsiasi dipendente che riceva una remunerazione complessiva che lo collochi nella stessa <i>fascia remunerativa</i> dell'alta direzione e dei soggetti che assumono il rischio, le cui attività professionali abbiano un impatto rilevante sul profilo di rischio del GEFIA o sui profili di rischio dei FIA che gestiscono, e categorie di personale del o dei soggetti ai quali il GEFIA ha delegato attività di gestione del portafoglio o di gestione del rischio, le cui attività professionali abbiano un impatto rilevante sui profili di rischio dei FIA che il GEFIA gestisce;
<i>funzioni controllo</i>	<i>di</i>	personale (diverso dall'alta direzione) responsabile delle funzioni di gestione del rischio, conformità, audit interno e funzioni analoghe nell'ambito di un GEFIA (per es. il direttore amministrativo e finanziario, qualora sia responsabile della preparazione dei rendiconti finanziari);
<i>fascia remunerativa</i>		l'intervallo tra la remunerazione complessiva massima e la remunerazione complessiva minima percepita da ciascun membro del personale inquadrato nelle categorie dell'alta dirigenza e dei soggetti che assumono il rischio;
<i>strumenti</i>		quote o azioni dei FIA gestiti dal GEFIA, partecipazioni al capitale equivalenti (compresi – per i FIA che emettono soltanto quote – strumenti legati alle quote), in funzione della struttura giuridica dei FIA interessati e dei loro regolamenti o documenti costitutivi, ovvero strumenti legati alle azioni o altri strumenti non monetari equivalenti;
<i>malus</i>		dispositivo che permette al GEFIA di impedire l'attribuzione di tutta o parte della remunerazione differita riconosciuta in funzione dei rischi assunti o dei risultati del GEFIA nel suo insieme, dell'unità operativa, del FIA e, ove possibile, del singolo. Il <i>malus</i> è una forma di aggiustamento per i rischi ex post;
<i>restituzione ("clawback")</i>		clausola contrattuale in forza della quale il membro del personale accetta di restituire al GEFIA di tutta o parte della remunerazione, in determinate circostanze. La clausola si può applicare alla componente variabile della remunerazione differita e non differita. Se collegata ai rischi assunti, la restituzione è una forma di aggiustamento per i rischi ex post;
<i>funzione di sorveglianza</i>		le persone o l'organo o gli organi responsabili della sorveglianza dell'alta direzione del GEFIA, della valutazione e del riesame periodico dell'adeguatezza e dell'efficacia del processo di gestione del rischio e delle politiche, modalità e procedure adottate per conformarsi agli obblighi previsti dalla direttiva GEFIA. Per i GEFIA che, in ragione delle loro dimensioni, della loro organizzazione interna e della natura, portata e complessità delle loro attività o della loro struttura giuridica, non si avvalgono di una funzione di sorveglianza distinta, per funzione di sorveglianza si intendono il membro o i membri dell' <i>organo di</i>

² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:120:0022:0027:it:PDF>.

amministrazione responsabili di tali funzioni;

organo di amministrazione di l'organo di governo di un GEFIA;

periodo di mantenimento di periodo durante il quale la remunerazione variabile già riconosciuta ed erogata sotto forma di *strumenti* non può essere ceduta;

periodo di valutazione di periodo durante il quale i risultati del membro del personale vengono valutati e quantificati al fine di determinarne la remunerazione;

periodo di differimento di periodo successivo al termine del *periodo di valutazione* durante il quale la remunerazione variabile non viene erogata;

momento di attribuzione di un importo della remunerazione è attribuito quando il membro del personale riceve il pagamento e diventa il legittimo proprietario della remunerazione. Una volta che la remunerazione è attribuita, non possono intervenire adeguamenti espliciti ex post, fatte salve le clausole di *clawback*.

III. Scopo

5. Scopo dei presenti orientamenti è garantire un'applicazione comune, uniforme e coerente delle disposizioni in materia di remunerazione di cui all'articolo 13 e all'articolo 22, paragrafo 2, lettere e) e f), nonché all'allegato II della direttiva GEFIA.

IV. Conformità e obblighi di comunicazione

Status degli orientamenti

6. Il presente documento contiene orientamenti emanati ai sensi dell'articolo 16 del regolamento ESMA³. Conformemente all'articolo 16, paragrafo 3, del regolamento ESMA, le autorità e i partecipanti ai mercati finanziari competenti devono compiere ogni sforzo per conformarsi agli orientamenti e alle raccomandazioni.

7. Le autorità competenti alle quali si applicano gli orientamenti devono conformarsi ad essi integrandoli nelle loro prassi di vigilanza, compreso quando gli orientamenti all'interno del documento sono diretti principalmente ai partecipanti ai mercati finanziari.

Obblighi di comunicazione

8. Le autorità competenti alle quali si applicano gli orientamenti devono notificare all'ESMA la propria conformità o la propria intenzione di conformarsi agli orientamenti, indicando le motivazioni di eventuali non conformità, entro due mesi dalla data di pubblicazione delle traduzioni da parte dell'ESMA. In caso di mancata risposta entro tale termine, le autorità competenti saranno ritenute non conformi. Sul sito web dell'ESMA è disponibile un modello per le notifiche.

³ Regolamento (UE) n. 1095/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 novembre 2010, che istituisce l'Autorità europea di vigilanza (Autorità europea degli strumenti finanziari e dei mercati), modifica la decisione n. 716/2009/CE e abroga la decisione 2009/77/CE della Commissione.

9. I GEFIA non sono tenuti a comunicare la propria conformità ai presenti orientamenti.

V. Tipi di remunerazioni cui si applicano i presenti orientamenti

10. Unicamente ai fini degli orientamenti e dell'allegato II della direttiva GEFIA, per remunerazione si intende:

- (i) ogni tipo di pagamento o beneficio erogato dal GEFIA,
- (ii) qualsiasi importo versato dal FIA stesso, inclusa la commissione di gestione, e
- (iii) qualsiasi trasferimento di quote o azioni del FIA,

a fronte di servizi professionali prestati dal *personale più rilevante* del GEFIA.

Ai fini del punto (ii) del presente paragrafo, ogni pagamento, esclusi i rimborsi di costi e spese, eseguito direttamente dal FIA al GEFIA in favore delle categorie di personale del GEFIA interessate per i servizi professionali prestati, che in caso contrario potrebbe portare all'elusione delle norme in materia di remunerazione, è considerato remunerazione ai fini degli orientamenti e dell'allegato II della direttiva GEFIA.

11. La remunerazione può essere suddivisa in remunerazione fissa (pagamenti o benefici che non tengono conto di criteri riguardanti i risultati) e remunerazione variabile (pagamenti o benefici supplementari collegati ai risultati o, in taluni casi, ad altri criteri contrattuali). Entrambe le componenti della remunerazione (fissa e variabile) possono comprendere pagamenti o benefici monetari (quali contanti, azioni, opzioni, cancellazione di prestiti concessi ai membri del personale al momento del licenziamento, contributi pensionistici, remunerazione da parte dei FIA, per es. tramite meccanismi di "carried interest" o "commissione di gestione") o benefici non (direttamente) monetari (quali sconti, benefici accessori o indennità speciali per automobile, telefono cellulare, ecc.). I pagamenti o benefici complementari nell'ambito di una politica generale, non discrezionale, a livello di GEFIA, che non creano effetti incentivanti in termini di assunzione di rischi, possono essere esclusi da questa definizione di remunerazione ai fini delle prescrizioni specifiche della direttiva GEFIA in materia di aggiustamento delle remunerazioni per il rischio.

12. Ogni pagamento eseguito direttamente dal FIA in favore delle categorie di personale indicate nell'allegato II, punto 2, della direttiva GEFIA, costituito da utili pro rata su investimenti nel FIA da parte di tali membri del personale, non è soggetto alle disposizioni dei presenti orientamenti in materia di remunerazione. Affinché l'utile di un investimento nel FIA effettuato dal membro del personale sia considerato escluso dal campo di applicazione delle disposizioni in materia di remunerazione, l'investimento deve consistere in un esborso effettivo da parte del membro del personale (cioè i prestiti concessi al membro del personale dal GEFIA per consentire un coinvestimento nel FIA non sono considerati un investimento ai fini dell'esonero, se il prestito non è rimborsato dal membro del personale entro la data di versamento dell'utile).

13. I GEFIA devono essere in grado di individuare chiaramente e di operare le relative distinzioni nel trattamento:

- (i) della parte del pagamento eseguito dal FIA in favore delle categorie di personale di cui sopra che eccede l'utile pro rata degli investimenti effettuati dai membri del personale interessati e

rappresenta *carried interest*, cioè una quota degli utili del FIA spettante ai membri del personale a titolo di compenso per la gestione del FIA (che è soggetta alle disposizioni dei presenti orientamenti in materia di remunerazione)⁴; e

(ii) della parte del pagamento eseguito dal FIA in favore delle categorie di personale di cui sopra che rappresenta una quota degli utili del FIA spettante ai membri del personale a titolo di utile pro rata generato da eventuali investimenti nel FIA effettuati dai membri del personale (che non è soggetta alle disposizioni dei presenti orientamenti in materia di remunerazione).

14. Un “bonus di mantenimento” (“retention bonus”) è un tipo di remunerazione variabile e può essere consentito soltanto se è garantita la corretta applicazione delle disposizioni in materia di aggiustamento per il rischio.
15. I GEFIA dovrebbero garantire che la remunerazione variabile non sia corrisposta tramite società veicolo e che non siano utilizzati metodi miranti a eludere artificiosamente le disposizioni della direttiva GEFIA e dei presenti orientamenti. L’organo di governo di ciascun GEFIA ha la responsabilità primaria di assicurare che l’obiettivo fondamentale di dotarsi di politiche e strutture retributive sane e prudenti non sia illecitamente eluso. In questa prospettiva, le circostanze e le situazioni che possono creare un rischio maggiore possono essere: la conversione di parti della remunerazione variabile in benefici che di norma non creano effetti incentivanti per quanto riguarda le posizioni di rischio; l’affidamento di servizi professionali a imprese esterne che non rientrano nel campo di applicazione della direttiva GEFIA; il ricorso ad agenti collegati o altre persone non considerate “dipendenti” dal punto di vista giuridico; le operazioni tra i GEFIA e i terzi nelle quali i soggetti che assumono il rischio hanno interessi rilevanti; l’adozione di strutture o metodi in base ai quali la remunerazione è corrisposta sotto forma di dividendi o versamenti analoghi (per es. uso improprio delle commissioni legate al rendimento) e di rilevanti benefici non monetari concessi come meccanismi di incentivazione collegati ai risultati.
16. I cosiddetti “veicoli di *carried interest*” sono tipicamente società in accomandita (o altri tipi di società veicolo), esse stesse soci accomandanti del FIA insieme con investitori terzi, alle quali i dirigenti di alto livello di un FIA fanno ricorso per ripartire tra loro i diritti al *carried interest* a fronte di un modesto contributo al capitale o per assumere impegni di versamento di capitale che non siano soltanto nominali – cioè coinvestimenti – in operazioni con il FIA. Se i pagamenti eseguiti dal FIA in favore dei membri del personale interessati attraverso questi veicoli di *carried interest* rientrano nella definizione di *carried interest*, essi dovrebbero essere soggetti alle disposizioni dei presenti orientamenti in materia di remunerazione, mentre se rappresentano un utile pro rata di eventuali investimenti nel FIA effettuati dai membri del personale (tramite i veicoli di *carried interest*), non dovrebbero essere soggetti a dette disposizioni.
17. Occorre prendere in considerazione anche la posizione delle società di persone e di strutture analoghe. I presenti orientamenti non si applicano a dividendi o esborsi analoghi che i soci ricevono in quanto proprietari di un GEFIA, a meno che l’esito concreto del pagamento di tali dividendi porti all’elusione delle pertinenti norme in materia di remunerazione, indipendentemente dall’intenzione di eludere tali norme.

⁴ Cfr. però la sezione XII.V (Conformità di alcune strutture retributive alle prescrizioni in materia di allineamento al rischio della remunerazione variabile, attribuzione ed erogazione) per alcune disposizioni specifiche che possono applicarsi a particolari strutture retributive.

18. Quando delega attività di gestione del portafoglio o di gestione del rischio ai sensi dell'articolo 20 della direttiva GEFIA e delle relative modalità di applicazione, il GEFIA dovrebbe garantire che:

- a) i soggetti ai quali sono delegate attività di gestione del portafoglio o di gestione del rischio siano soggetti a obblighi regolamentari in materia di remunerazione equivalenti a quelli applicabili ai sensi dei presenti orientamenti; o
- b) siano stabilite clausole contrattuali adeguate con i soggetti ai quali sono delegate attività di gestione del portafoglio o di gestione del rischio, al fine di assicurare che le norme relative alla remunerazione enunciate nei presenti orientamenti non siano eluse. Tali clausole contrattuali dovrebbero comprendere tutti i pagamenti eseguiti a favore del *personale più rilevante* dei soggetti delegati a titolo di compenso per l'esecuzione delle attività di gestione del portafoglio o di gestione del rischio per conto del GEFIA.

VI. Individuazione delle categorie di personale cui si applicano i presenti orientamenti

19. I GEFIA dovrebbero individuare il *personale più rilevante* conformemente ai presenti orientamenti e a eventuali altre linee guida o criteri previsti dalle autorità competenti. I GEFIA dovrebbero essere in grado di dimostrare alle autorità competenti come hanno valutato e selezionato il *personale più rilevante*.

20. A meno che sia dimostrato che non hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio del GEFIA o su un FIA che esso gestisce, le seguenti categorie di personale dovrebbero essere incluse nel *personale più rilevante*:

- membri esecutivi e non esecutivi dell'organo di governo del GEFIA, in funzione della struttura giuridica locale del GEFIA, quali: gli amministratori, l'amministratore delegato, partners esecutivi e non;
- l'alta direzione;
- funzioni di controllo;
- personale responsabile della gestione del portafoglio, del settore amministrativo, della funzione marketing, della gestione delle risorse umane;
- altri soggetti che assumono il rischio (altri "risk-takers"), quali: membri del personale le cui attività professionali – individualmente o collettivamente, come membri di un gruppo (per es. un'unità o parte di un dipartimento) – possono esercitare un'influenza rilevante sul profilo di rischio del GEFIA o su un FIA che esso gestisce, incluse le persone autorizzate a stipulare contratti, assumere posizioni e prendere decisioni che incidono in modo rilevante sulle posizioni di rischio del GEFIA o di un FIA che esso gestisce. Tale personale può comprendere, per esempio, persone addette alle vendite, singoli *traders* e specifici *desk* di negoziazione.

Quando valutano la rilevanza dell'influenza sul profilo di rischio di un GEFIA o su un FIA che gestisce, i GEFIA dovrebbero definire il concetto di rilevanza nell'ambito dei loro GEFIA e dei FIA che gestiscono. Tra i criteri che i GEFIA possono adottare per verificare se individuano il personale corretto è compresa una valutazione dei membri del personale, o di un gruppo, le

cui attività possono avere un impatto rilevante sui risultati e/o sul bilancio del GEFIA e/o sui risultati dei FIA che esso gestisce.

Per una corretta valutazione dei ruoli che possono incidere in modo rilevante sul profilo di rischio del GEFIA o dei FIA che gestisce, si dovrebbe effettuare un'analisi delle mansioni e delle responsabilità presso il GEFIA. Possono presentarsi casi in cui un membro del personale non percepisce una remunerazione complessiva di importo elevato, ma può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del GEFIA o dei FIA che gestisce a causa delle particolari mansioni o responsabilità affidategli.

I membri del personale amministrativo o gli addetti al supporto logistico che, data la natura delle loro mansioni, chiaramente non hanno alcun collegamento con il profilo di rischio del GEFIA o del FIA, non dovrebbero essere considerati soggetti che assumono il rischio. Tuttavia tale esclusione si applica soltanto al personale di sostegno, mentre, come indicato al quarto pallino del presente paragrafo, il personale che dirige l'amministrazione dovrebbe essere incluso nel *personale più rilevante*.

21. Inoltre, se hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio del GEFIA o dei FIA che gestisce, anche altri dipendenti/persone, la cui remunerazione complessiva li collochi nella stessa *fascia remunerativa* dell'alta direzione e dei soggetti che assumono il rischio, dovrebbero essere inclusi nel *personale più rilevante*, quali: membri del personale che percepiscono remunerazioni elevate che non siano già inclusi nelle categorie summenzionate e abbiano un impatto rilevante sul profilo di rischio del GEFIA o dei FIA che esso gestisce. È probabile che in alcuni casi i membri del personale, la cui remunerazione sia pari o superiore a quella dei dirigenti di alto livello e dei soggetti che assumono il rischio, in qualche modo esercitino un'influenza significativa sul profilo di rischio del GEFIA o dei FIA che esso gestisce. Presso altri GEFIA questa situazione potrebbe non verificarsi.
22. Gli esempi forniti ai paragrafi 20 e 21 non sono esaustivi. Quanto maggiore è la supposizione che vi siano soggetti che assumono il rischio in talune unità operative, tanto più approfondita dovrà essere l'analisi dei rischi per valutare se una persona debba essere considerata un soggetto che assume rischi rilevanti oppure no.

VII. Proporzionalità

VII.I. Aspetti generali

23. Secondo la *raccomandazione*, quando adottano misure per applicare i principi relativi alla remunerazione, gli Stati membri dovrebbero tenere conto delle dimensioni, della natura e delle attività specifiche delle imprese finanziarie. Nell'adottare misure per conformarsi ai principi relativi alla remunerazione, i GEFIA dovrebbero attenersi a tali principi secondo modalità e nella misura appropriate alle loro dimensioni, alla loro organizzazione interna e alla natura, portata e complessità delle loro attività. A tal fine, l'allegato II della direttiva GEFIA e la *raccomandazione* prevedono che le disposizioni operino in modo da permettere a un GEFIA di adottare un approccio proporzionato all'applicazione di un principio relativo alla remunerazione.
24. Non tutti i GEFIA sono tenuti ad attuare le prescrizioni in materia di remunerazione allo stesso modo e nella stessa misura. La proporzionalità dovrebbe operare in entrambi i sensi: alcuni GEFIA dovranno applicare politiche o prassi più sofisticate per conformarsi agli obblighi, altri potranno adempiere alle prescrizioni della direttiva GEFIA in maniera più semplice o meno onerosa.

25. Sebbene i principi relativi alla remunerazione di cui all'allegato II della direttiva GEFIA si applichino a tutti i GEFIA, la proporzionalità può determinare, in via eccezionale e tenendo conto di fatti specifici, la non applicazione di alcuni obblighi, se si accorda con il profilo di rischio, la propensione al rischio e la strategia del GEFIA e dei FIA che esso gestisce ed entro i limiti stabiliti dai presenti orientamenti. Se i GEFIA ritengono che sia appropriato non applicare di tali obblighi in ragione del loro tipo di GEFIA o *personale più rilevante*, dovrebbero essere in grado di spiegare alle autorità competenti, se richiesti, la motivazione per la non applicazione di ogni singolo obbligo. La non applicazione non dovrebbe mai intervenire automaticamente soltanto in base ai presenti orientamenti: i GEFIA dovrebbero svolgere una valutazione per ogni prescrizione relativa alla remunerazione che potrebbe essere disapplicata in conformità del paragrafo successivo e stabilire se la proporzionalità consenta loro di non applicare ogni singola prescrizione. Se i GEFIA concludono che la non applicazione non è possibile per ciascuna prescrizione disapplicabile, l'applicazione generale di tali prescrizioni dovrebbe rimanere invariata.
26. Possono essere non applicate unicamente le seguenti prescrizioni, e soltanto se la loro non applicazione è proporzionata:
- le prescrizioni relative al processo di erogazione per le quali sono forniti orientamenti nella sezione XII.IV (Processo di erogazione). Ciò significa che alcuni GEFIA, per la totalità del loro *personale più rilevante* o per alcune categorie del loro *personale più rilevante*, possono decidere di non applicare le prescrizioni relative a:
 - remunerazione variabile corrisposta in *strumenti*;
 - mantenimento;
 - pagamento differito;
 - incorporazione del rischio ex post per la remunerazione variabile;
 - l'obbligo di istituire un comitato per le remunerazioni, per il quale sono forniti orientamenti nella sezione X.II (Comitato per le remunerazioni).
27. In caso di non applicazione, i criteri numerici specifici previsti nell'allegato II della direttiva GEFIA – il *periodo di differimento* minimo di tre-cinque anni, la percentuale minima (40-60 %) della remunerazione variabile da differire (allegato II, punto 1, lettera n), della direttiva GEFIA) e la percentuale minima (50 %) della remunerazione variabile da corrispondere in *strumenti* (allegato II, punto 1, lettera m), della direttiva GEFIA) – possono essere non applicati soltanto nella loro totalità. Non dovrebbe essere possibile applicare, nell'ambito di un GEFIA, soglie più basse in base alla proporzionalità. Per esempio, se giustificato dalle sue dimensioni, dalla sua organizzazione interna e dalla natura, portata e complessità delle sue attività, un GEFIA può decidere di non differire alcuna parte della componente variabile della remunerazione, ma non può decidere di differirne il 20 %; vale a dire che, se non supera la prova della proporzionalità per la non applicazione dell'obbligo, il GEFIA deve differire almeno il 40 % della componente variabile della remunerazione, o il 60 % qualora tale componente rappresenti un importo particolarmente elevato.
28. È responsabilità primaria del GEFIA valutare le proprie caratteristiche ed elaborare e attuare politiche e prassi retributive che allineino correttamente i rischi cui è esposto e offrano al personale incentivi adeguati ed efficaci. Le autorità competenti dovrebbero riesaminare il modo in cui i GEFIA applicano

di fatto la proporzionalità, tenendo conto del conseguimento degli obiettivi di regolamentazione e della necessità di garantire la parità di condizioni tra i vari GEFIA e le diverse giurisdizioni.

VII.II. Proporzionalità nei riguardi delle diverse caratteristiche dei GEFIA

29. I diversi profili di rischio e le diverse caratteristiche dei GEFIA giustificano l'applicazione proporzionata dei principi relativi alla remunerazione. I criteri rilevanti per l'applicazione della proporzionalità sono le dimensioni del GEFIA e dei FIA che gestisce, la sua organizzazione interna e la natura, portata e complessità delle sue attività.

a) Dimensioni: questo criterio può riguardare il valore del capitale del GEFIA e il valore delle attività (comprese eventuali attività acquisite mediante la leva finanziaria) dei FIA che il GEFIA gestisce, le passività o l'esposizione ai rischi del GEFIA e dei FIA che gestisce, nonché il numero di dipendenti, succursali o imprese figlie di un GEFIA. Nell'applicare la proporzionalità, le dimensioni di un GEFIA e dei FIA che gestisce non vanno considerate separatamente. Un GEFIA potrebbe essere considerato "piccolo" in termini di numero di dipendenti o imprese figlie, ma essere impegnato in un alto livello di assunzione di rischio. Un GEFIA dovrebbe attenersi rigorosamente ai principi relativi alla remunerazione quando l'insieme aggregato dei FIA che gestisce – ciascuno dei quali è considerato "piccolo" – diventa di potenziale importanza sistemica (per es. in termini di attività complessive gestite) o comporta complesse attività di gestione degli investimenti.

L'obbligo generale di avvalersi di politiche e prassi retributive sane si applica a tutti i GEFIA, indipendentemente dalle loro dimensioni o importanza sistemica.

b) Organizzazione interna: può riguardare la struttura giuridica del GEFIA o dei FIA che gestisce, la complessità della struttura di governo interno del GEFIA, la quotazione in mercati regolamentati del GEFIA o dei FIA che gestisce.

Questo criterio dovrebbe essere valutato tenendo conto dell'intera organizzazione del GEFIA, compresi tutti i FIA che gestisce; ciò significa che, per esempio, la quotazione di un solo FIA non dovrebbe essere sufficiente per ritenere che il GEFIA abbia un'organizzazione interna complessa.

c) Natura, portata e complessità delle attività: nell'esaminare questo criterio, occorre tenere conto dei profili di rischio alla base delle attività svolte. Gli elementi pertinenti possono essere:

- il tipo di attività autorizzata (soltanto le funzioni di gestione degli investimenti di cui all'allegato I, punto 1, della direttiva GEFIA o anche le funzioni supplementari di cui all'allegato I, punto 2, della direttiva GEFIA e/o i servizi supplementari di cui all'articolo 6, paragrafo 4, della direttiva GEFIA);
- il tipo di politiche e strategie di investimento dei FIA gestiti dal GEFIA;
- il carattere nazionale o transfrontaliero delle attività (il GEFIA gestisce e/o commercializza FIA in una o più giurisdizioni dell'UE o extra UE); e
- la gestione aggiuntiva di OICVM.

30. Nel valutare la proporzionalità, occorre esaminare la combinazione di tutti i criteri menzionati (dimensioni, organizzazione interna e natura, portata e complessità delle attività) e, poiché non si tratta di un elenco esaustivo, ogni altro criterio utile. Per esempio, l'attività di un GEFIA può facilmente essere di modesta entità, ma comprendere profili di rischio complessi a causa della natura delle sue attività o della complessità dei FIA che gestisce.

VII.III. Proporzionalità nei riguardi delle diverse categorie di personale

31. La proporzionalità dovrebbe operare anche all'interno di un GEFIA per quanto riguarda alcune prescrizioni specifiche. Le categorie di personale le cui attività professionali abbiano un impatto rilevante sul profilo di rischio dovrebbero rispettare prescrizioni specifiche attinenti alla gestione dei rischi comportati dalle loro attività. Si applicano i medesimi criteri, cioè dimensioni, organizzazione interna e natura, portata e complessità delle attività. Si devono inoltre prendere in considerazione, se del caso, i seguenti elementi non esaustivi:

- l'entità degli obblighi assunti da un soggetto che assume il rischio per conto del GEFIA;
- le dimensioni del gruppo di persone che hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio del GEFIA soltanto a livello collettivo;
- la struttura retributiva dei membri del personale (per es. stipendio fisso con una remunerazione variabile piuttosto che accordi di distribuzione degli utili), in particolare i seguenti elementi:
 - l'importo della remunerazione variabile percepita;
 - la percentuale della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa.

VIII. GEFIA appartenenti a un gruppo

32. I presenti orientamenti si applicano in ogni caso a tutti i GEFIA. In particolare, non sono previste deroghe per quanto riguarda l'applicazione dei principi relativi alla remunerazione specifici per il settore, enunciati nella direttiva GEFIA e nei presenti orientamenti, a tutti i GEFIA che sono imprese figlie di un ente creditizio.

33. Si considera che il rispetto di tali principi settoriali relativi alla remunerazione da parte dei GEFIA appartenenti a gruppi bancari, assicurativi, di investimento o conglomerati finanziari garantisca il rispetto da parte del gruppo in questione dei principi relativi alla remunerazione applicabili al gruppo stesso per quanto riguarda specificamente il GEFIA.

IX. Situazione finanziaria del GEFIA

34. Al fine di garantire il continuo rispetto delle prescrizioni di cui all'articolo 9, paragrafi da 1 a 3, 5 e 7, della direttiva GEFIA, i GEFIA dovrebbero assicurare il mantenimento di un prudente equilibrio tra una solida situazione finanziaria e l'attribuzione, l'erogazione o l'attribuzione della remunerazione variabile.

35. Il GEFIA dovrebbe accertare che la sua situazione finanziaria non sia compromessa:

- 1) dall'importo complessivo della remunerazione variabile collettiva che sarà riconosciuta per l'anno in questione; e
 - 2) dall'importo della remunerazione variabile che sarà corrisposta o attribuita in tale anno.
36. Il fatto che un GEFIA non sia o rischi di non essere in grado di mantenere una solida situazione finanziaria dovrebbe essere un segnale per procedere, tra l'altro: a) a ridurre la remunerazione variabile complessiva per l'anno in questione e b) ad applicare misure di aggiustamento per i risultati (cioè dispositivi di *malus* o di *clawback*) in tale esercizio finanziario⁵. Invece di consentire l'attribuzione, l'erogazione o l'attribuzione della remunerazione variabile, l'utile netto del GEFIA per l'anno in questione e potenzialmente per gli anni successivi dovrebbe essere usato per rafforzarne la situazione finanziaria. Il GEFIA non dovrebbe compensare tali riduzioni e adeguamenti in una data successiva aggiudicando, erogando o attribuendo un importo maggiore di remunerazione variabile rispetto a quello che stabilirebbe altrimenti, a meno che negli anni successivi non sia evidente che i risultati finanziari del GEFIA giustifichino tale decisione.

X. Governance della politica retributiva

37. Le disposizioni generali in materia di governance della politica retributiva dovrebbero essere applicate al GEFIA nel suo insieme.

X.I. Organo di amministrazione

X.I.I Elaborazione, approvazione e controllo della politica retributiva

38. La politica retributiva di un GEFIA dovrebbe incoraggiare l'aggiustamento per i rischi assunti dal suo personale a quelli dei FIA che gestisce, degli investitori di tali FIA e del GEFIA stesso; in particolare, la politica retributiva dovrebbe tenere debitamente conto della necessità di allineare i rischi in termini di gestione del rischio e di esposizione al rischio.
39. La *funzione di sorveglianza* dovrebbe avere la responsabilità di approvare e mantenere adeguata la politica retributiva del GEFIA e di controllarne l'attuazione. La politica retributiva non dovrebbe essere controllata principalmente dai membri esecutivi della *funzione di sorveglianza*. La *funzione di sorveglianza* dovrebbe inoltre approvare eventuali deroghe o variazioni rilevanti successivamente apportate alla politica retributiva ed esaminarne e verificarne attentamente gli effetti. Le procedure per determinare la remunerazione dovrebbero essere chiare, ben documentate e intrinsecamente trasparenti. Per esempio, occorre fornire adeguata documentazione del processo decisionale, dell'individuazione del *personale più rilevante*, delle misure utilizzate per evitare i conflitti di interesse, dei meccanismi di rettifica legati ai rischi, eccetera.
40. Nell'elaborazione e nel controllo delle politiche retributive del GEFIA, la *funzione di sorveglianza* dovrebbe tenere conto dei contributi forniti da tutte le funzioni aziendali competenti (cioè gestione del rischio, controllo della conformità, risorse umane, programmazione strategica, ecc.). Di conseguenza, tali funzioni dovrebbero essere adeguatamente coinvolte nell'elaborazione della politica retributiva del GEFIA.

⁵ Cfr. anche la sezione XII (Disposizioni specifiche in materia di allineamento al rischio).

41. In sostanza, la *funzione di sorveglianza* dovrebbe garantire che la politica retributiva di un GEFIA rifletta e promuova una gestione sana ed efficace del rischio. La politica retributiva:
- dovrebbe essere in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi del GEFIA,
 - non dovrebbe incoraggiare un'eccessiva assunzione di rischi rispetto alla politica di investimento dei FIA che il GEFIA gestisce, e
 - dovrebbe consentire al GEFIA di allineare gli interessi dei FIA e dei relativi investitori a quelli del *personale più rilevante* che gestisce tali FIA e di conseguire e mantenere una situazione finanziaria solida.
42. La *funzione di sorveglianza* dovrebbe assicurare che i principi e le strutture generali del governo societario del GEFIA, e le loro interazioni con il sistema di remunerazione, siano tenuti in considerazione nell'ambito dell'elaborazione e dell'attuazione delle politiche e prassi retributive di un GEFIA. La *funzione di sorveglianza* dovrebbe assicurare che i seguenti elementi siano presi in considerazione: la chiara distinzione tra funzioni operative e *funzioni di controllo*, i requisiti relativi alle competenze e all'indipendenza dei membri dell'*organo di amministrazione*, il ruolo svolto dai comitati interni, compreso il comitato per le remunerazioni, le salvaguardie per prevenire i conflitti di interesse, il sistema di comunicazione interno e le norme che disciplinano le operazioni dei terzi interessati.

X.I.II Remunerazione dei membri dell'organo di amministrazione e della funzione di sorveglianza

43. La remunerazione dei membri dell'*organo di amministrazione* dovrebbe essere commisurata ai loro poteri e alle loro mansioni, competenze e responsabilità.
44. Se appropriato, tenuto conto delle dimensioni del GEFIA, della sua organizzazione interna e della natura, portata e complessità delle sue attività, l'*organo di amministrazione* non dovrebbe determinare la propria remunerazione. La *funzione di sorveglianza* dovrebbe stabilire e controllare la remunerazione dei membri dell'*organo di amministrazione*. Se compatibile con il diritto nazionale, la *funzione di sorveglianza* dovrebbe inoltre specificamente approvare e controllare la remunerazione dell'alta direzione e dei membri del personale che percepiscono la remunerazione complessiva di importo più elevato nell'ambito del GEFIA.
45. Per quanto riguarda i GEFIA che si avvalgono di una *funzione di sorveglianza* distinta, al fine di affrontare correttamente i conflitti di interesse, potrebbe essere opportuno retribuire il personale responsabile della *funzione di sorveglianza* soltanto con la remunerazione fissa. Qualora siano previsti, i meccanismi basati su incentivi dovrebbero essere rigorosamente adattati ai compiti di monitoraggio e di controllo assegnati, tenendo conto delle capacità del singolo e dei risultati ottenuti. Se sono concessi *strumenti*, si dovrebbero adottare opportune misure, per esempio *periodi di mantenimento* fino al termine del mandato, al fine di salvaguardare l'indipendenza di giudizio dei membri dell'*organo di amministrazione* interessati. Per i GEFIA che, in ragione delle loro dimensioni, della loro organizzazione interna e della natura, portata e complessità delle loro attività, non si avvalgono di una *funzione di sorveglianza* distinta, il principio secondo cui potrebbe essere opportuno retribuire il personale responsabile della *funzione di sorveglianza* soltanto con la remunerazione fissa

si dovrebbe applicare soltanto ai membri dell'*organo di amministrazione* che non svolgono funzioni esecutive, ai quali sono affidati i compiti della *funzione di sorveglianza*.

X.I.III Partecipazione degli azionisti

46. L'approvazione della politica retributiva di un GEFIA e le decisioni riguardanti la remunerazione dei membri dell'*organo di amministrazione* possono essere affidate all'assemblea degli azionisti del GEFIA, a seconda delle caratteristiche del GEFIA o delle norme nazionali vigenti nella giurisdizione in cui il GEFIA ha sede. Il voto degli azionisti può avere carattere consultivo o vincolante. A tal fine, gli azionisti dovrebbero ricevere informazioni adeguate per poter prendere decisioni fondate.
47. La *funzione di sorveglianza* è responsabile delle proposte presentate all'assemblea degli azionisti del GEFIA, nonché dell'attuazione e del controllo effettivi di eventuali modifiche introdotte nelle politiche e nelle prassi retributive.

X.I.IV Riesame dell'attuazione della politica retributiva

48. La *funzione di sorveglianza* dovrebbe garantire che l'attuazione della politica retributiva del GEFIA sia riesaminata almeno una volta l'anno. Tale riesame centrale e indipendente dovrebbe valutare se il sistema di remunerazione nel complesso:
- funziona come previsto (in particolare, che siano compresi tutti i piani/programmi adottati, che le remunerazioni erogate siano appropriate e che riflettano adeguatamente il profilo di rischio e gli obiettivi a lungo termine del GEFIA); ed
 - è conforme alle disposizioni legislative, ai principi e alle norme nazionali e internazionali.
49. Le competenti *funzioni di controllo* interno (cioè le funzioni di audit interno, gestione del rischio, controllo della conformità, ecc.), nonché altri comitati fondamentali responsabili della *funzione di sorveglianza* (cioè comitati per l'audit, il rischio e le nomine), dovrebbero essere strettamente associati al processo di riesame del sistema di remunerazione del GEFIA.
50. Qualora il riesame periodico riveli che il sistema di remunerazione non funziona come previsto o prescritto, la *funzione di sorveglianza* dovrebbe garantire la tempestiva adozione di un programma correttivo.
51. Il riesame periodico dell'attuazione delle politiche e prassi retributive può essere affidato, del tutto o in parte, a un soggetto esterno, se opportuno alla luce del principio di proporzionalità. I GEFIA di grandi dimensioni e più complessi dovrebbero disporre di risorse sufficienti per condurre il riesame internamente, sebbene consulenti esterni possano integrare e sostenere il GEFIA nello svolgimento di tali compiti, se appropriato. In linea con il principio di proporzionalità, i GEFIA di piccole dimensioni e meno complessi possono decidere di affidare a un soggetto esterno l'intero riesame, eseguendo il riesame con una frequenza minore di quella annuale o svolgendo almeno una valutazione interna annuale di portata più limitata rispetto a un riesame indipendente completo. In tutti i casi, la *funzione di sorveglianza* dovrebbe rimanere responsabile del riesame delle politiche e prassi retributive e garantire che sia dato seguito ai risultati dello stesso; inoltre, le competenti *funzioni di controllo* dovrebbero essere strettamente coinvolte nel processo.

X.II. Comitato per le remunerazioni

X.II.I Istituzione del comitato per le remunerazioni

52. L'istituzione di un comitato per le remunerazioni dovrebbe essere presa in considerazione, come buona pratica, anche dai GEFIA che non sono tenuti a farlo ai sensi dell'allegato II, punto 3, della direttiva GEFIA.
53. Al fine di accertare se si debba istituire un comitato per le remunerazioni, si devono prendere in considerazione i fattori menzionati nella sezione VII (Proporzionalità). Nel valutare se un GEFIA sia o non sia significativo, un GEFIA dovrebbe esaminare la presenza di tutti e tre i fattori (cioè le sue dimensioni o le dimensioni dei FIA che gestisce, la sua organizzazione interna e la natura, portata e complessità delle sue attività). Un GEFIA significativo soltanto per uno o due dei tre fattori summenzionati non dovrebbe essere tenuto a istituire un comitato per le remunerazioni.
54. Fatto salvo il paragrafo precedente, gli elementi specifici (non esaustivi) di cui tenere conto per decidere se istituire o no un comitato per le remunerazioni sono:
- se il GEFIA è quotato in borsa o no;
 - la struttura giuridica del GEFIA;
 - il numero di dipendenti del GEFIA;
 - le attività gestite del GEFIA;
 - se il GEFIA è anche una società di gestione di OICVM;
 - la prestazione dei servizi di cui all'articolo 6, paragrafo 4, della direttiva GEFIA.
55. Tenendo conto dei principi di cui sopra e di tutte le circostanze del caso, si forniscono di seguito esempi di GEFIA che potrebbero non essere tenuti a istituire un comitato per le remunerazioni:
- i GEFIA che gestiscono FIA con portafogli il cui valore non è superiore a 1,25 miliardi di euro e che non hanno più di 50 dipendenti, compresi quelli che si occupano della gestione di OICVM e della prestazione dei servizi di cui all'articolo 6, paragrafo 4, della direttiva GEFIA;
 - i GEFIA che fanno parte di gruppi bancari, assicurativi o di investimento o di conglomerati finanziari nell'ambito dei quali un soggetto è tenuto a istituire un comitato per le remunerazioni che adempia ai propri compiti e obblighi per l'intero gruppo, purché le norme che disciplinano la composizione, il ruolo e le competenze di tale comitato siano equivalenti a quelle previste dai presenti orientamenti e il comitato per le remunerazioni esistente assuma la responsabilità di verificare la conformità del GEFIA alle norme previste dai presenti orientamenti.
56. Come indicato al paragrafo 52, è inoltre inteso che, per buona pratica, i GEFIA che rientrano negli esempi di cui sopra possono decidere, di propria iniziativa, di istituire un comitato per le remunerazioni.

57. I GEFIA che non rientrano negli esempi di cui sopra non sono automaticamente tenuti a istituire un comitato per le remunerazioni. A questo proposito, i GEFIA che superano le soglie stabilite al paragrafo 55 sono considerati significativi in termini di dimensioni o di dimensioni dei FIA che essi gestiscono; per stabilire se sono o non sono tenuti a istituire un comitato per le remunerazioni, tuttavia, tali GEFIA dovrebbero valutare se sono o non sono significativi in termini di organizzazione interna e di natura, portata e complessità delle loro attività.

X.II.II Composizione del comitato per le remunerazioni

58. Per poter operare in modo indipendente dai dirigenti di alto livello, il comitato per le remunerazioni dovrebbe comprendere membri della *funzione di sorveglianza* che non svolgono funzioni esecutive, dei quali almeno la maggioranza soddisfi i requisiti di indipendenza.

59. Il presidente del comitato per le remunerazioni dovrebbe essere un membro indipendente che non svolge funzioni esecutive.

60. Un numero adeguato di membri del comitato per le remunerazioni dovrebbe avere competenze e un'esperienza professionale adeguate in attività di gestione e controllo del rischio, segnatamente per quanto riguarda il meccanismo di allineamento della struttura retributiva ai profili di rischio e di capitale del GEFIA.

61. Il comitato per le remunerazioni dovrebbe essere incoraggiato a richiedere la consulenza di esperti interni (per es. dalla funzione di gestione del rischio) ed esterni. L'amministratore delegato non partecipa alle riunioni del comitato per le remunerazioni nell'ambito delle quali si discute e si stabilisce la sua remunerazione.

X.II.III Ruolo del comitato per le remunerazioni

62. Il comitato per le remunerazioni dovrebbe:

- essere responsabile della formulazione di raccomandazioni, rivolte alla *funzione di sorveglianza*, riguardanti la remunerazione dei membri dell'*organo di amministrazione* e dei membri del personale del GEFIA che percepiscono le remunerazioni più elevate;
- fornire sostegno e pareri alla *funzione di sorveglianza* in merito all'elaborazione della politica retributiva complessiva del GEFIA;
- avere accesso a pareri, interni ed esterni, indipendenti dai pareri forniti dalla o alla alta direzione;
- riesaminare la nomina di consulenti esterni per le remunerazioni che la *funzione di sorveglianza* può decidere di impiegare per ottenere pareri o sostegno;
- sostenere la *funzione di sorveglianza* nel controllo dell'elaborazione e del funzionamento del sistema di remunerazione per conto della *funzione di sorveglianza*;
- dedicare particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che:

- il sistema di remunerazione tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi, dei livelli di liquidità e delle attività gestite, e
 - la politica retributiva complessiva sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi del GEFIA e dei FIA che gestisce e degli investitori di tali FIA; e
- riesaminare 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.

63. Il comitato per le remunerazioni stesso può essere responsabile del controllo del riesame centrale e indipendente dell'attuazione delle politiche e prassi retributive.

X.II.IV Linee di procedura e di comunicazione del comitato per le remunerazioni

64. Il comitato per le remunerazioni dovrebbe:

- avere libero accesso a tutti i dati e le informazioni concernenti il processo decisionale relativo alla *funzione di sorveglianza*, l'elaborazione e l'attuazione del sistema di remunerazione;
- avere libero accesso a tutte le informazioni e i dati relativi alla gestione del rischio e alle *funzioni di controllo*. Tale accesso non dovrebbe ostacolare le normali attività del GEFIA;
- assicurare un adeguato contributo da parte della funzione di controllo interno e di altre funzioni competenti (per es. risorse umane e programmazione strategica). Il comitato per le remunerazioni dovrebbe collaborare con altri comitati le cui attività possano avere un impatto sull'elaborazione e sul corretto funzionamento della politica e delle prassi retributive (per es. comitati per l'audit del rischio e per le nomine); e
- fornire alla *funzione di sorveglianza* e, se del caso, all'assemblea degli azionisti del GEFIA informazioni adeguate in merito alle attività svolte.

X.III. Funzioni di controllo

X.III.I Ruolo delle funzioni di controllo

65. I GEFIA dovrebbero assicurare che le *funzioni di controllo* svolgano un ruolo attivo nell'elaborazione, nel controllo continuo e nel riesame delle politiche retributive per altri ambiti dell'impresa.
66. Operando in stretta collaborazione con il comitato per le remunerazioni, la *funzione di sorveglianza* e l'*organo di amministrazione*, le *funzioni di controllo* dovrebbero coadiuvare la definizione della strategia retributiva generale applicabile al GEFIA, con particolare riguardo per la promozione di una gestione efficace del rischio.
67. La funzione di gestione del rischio dovrebbe valutare come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio del GEFIA. È buona pratica che la funzione di gestione del rischio valuti e convalidi i dati relativi all'aggiustamento per i rischi e partecipi a una riunione del comitato per le remunerazioni a tal fine.

68. La funzione di controllo della conformità dovrebbe analizzare come la struttura della remunerazione incida sul rispetto da parte del GEFIA delle disposizioni legislative e regolamentari e delle politiche interne.
69. La funzione di audit interno dovrebbe effettuare un audit periodico indipendente dell'elaborazione, dell'attuazione e degli effetti delle politiche retributive del GEFIA.

X.III.II Remunerazione delle funzioni di controllo

70. Il livello di remunerazione del personale che svolge *funzioni di controllo* dovrebbe consentire al GEFIA di impiegare personale qualificato ed esperto in tali funzioni.
71. Se il personale che svolge *funzioni di controllo* riceve una remunerazione variabile, tale remunerazione dovrebbe basarsi su obiettivi specifici e non dovrebbe essere stabilita esclusivamente in base ai criteri relativi ai risultati complessivi del GEFIA.
72. La struttura della remunerazione del personale che svolge *funzioni di controllo* non dovrebbe comprometterne l'indipendenza o creare conflitti di interesse nel ruolo consultivo che esso svolge per il comitato per le remunerazioni, la *funzione di sorveglianza* e/o l'*organo di amministrazione*. Se la remunerazione delle *funzioni di controllo* comprende una componente basata su criteri relativi ai risultati a livello di GEFIA, il rischio di conflitti di interesse aumenta e, di conseguenza, dovrebbe essere affrontato in modo adeguato.
73. Per i GEFIA che sono tenuti a istituire un comitato per le remunerazioni, la remunerazione del personale di alto livello responsabile di dirigere le *funzioni di controllo* non dovrebbe essere decisa esclusivamente dalla *funzione di sorveglianza*, ma dovrebbe essere direttamente controllata dal comitato per le remunerazioni. La remunerazione del personale che svolge funzioni di controllo della conformità e di gestione del rischio dovrebbe essere concepita in modo da evitare conflitti di interesse riguardanti l'unità operativa che controlla e, pertanto, dovrebbe essere valutata e determinata in modo indipendente. Il comitato per le remunerazioni dovrebbe formulare raccomandazioni per l'*organo di amministrazione* sulla remunerazione da corrispondere ai funzionari di alto livello che svolgono funzioni di gestione del rischio e controllo della conformità.
74. Per i GEFIA che non sono tenuti a istituire un comitato per le remunerazioni, la remunerazione del personale di alto livello responsabile di dirigere le *funzioni di controllo* dovrebbe essere controllata dalla *funzione di sorveglianza*.
75. I conflitti di interesse che potrebbero emergere se altre funzioni aziendali esercitassero un'influenza indebita sulla remunerazione del personale che svolge *funzioni di controllo* dovrebbero essere gestiti in maniera adeguata. La necessità di evitare un'influenza indebita è particolarmente importante nel caso in cui membri del personale che svolgono *funzioni di controllo* siano integrati in altre funzioni aziendali. In ogni caso, dovrebbero essere sentite e le opinioni di altre funzioni aziendali nel contesto di un adeguato processo di valutazione.
76. Le *funzioni di controllo* non dovrebbero essere messe in condizioni in cui, per esempio, l'approvazione di un'operazione, l'adozione di decisioni o la formulazione di un parere su questioni di controllo dei rischi e di controllo finanziario possano essere direttamente collegate a un aumento o una diminuzione della loro remunerazione basata sui risultati.

XI. Disposizioni generali in materia di allineamento al rischio

77. I GEFIA dovrebbero applicare le disposizioni generali in materia di allineamento al rischio soltanto ai singoli pacchetti retributivi del *personale più rilevante*, ma l'applicazione volontaria a livello di GEFIA è caldamente raccomandata, come indicato nell'allegato II. I GEFIA dovrebbero valutare se tali disposizioni si applichino al GEFIA nel suo insieme ed essere in grado, se richiesto, di dimostrare alle autorità competenti perché hanno applicato le disposizioni soltanto al *personale più rilevante*.

XI.I. Politica retributiva generale, compresa la politica pensionistica

78. La strategia a lungo termine del GEFIA dovrebbe comprendere la strategia aziendale complessiva e livelli quantificati di tolleranza al rischio con un orizzonte pluriennale, nonché altri valori aziendali quali la cultura della conformità, l'etica, il comportamento nei riguardi degli investitori dei FIA che gestisce, misure intese ad attenuare i conflitti di interesse, eccetera. La configurazione dei sistemi di remunerazione deve essere compatibile con i profili di rischio, il regolamento o i documenti costitutivi dei FIA gestiti dal GEFIA e con gli obiettivi stabiliti nelle strategie del GEFIA e dei FIA che gestisce e le eventuali modifiche delle strategie devono essere tenute in considerazione. I GEFIA dovrebbero dunque garantire che i loro sistemi di remunerazione siano ben concepiti e attuati. Ciò comprende, in particolare, un corretto equilibrio tra remunerazione fissa e variabile, la quantificazione dei risultati, nonché la struttura e, se del caso, l'aggiustamento per i rischi della remunerazione variabile. Anche un GEFIA di piccole dimensioni e meno complesso dovrebbe fare tutto il possibile per allineare la propria politica retributiva ai propri interessi e a quelli dei FIA che gestisce e dei relativi investitori.

79. Nell'elaborare le loro politiche retributive, i GEFIA dovrebbero prestare la dovuta attenzione al modo in cui la remunerazione contribuisce a prevenire un'eccessiva assunzione di rischi, all'efficienza del GEFIA e dei FIA che gestisce e alla compatibilità della politica retributiva con un'efficace gestione dei rischi.

80. I dirigenti dovrebbero prendere in considerazione politiche di valutazione conservatrici e non ignorare i rischi di concentrazione e i fattori di rischio, quali rischi di liquidità e rischi di concentrazione che potrebbero porre i FIA gestiti dal GEFIA in condizioni di stress in un momento futuro. Vi sono forti incentivi a non rispettare tali obblighi se la componente variabile della remunerazione è prevalentemente costituita da *strumenti* erogati immediatamente, senza meccanismi di differimento o di aggiustamento per i rischi ex post (*malus* o *clawback*), e/o basati su una formula che collega la remunerazione variabile ai ricavi dell'anno in corso anziché all'utile determinato tenendo conto dei rischi.

81. Per controbilanciare i pericoli menzionati, elementi di gestione del rischio dovrebbero essere collegati alla politica retributiva. Se adeguatamente strutturata e applicata, la remunerazione variabile può essere uno strumento efficace per allineare gli interessi del personale a quelli dei FIA gestiti dal GEFIA. Tenuto conto della natura, portata e complessità di un GEFIA, esistono modalità alternative per collegare gli elementi di gestione del rischio alla politica retributiva.

XI.II. Benefici pensionistici discrezionali

82. La politica retributiva dovrebbe comprendere tutti gli aspetti della remunerazione, comprese le componenti fisse, le componenti variabili, i diritti pensionistici e altri analoghi specifici benefici. La politica pensionistica (i pagamenti pensionistici fissi e variabili) dovrebbe essere allineata agli interessi a lungo termine del GEFIA e dei FIA che gestisce.

83. In caso di benefici pensionistici discrezionali nell'ambito della remunerazione variabile, questi non dovrebbero essere attribuiti a un membro del personale che va in pensione o lascia il GEFIA senza tenere conto della situazione economica dei FIA che il GEFIA gestisce o dei rischi a lungo termine assunti da tale membro del personale.
84. Al fine di allineare questo tipo particolare di benefici pensionistici alla situazione economica dei FIA gestiti dal GEFIA, i benefici pensionistici discrezionali, se giuridicamente possibile alla luce della legislazione in materia di pensioni, dovrebbero essere corrisposti sotto forma di *strumenti*.
85. Nel contesto del pensionamento, i benefici pensionistici discrezionali attribuiti al membro del personale dovrebbero essere soggetti a un *periodo di mantenimento* di cinque anni.
86. Qualora un membro del personale lasci il GEFIA prima della pensione, i benefici pensionistici discrezionali non dovrebbero essere attribuiti prima di cinque anni e dovrebbero essere oggetto di una valutazione dei risultati e di un aggiustamento per il rischio ex post prima dell'erogazione.

XI.III. Trattamento di fine rapporto

87. Le clausole che prevedono “golden parachutes” per i membri del personale che lasciano il GEFIA e che generano erogazioni cospicue senza aggiustamento per i risultati e i rischi dovrebbero essere considerate incompatibili con il principio di cui all'allegato II, punto 1, lettera k), della direttiva GEFIA. I pagamenti di questo tipo dovrebbero essere collegati ai risultati ottenuti nel corso del tempo e concepiti in modo da non ricompensare gli insuccessi. Ciò non dovrebbe precludere il versamento di una liquidazione in caso di risoluzione anticipata del contratto dovuta a cambiamenti nella strategia del GEFIA o dei FIA che gestisce, o in situazioni di fusione e/o acquisizione.
88. I GEFIA dovrebbero stabilire un quadro di riferimento in base al quale stabilire e approvare il trattamento di fine rapporto, in linea con le strutture di governo generali del GEFIA per l'impiego. Il quadro di riferimento dovrebbe garantire che gli insuccessi non siano ricompensati.
89. I GEFIA dovrebbero essere in grado di spiegare alle autorità competenti i criteri su cui si basano per stabilire l'importo del trattamento di fine rapporto. È buona pratica differire eventuali importi variabili in pendenza o piani di investimento a lungo termine e far sì che riflettano i regimi di differimento originari.

XI.IV. Copertura personale

90. Si può ritenere che un membro del personale utilizzi una copertura contro il rischio di una correzione al ribasso della remunerazione se conclude un contratto con terzi che impone ai terzi di effettuare pagamenti direttamente o indirettamente a proprio favore, collegati o commisurati alla diminuzione della propria remunerazione variabile. Il contratto, per esempio, può assumere la forma di un'opzione o di qualsiasi altro contratto derivato o altra forma di contratto che preveda qualunque tipo di copertura per la remunerazione variabile del membro del personale in questione.
91. Al fine di garantire l'efficacia dell'allineamento al rischio, i membri del personale non dovrebbero sottoscrivere una polizza assicurativa che li risarcisca in caso di al correzione al ribasso della remunerazione. Come regola generale, tuttavia, ciò non vieta assicurazioni intese a coprire pagamenti personali quali l'assistenza sanitaria e i debiti ipotecari (purché la copertura del mutuo si riferisca a circostanze legate alla salute che impedirebbero al membro del personale di svolgere un lavoro equivalente), sebbene ogni caso debba essere valutato nel merito.

92. L'obbligo di non utilizzare strategie di copertura personale o assicurazioni volte a inficiare gli effetti di allineamento al rischio nei loro meccanismi retributivi si dovrebbe applicare alla remunerazione variabile differita e mantenuta. I GEFIA dovrebbero dotarsi di meccanismi efficaci per garantire che il personale rispetti questo obbligo.

XII. Disposizioni specifiche in materia di allineamento al rischio

93. I GEFIA dovrebbero applicare le disposizioni specifiche in materia di allineamento al rischio soltanto ai singoli pacchetti retributivi del *personale più rilevante*, ma possono sempre prendere in considerazione la possibilità di un'applicazione a livello di GEFIA (o, almeno, un'applicazione "più ampia di quella strettamente necessaria") di tutte o di alcune disposizioni specifiche. L'allegato II indica le disposizioni specifiche per le quali l'applicazione volontaria a livello di GEFIA è caldamente raccomandata.

XII.I. Politica pienamente flessibile in materia di remunerazione variabile

94. Una politica pienamente flessibile in materia di remunerazione variabile significa non solo che la componente variabile dovrebbe diminuire in conseguenza di risultati negativi, ma anche che in alcuni casi possa azzerarsi. Per la sua attuazione pratica, significa anche che la remunerazione fissa dovrebbe essere sufficientemente alta da remunerare i servizi professionali prestati, in linea con il livello di istruzione, il grado di anzianità, il livello di esperienza e competenza richiesto, i vincoli e l'esperienza professionale, il settore e la regione di attività in questione. Il principio di base dell'allineamento al rischio dovrebbe incidere indirettamente sui livelli della remunerazione fissa dei singoli individui.

XII.II. Allineamento al rischio della remunerazione variabile

XII.II.I Processo di allineamento al rischio

95. Per limitare un'eccessiva assunzione di rischi, la remunerazione variabile dovrebbe basarsi sui risultati e tenere conto dei rischi. A tal fine, un GEFIA dovrebbe garantire che gli incentivi ad assumere rischi siano bilanciati da incentivi a gestire i rischi. Il sistema di remunerazione dovrebbe essere coerente con efficaci processi di gestione del rischio e di governance nell'ambito del GEFIA.

XII.II.I.I Processo di quantificazione dei risultati e dei rischi

96. L'istituzione di un sistema di remunerazione dovrebbe cominciare con la definizione degli obiettivi del GEFIA, dell'unità, del personale e della strategia di investimento dei FIA interessati. Tali obiettivi dovrebbero essere ricavati dal piano di attività del GEFIA, se disponibile, ed essere in linea con la sua propensione al rischio e con la strategia di investimento dei FIA interessati. I criteri relativi ai risultati da utilizzare per valutare il conseguimento degli obiettivi individuali da parte del membro del personale in questione durante il *periodo di valutazione* si possono ricavare direttamente da detti obiettivi. Il diritto di ricevere la remunerazione variabile si acquisisce ("è aggiudicato") al termine del *periodo di valutazione* o durante il *periodo di valutazione*, che dovrebbe durare almeno un anno, ma può essere più lungo. In alcuni casi diversi *periodi di valutazione* possono sovrapporsi. Se concepita correttamente, la valutazione dei risultati collega la remunerazione al conseguimento della strategia di investimento dei FIA interessati e del piano di attività, se disponibile, o degli obiettivi del GEFIA. Per contro, criteri relativi ai risultati mal concepiti possono costituire un incentivo a un'eccessiva assunzione di rischi. Nell'ambito della valutazione, si dovrebbero prendere in considerazione soltanto i risultati effettivi. L'allineamento al rischio durante la quantificazione dei risultati si può ottenere

utilizzando criteri che tengano conto dei rischi o adeguando i parametri di valutazione dei risultati ai rischi in un secondo tempo. L'aggiustamento per il rischio può differenziarsi in funzione dell'attività del membro del personale e del ramo di attività o del FIA interessato.

XII.II.I.II Processo di attribuzione

97. Trascorso il *periodo di valutazione*, il GEFIA dovrebbe utilizzare un processo di attribuzione specifico per tradurre la valutazione dei risultati in componente variabile della remunerazione per ciascun membro del personale. Di norma ciò dovrebbe essere effettuato tramite la cosiddetta remunerazione variabile "collettiva", preventivamente fissata e poi assegnata. Poiché non tutti i parametri di valutazione dei risultati e dei rischi possono essere applicati al livello del GEFIA, dell'unità operativa e del membro del personale, il GEFIA dovrebbe individuare i rischi a ciascun livello e assicurare che la rettifica del rischio colga correttamente l'entità e la durata del rischio a ciascun livello. Questo cosiddetto "aggiustamento per il rischio ex ante" dovrebbe adeguare la remunerazione in vista di potenziali sviluppi futuri negativi.

XII.II.I.III Processo di erogazione

98. Al fine di allineare il versamento effettivo della remunerazione al ciclo di vita e alla politica di rimborso dei FIA gestiti dal GEFIA e ai relativi rischi di investimento, la remunerazione variabile dovrebbe in parte essere versata in anticipo (breve termine) e in parte differita (lungo termine). La componente a breve termine dovrebbe essere versata subito dopo l'attribuzione e ricompensa il personale per i risultati forniti durante il *periodo di valutazione*. La componente a lungo termine dovrebbe essere concessa al personale durante e dopo il *periodo di differimento* e dovrebbe ricompensare il personale per la sostenibilità a lungo termine dei risultati, che deriva da decisioni prese in passato. Prima di erogare la parte differita, sarebbe bene prevedere una rivalutazione dei risultati e, se necessario, un aggiustamento per il rischio al fine di allineare la remunerazione variabile ai rischi e agli errori di valutazione dei risultati e dei rischi emersi dopo l'attribuzione ai membri del personale della componente variabile della remunerazione. Questo cosiddetto aggiustamento per il rischio ex post dovrebbe sempre essere necessario, perché nel momento in cui la remunerazione viene concessa non è possibile valutare con certezza i risultati definitivi.

XII.II.II Requisiti comuni per il processo di allineamento al rischio

XII.II.II.I Orizzonte temporale

99. Quando valutano i rischi e i risultati, i GEFIA dovrebbero tenere conto dei rischi attuali e futuri assunti dal membro del personale, dall'unità operativa, dal FIA interessato o dal GEFIA nel suo insieme. Ai fini di questo esercizio, i GEFIA dovrebbero esaminare il potenziale impatto delle attività del membro del personale sui FIA che gestiscono e il successo a breve e lungo termine del GEFIA. Per poterlo fare, il GEFIA dovrebbe allineare l'orizzonte di quantificazione dei rischi e dei risultati al ciclo di vita e alla politica di rimborso dei FIA che gestisce e ai relativi rischi di investimento. L'obbligo di valutare i risultati del personale in un quadro pluriennale appropriato al ciclo di vita dei FIA gestiti dal GEFIA esige che il *periodo di valutazione* e il periodo di erogazione della remunerazione a breve e a lungo termine coprano complessivamente un periodo appropriato.

100. Il corretto equilibrio tra periodi di valutazione e di erogazione dovrebbe dipendere dal tipo di FIA gestiti dal GEFIA e dal tipo di attività svolta dal membro del personale. Tuttavia l'utilizzo di *periodi di valutazione* pluriennali è più prudente, in quanto la valutazione dei risultati può tenere conto con certezza di un maggior numero di rischi materializzatisi dopo l'inizio del *periodo di valutazione*.

XII.II.II.II Livelli di quantificazione dei rischi e dei risultati

101. La remunerazione collegata ai risultati dovrebbe includere parametri collegati ai rischi e ai risultati del FIA interessato e dell'unità operativa del GEFIA, oltre che ai rischi e ai risultati delle attività dei singoli individui. Pertanto l'importo della remunerazione variabile cui il membro del personale ha diritto dovrebbe essere determinato dai risultati che ottiene, dai risultati del suo ramo di attività o del FIA interessato e dai risultati del GEFIA. L'importanza relativa di ogni livello di valutazione dei risultati dovrebbe essere stabilita in anticipo e adeguatamente bilanciata per tenere conto della posizione o delle responsabilità del membro del personale interessato.
102. Per produrre il massimo effetto sul comportamento del personale, le variabili utilizzate per quantificare i rischi e i risultati dovrebbero essere collegate il più strettamente possibile al livello delle decisioni prese dal membro del personale soggetto all'aggiustamento per il rischio. I criteri di valutazione dei risultati dovrebbero includere obiettivi conseguibili e parametri sui quali il membro del personale eserciti un'influenza diretta. Per esempio, per i dirigenti di alto livello, i GEFIA potrebbero elaborare le politiche retributive in modo da includere parametri finanziari basati sui risultati di tutti i FIA gestiti dal GEFIA o del GEFIA nel suo insieme, o sui risultati e i rischi delle unità, o delle decisioni determinate dalla strategia dei dirigenti di alto livello. Invece, per il responsabile di un'unità operativa, sarebbe meglio utilizzare variabili collegate ai risultati e ai rischi dell'unità in questione.

XII.II.II.III Parametri quantitativi e qualitativi

103. Il processo di allineamento al rischio dovrebbe basarsi su una combinazione di parametri quantitativi e qualitativi (per es. quantificazione dei risultati o dei rischi; definizione della remunerazione variabile collettiva e aggiustamento per i rischi).
104. I parametri quantitativi, se predefiniti, possono presentare alcuni vantaggi in termini di trasparenza. Possono pertanto influenzare il comportamento del personale in modo più diretto. Tuttavia i parametri o i criteri quantitativi non sono sufficienti per quantificare tutti i rischi o i risultati o per adeguare la remunerazione ai rischi. Per completare la valutazione e l'aggiustamento per i rischi o ai risultati, i GEFIA dovrebbero basarsi anche su metodi qualitativi.

XII.II.II.IV Parametri discrezionali

105. Ogni qualvolta viene espressa una valutazione per la misurazione dei rischi e dei risultati o per l'aggiustamento per il rischio, dovrebbero essere disponibili:
- una politica chiaramente formulata in forma scritta che descriva i parametri e le considerazioni fondamentali su cui si baserà la valutazione;
 - la documentazione chiara e completa della decisione finale riguardante la quantificazione dei rischi e dei risultati o l'aggiustamento per il rischio;
 - la partecipazione di esperti appartenenti alle *funzioni di controllo*;
 - l'approvazione ai livelli appropriati, per es. dell'*organo di amministrazione* o della *funzione di sorveglianza*, o del comitato per le remunerazioni; e

- la presa in considerazione degli incentivi personali del responsabile che formula la valutazione, per es. utilizzando schede di valutazione.

106. Per i parametri sia quantitativi sia qualitativi, i GEFIA dovrebbero essere disposti a divulgare e riprodurre eventuali elementi discrezionali incorporati nel processo di allineamento al rischio. Qualora in seguito all'applicazione di parametri discrezionali l'esito finale sia notevolmente diverso dall'esito iniziale basato su parametri predefiniti, i GEFIA dovrebbero fornire alle autorità competenti informazioni dettagliate al riguardo.

XII.II.III Quantificazione dei rischi

107. I GEFIA dovrebbero tenere conto di tutti i rischi, sia in bilancio sia fuori bilancio, operando una distinzione tra i rischi che interessano il GEFIA, i FIA che gestisce, le unità operative e i singoli individui. L'individuazione e la quantificazione dei rischi al livello del FIA si trovano nella politica di gestione del rischio che il GEFIA è tenuto ad adottare, applicare e mantenere e che individua tutti i rischi ai quali ogni FIA che gestisce è o può essere esposto. I GEFIA dovrebbero inoltre stabilire se le valutazioni che utilizzano per l'aggiustamento per il rischio comprendano rischi "difficili da quantificare", come il rischio di reputazione e operativo.

108. Al fine di tenere conto di tutti i rischi rilevanti, i GEFIA dovrebbero usare gli stessi metodi di quantificazione dei rischi utilizzati nella politica di gestione del rischio adottata per i FIA che gestiscono. I GEFIA dovrebbero inoltre tenere conto (i) dei rischi derivanti dalla gestione aggiuntiva di OICVM e dai servizi prestati ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 4, della direttiva GEFIA e (ii) dei potenziali rischi di responsabilità professionale che i GEFIA devono coprire tramite fondi propri aggiuntivi o un'assicurazione della responsabilità civile professionale, conformemente all'articolo 9, paragrafo 7, della direttiva GEFIA.

109. Tenendo conto della proporzionalità, i calcoli relativi alla gestione del rischio dovrebbero essere trasparenti e i GEFIA dovrebbero essere in grado di dimostrare come i calcoli dei rischi si ripartiscono tra i FIA e si collegano alle unità operative del GEFIA e ai diversi tipi di posizioni di rischio nell'ambito dell'intera organizzazione. La qualità dei metodi e dei modelli utilizzati dovrebbe influire sulla necessità di applicare una politica in materia di retribuzione variabile più complessa basata sulla quantificazione dei risultati.

XII.II.IV Quantificazione dei risultati

XII.II.IV.I Parametri qualitativi/quantitativi

110. Per valutare i risultati dei singoli, i GEFIA dovrebbero utilizzare criteri sia quantitativi (finanziari) sia qualitativi (non finanziari).

111. La combinazione appropriata di criteri quantitativi e qualitativi dovrebbe dipendere dai compiti e dalle responsabilità del membro del personale. In tutti i casi, i criteri quantitativi e qualitativi e l'equilibrio tra loro dovrebbero essere specificati e chiaramente documentati per ogni livello e categoria di personale.

112. I parametri quantitativi dovrebbero coprire un periodo sufficientemente lungo per cogliere correttamente il rischio derivante dalle azioni intraprese dal membro del personale. Esempi di parametri quantitativi utilizzati nel settore della gestione del risparmio che soddisfano le disposizioni

di cui sopra sono: tasso di rendimento interno (TIR), utili al lordo di interessi, imposte e ammortamenti (EBITDA), fattore alfa, rendimenti assoluti e relativi, indice di Sharpe e attivi raccolti.

113. Oltre ai parametri quantitativi, gli importi della remunerazione variabile dovrebbero anche essere sensibili ai risultati del personale per quanto riguarda i parametri qualitativi (non finanziari). Esempi di tali parametri sono: conseguimento di obiettivi strategici, soddisfazione degli investitori, osservanza della politica di gestione del rischio, conformità alle norme interne ed esterne, leadership, capacità gestionali, attitudine al lavoro di squadra, creatività, motivazione e cooperazione con altre unità operative e con le *funzioni di controllo*. I criteri qualitativi prestabiliti possono basarsi sulla conformità alle misure di controllo del rischio, quali limiti e risultati degli audit. I risultati non finanziari negativi, in particolare il comportamento scorretto o non conforme, dovrebbero essere prioritari rispetto agli eventuali risultati finanziari positivi generati da un membro del personale e dovrebbero comportare una riduzione della sua remunerazione variabile.

XII.II.IV.II Parametri relativi/assoluti e interni/esterni

114. I parametri di valutazione assoluti sono parametri stabiliti dal GEFIA sulla base della propria strategia, che comprende il profilo di rischio e la propensione al rischio del GEFIA e dei FIA che gestisce, come declinati lungo la linea gerarchica aziendale. Tali parametri contribuiscono a minimizzare il rischio che sia concessa una remunerazione non giustificata dai risultati del GEFIA o dei FIA. Tendono inoltre a creare incentivi a lungo termine. Tuttavia può essere difficile calibrare i parametri di valutazione assoluti, soprattutto per i nuovi addetti o per nuovi tipi di operatività finanziaria (con rischi difficili da quantificare) collegati alla gestione di FIA.
115. I parametri di valutazione relativi sono parametri che permettono di confrontare i risultati con quelli dei pari, che possono essere “interni” (cioè all’interno dell’organizzazione) o “esterni” (GEFIA analoghi). I parametri relativi sono più facili da stabilire, perché il parametro di riferimento è facilmente disponibile. Tuttavia questi parametri comportano il rischio che una remunerazione variabile non sostenuta dal successo a lungo termine dell’unità operativa o del GEFIA o dei FIA che esso gestisce sia comunque erogata. In un periodo di risultati finanziari positivi a livello di settore, essi potrebbero indurre a “alzare la posta” e/o a comportamenti di “gregge”, offrendo incentivi per un’eccessiva assunzione di rischi. In un ciclo economico sfavorevole, durante il quale gran parte dei GEFIA e dei FIA potrebbe ottenere risultati insoddisfacenti, i parametri relativi potrebbero comunque determinare esiti positivi (e quindi una contrazione insufficiente della remunerazione variabile complessiva del GEFIA), anche se i risultati assoluti sono peggiorati rispetto a periodi precedenti.
116. Le variabili interne (per es. gli utili) ed esterne (per es. i prezzi delle azioni) comportano sia vantaggi sia svantaggi che devono essere bilanciati con cura. I parametri di valutazione interni possono favorire un maggiore coinvolgimento dei membri del personale, se questi ultimi sono in grado di influenzare l’esito con il proprio comportamento. Ciò è particolarmente vero nel caso in cui i parametri di valutazione siano fissati al livello dell’unità operativa (anziché a livello di GEFIA). Inoltre, per i parametri interni, è più facile introdurre caratteristiche di aggiustamento per il rischio, perché è più facile collegarli alle tecniche aziendali di gestione del rischio. D’altro canto, tali parametri possono essere manipolati e creare esiti falsati nel breve periodo. I parametri di valutazione esterni sono meno soggetti a questo rischio di manipolazione, anche se possono comunque verificarsi tentativi di alzare artificialmente il prezzo delle azioni (tale rischio probabilmente vale solo per i dirigenti di massimo livello).

XII.III. Processo di attribuzione

XII.III.I Determinazione e assegnazione delle remunerazioni variabili collettive

117. I GEFIA dovrebbero adottare una politica documentata per il processo di attribuzione e garantire che siano conservate registrazioni delle modalità di determinazione dell'importo complessivo della remunerazione variabile collettiva.

XII.III.II Aggiustamento per il rischio nel processo di attribuzione

118. Nel determinare gli importi della remunerazione variabile individuale o collettiva, i GEFIA dovrebbero esaminare l'intera gamma di rischi attuali e potenziali (imprevisti) associati alle attività svolte. I parametri di valutazione dei risultati utilizzati per stabilire la remunerazione variabile collettiva potrebbe non cogliere appieno o in modo adeguato i rischi assunti e si dovrebbero pertanto applicare aggiustamenti ex ante per garantire il pieno allineamento della remunerazione variabile ai rischi assunti. I GEFIA dovrebbero stabilire se i criteri di aggiustamento per il rischio che utilizzano tengono conto dei rischi gravi o delle situazioni di stress.

119. I GEFIA dovrebbero stabilire a quale livello essi sono in grado di aggiustare quantitativamente per il rischio la loro remunerazione variabile – a livello di unità operativa o inferiore, per esempio al livello di trading desk, se esiste, o persino al livello del singolo individuo. I GEFIA dovrebbero stabilire il grado di granularità idoneo per ciascun livello.

XII.III.II.I Aggiustamento per il rischio quantitativo ex ante

120. Al fine di disporre di uno schema retributivo solido ed efficace, i GEFIA dovrebbero utilizzare diversi parametri quantitativi per il processo di aggiustamento per il rischio. Di norma questi parametri dovrebbero basarsi su un quadro di riferimento generale per l'aggiustamento per il rischio.

121. Quando si valuta la redditività del GEFIA e delle sue unità operative, nonché dei FIA che gestisce, la valutazione dovrebbe basarsi sui ricavi netti ove sono inclusi tutti i costi diretti e indiretti legati all'attività. I GEFIA non dovrebbero escludere i costi EAD, i costi della ricerca, le spese legali, i costi di distribuzione e i costi delle attività affidate all'esterno. I GEFIA dovrebbero accertare che le remunerazioni variabili collettive non siano adattate "a posteriori" per soddisfare esigenze retributive.

122. Gli aggiustamenti quantitativi al rischio ex ante effettuati dai GEFIA dovrebbero perlopiù basarsi su parametri esistenti nell'ambito dei GEFIA, utilizzati più in generale per altre finalità di gestione del rischio. Di conseguenza, le limitazioni e le potenziali problematiche legate a tali parametri dovrebbero essere rilevanti anche per il processo di remunerazione. Gli aggiustamenti al rischio utilizzati dovrebbero beneficiare dell'esperienza maturata nel trattare questi rischi in altri contesti e dovrebbero essere sottoposti a verifica come qualsiasi altro elemento del processo di gestione del rischio.

XII.III.II.II Parametri qualitativi per l'aggiustamento per il rischio ex ante

123. I GEFIA dovrebbero considerare elementi di rischio qualitativi. Gli aggiustamenti qualitativi ex ante possono avvenire quando si determinano le remunerazioni variabili collettive a livello di GEFIA e di unità operativa o quando si stabilisce o si assegna la remunerazione dei singoli individui. Gli aggiustamenti qualitativi ex ante sono comuni a livello collettivo e individuale, a differenza degli aggiustamenti quantitativi, che perlopiù tendono a essere usati soltanto a livello collettivo.

124. I GEFIA effettuano adeguamenti qualitativi al rischio quando assegnano/stabiliscono la remunerazione dei singoli individui tramite valutazioni che possono esplicitamente includere considerazioni riguardanti il rischio e il controllo, quali mancanza di conformità, superamento dei limiti di rischio e violazioni dei controlli interni (per es. in base ai risultati dell'audit interno).

XII.IV. Processo di erogazione

XII.IV.I Remunerazione non differita e differita

125. Sebbene la remunerazione sia allineata tramite adeguamenti al rischio ex ante, a causa delle incertezze si dovrebbero prevedere adeguamenti al rischio ex post al fine di mantenere gli incentivi pienamente allineati. Ciò può essere effettuato soltanto se parte della remunerazione è differita.

126. Un piano di differimento è definito da diverse componenti: a) l'orizzonte temporale del differimento, b) la parte della remunerazione variabile differita, c) la velocità alla quale la remunerazione differita viene attribuita (*momento di attribuzione*), d) l'intervallo tra la valutazione e il versamento del primo importo differito ed e) il tipo di remunerazione variabile differita. I GEFIA possono differenziare i loro piani di differimento modificando queste cinque componenti. Un'applicazione più rigorosa del necessario di una componente può influenzare la verifica della vigilanza su un'altra componente. In ogni caso, la combinazione di queste componenti stabilita dal GEFIA dovrebbe portare a un piano di differimento significativo, che preveda chiari incentivi a favore dell'allineamento al rischio a lungo termine.

XII.IV.I.I Orizzonte temporale e attribuzione

127. Il *periodo di differimento* comincia sempre nel momento in cui viene erogata la parte up-front della remunerazione variabile e può applicarsi sia alla remunerazione variabile in contanti sia in *strumenti*. Termina con l'attribuzione dell'ultima quota della remunerazione variabile. Il *periodo di differimento* minimo è di tre-cinque anni, a meno che il GEFIA possa dimostrare che il ciclo di vita del FIA interessato sia più breve; ciò significa che, se il ciclo di vita del FIA interessato, per esempio, è di un anno, il *periodo di differimento* minimo può essere di un anno. I GEFIA dovrebbero fissare il *periodo di differimento*, che dovrebbe essere calcolato in base al ciclo di vita e alla politica di rimborso del FIA interessato e in funzione del potenziale impatto del personale sul profilo di rischio del FIA. Il *periodo di differimento* effettivo dovrebbe inoltre essere adattato alle responsabilità e ai compiti del personale e alle fluttuazioni attese del valore patrimoniale del FIA, il che in molti casi comporterà orizzonti temporali più lunghi. Il GEFIA dovrebbe prendere in considerazione *periodi di differimento* più lunghi almeno per i membri dell'*organo di amministrazione*.

XII.IV.I.II Momento di attribuzione

128. L'attribuzione (o il versamento) pro rata significa che per un *periodo di differimento*, per esempio, di tre anni, un terzo della remunerazione differita è attribuito al termine di ogni anno $n+1$, $n+2$ e $n+3$, dove "n" è il momento in cui i risultati sono quantificati per stabilire la remunerazione variabile. L'allegato III contiene un grafico che illustra un esempio di ripartizione pro rata per un piano di differimento in cui il 60 % della remunerazione variabile è differito (primo grafico).

129. In ogni caso, l'attribuzione non dovrebbe avvenire con una frequenza superiore a un anno (per es. non ogni sei mesi).

XII.IV.I.III Parte da differire

130. La percentuale della remunerazione variabile da differire varia dal 40 al 60 %, in funzione dell'impatto che il membro del personale (o categoria di personale) può avere sul profilo di rischio dei FIA gestiti dal GEFIA e delle responsabilità e dei compiti svolti, e in funzione dell'importo della remunerazione variabile. Se i GEFIA decidono di stabilire la percentuale da differire per importi assoluti a cascata (invece di percentuali della remunerazione variabile complessiva – per es. la parte tra 0 e 100: 100 % in anticipo, la parte tra 100 e 200: il 50 % in anticipo e il resto differito, la parte superiore a 200: il 25 % in anticipo e il resto differito ...), in base alla media ponderata, tali GEFIA dovrebbero rispettare la soglia del 40-60 %.

XII.IV.I.IV Intervallo tra il termine della valutazione e l'attribuzione dell'importo differito

131. Per garantire una corretta valutazione dei risultati e, pertanto, effettuare un corretto aggiustamento per il rischio *ex post*, la prima parte differita non dovrebbe essere erogata in un momento troppo ravvicinato al termine del *periodo di valutazione*. Perché il differimento sia realmente efficace in termini di incentivi del personale, il primo importo non dovrebbe essere attribuito prima di 12 mesi dalla valutazione.

XII.IV.II Contanti e strumenti

XII.IV.II.I Tipi di strumenti

132. Il personale dovrebbe essere remunerato utilizzando soltanto *strumenti*, se ciò non determina disallineamenti degli interessi o non incoraggia un'assunzione di rischi che non sia congrua con i profili di rischio, il regolamento o i documenti costitutivi del o dei FIA interessati. Un disallineamento degli interessi potrebbe verificarsi in relazione al *personale più rilevante* non direttamente coinvolto nella gestione del portafoglio. Se queste persone sono ricompensate con *strumenti* dei FIA, potrebbe emergere un conflitto di interesse con l'obbligo di svolgere in modo indipendente le loro funzioni riguardanti tali FIA.

133. Per i GEFIA che gestiscono diversi FIA, al fine di allineare gli interessi del *personale più rilevante* a quelli del o dei FIA interessati, se possibile in funzione dell'organizzazione del GEFIA e della struttura giuridica del o dei FIA gestiti, il *personale più rilevante* dovrebbe ricevere *strumenti* collegati principalmente al o ai FIA in relazione ai quali svolge le proprie attività, purché non si crei una concentrazione eccessiva degli *strumenti*, che favorirebbe un'eccessiva assunzione di rischi da parte del *personale più rilevante*. Per esempio, se un membro del personale di un GEFIA che gestisce tre FIA (x, y e z) svolge le proprie attività soltanto per il FIA x, in linea di principio tale membro del personale dovrebbe ricevere *strumenti* principalmente collegati al FIA x; tuttavia, qualora l'applicazione di questo principio determini una situazione in cui il *personale più rilevante* ha un interesse troppo rilevante nel FIA per il quale svolge le proprie attività, il GEFIA dovrebbe prendere in considerazione la possibilità di allargare il ventaglio degli *strumenti*, al fine di prevenire un'eccessiva assunzione di rischi da parte del *personale più rilevante* in relazione al o ai FIA interessati.

134. La disponibilità di *strumenti* dipende dalla struttura giuridica, dal regolamento e dai documenti costitutivi dei FIA interessati. Per i FIA con forma statutaria, le azioni o strumenti legati alle azioni dovrebbero essere in grado di allineare gli interessi degli azionisti e del personale. Gli strumenti legati alle azioni sono quelli il cui valore si basa su un aumento del valore di mercato del titolo e il cui punto di riferimento è il prezzo dell'azione, per es. diritti di rivalutazione delle azioni, tipi di azioni sintetiche.

135. Per i FIA che sono fondi comuni contrattuali, gli *strumenti* dovrebbero essere costituiti da quote del FIA interessato, o da partecipazioni al patrimonio equivalenti; per molti di questi FIA, gli strumenti legati alle azioni non sono un'alternativa praticabile, a causa della loro forma giuridica. Anche per i fondi con forma statutaria non quotati in borsa può essere difficile stabilire un prezzo delle azioni che rappresenti il valore patrimoniale netto del FIA tra due calcoli (almeno annuali) del valore patrimoniale netto. In questi casi si possono utilizzare strumenti alternativi che riflettano il valore del FIA e producano i medesimi effetti desiderati degli strumenti legati alle azioni.

136. Prima dell'attribuzione non dovrebbero essere versati dividendi o interessi sugli *strumenti*.

XII.IV.II.II Politica di mantenimento

137. Il GEFIA dovrebbe definire una politica di mantenimento nell'ambito della politica retributiva. Il GEFIA dovrebbe essere in grado di spiegare come la politica di mantenimento sia legata ad altre misure di allineamento al rischio nella politica retributiva complessiva e dovrebbe spiegare se e come opera una distinzione tra *strumenti* versati in anticipo e *strumenti* differiti.

138. I *periodi di mantenimento*, quale elemento più importante della politica di mantenimento, dovrebbero essere abbinati all'attribuzione degli *strumenti*. Il *periodo di mantenimento* è indipendente dal *periodo di differimento*. Ciò significa che, al fine di rispettare l'obbligo di prevedere un *periodo di differimento* minimo di tre-cinque anni (ove applicabile), il *periodo di mantenimento* non conta. Il *periodo di mantenimento* può avere una durata minore o maggiore del *periodo di differimento* applicato agli *strumenti* che non sono versati in anticipo.

139. Nel caso degli *strumenti* up-front, i *periodi di mantenimento* sono l'unico meccanismo disponibile per evidenziare la differenza tra contanti versati in anticipo e *strumenti* aggiudicati in anticipo, al fine di allineare gli incentivi agli interessi a lungo termine del GEFIA e dei FIA che gestisce e degli investitori di tali FIA.

140. Nel caso degli *strumenti* differiti, i *periodi di mantenimento* fanno seguito a ogni parte attribuita (il secondo grafico dell'allegato III illustra questi concetti). Le autorità competenti possono stabilire se i *periodi di mantenimento* proposti dal GEFIA siano sufficienti e appropriati.

141. Il *periodo di mantenimento* minimo dovrebbe essere sufficiente per allineare gli incentivi agli interessi a lungo termine del GEFIA, dei FIA che gestisce e dei relativi investitori. Tendenzialmente, diversi fattori possono indicare che questo periodo può essere più lungo o più breve. Si dovrebbero prevedere *periodi di mantenimento* più lunghi per il personale che ha l'impatto più rilevante sul profilo di rischio del GEFIA e dei FIA che gestisce.

142. È possibile che un *periodo di mantenimento* abbia una durata inferiore a quella del *periodo di differimento* applicato agli *strumenti* che non sono versati in anticipo. Tuttavia, quale esempio di proporzionalità, per il personale di più alto livello, i GEFIA di grandi dimensioni e complessi dovrebbero valutare la possibilità di prevedere un *periodo di mantenimento* per gli *strumenti* versati up-front che vada oltre il *periodo di differimento* previsto per gli *strumenti* differiti.

143. Il valore degli *strumenti* dovrebbe essere determinato al momento della loro attribuzione (al termine del *periodo di valutazione*). Questo valore costituisce la base per stabilire il numero iniziale di *strumenti* e per i successivi adeguamenti ex post al numero di *strumenti*.

144. Il versamento in anticipo degli *strumenti*, anche con un *periodo di mantenimento* minimo, per esempio, di tre anni, non è equivalente agli *strumenti* differiti. Gli *strumenti* differiti sono soggetti a un aggiustamento per il rischio *ex post*, dovuto ai test retrospettivi sui risultati sottostanti, che potrebbe determinare una riduzione del numero di *strumenti* che saranno infine erogati (secondo grafico dell'allegato III).

XII.IV.II.III Percentuale minima di strumenti e loro distribuzione nel tempo

145. La prescrizione di cui all'allegato II, punto 1, lettera m), della direttiva GEFIA, che prevede l'applicazione del minimo del 50 % (ove applicabile) sia alla parte della componente variabile della remunerazione differita sia alla parte della componente variabile della remunerazione non differita, significa che la soglia minima del 50 % per gli *strumenti* dovrebbe essere applicata tanto alla parte non differita quanto a quella differita; in altre parole, i GEFIA dovrebbero applicare il medesimo rapporto prescelto tra *strumenti* e contanti per la loro remunerazione variabile complessiva sia alla parte versata in anticipo sia alla parte differita.

Esempi:

- **Buona pratica:** Per una certa categoria nell'ambito del *personale più rilevante*, un GEFIA stabilisce un rapporto di 50 *strumenti* / 50 contanti per la remunerazione variabile, associato a un piano di differimento del 60 % (cioè, il 40 % è costituito dalla remunerazione variabile non differita). Ciò si traduce nel versamento in anticipo di *strumenti* pari a 20 (cioè il 50 % di 40) e di contanti pari a 20. La parte differita è composta da 30 in *strumenti* e 30 in contanti.
- **Buona pratica:** Per una certa categoria nell'ambito del *personale più rilevante*, un GEFIA stabilisce un rapporto di 70 *strumenti* / 30 contanti per la remunerazione variabile, associato a un piano di differimento del 40 % (cioè il 60 % è costituito dalla remunerazione variabile non differita). Ciò si traduce nel versamento in anticipo di *strumenti* pari a 42 (cioè il 70 % di 60) e di contanti pari a 18. La parte differita è composta da 28 in *strumenti* e 12 in contanti.
- **Cattiva pratica:** Se per una certa categoria nell'ambito del *personale più rilevante* un GEFIA dovesse stabilire un rapporto di 50 *strumenti* / 50 contanti per la remunerazione variabile, associato a un piano di differimento del 40 %, il GEFIA non potrebbe decidere di versare in anticipo 50 in contanti e 10 in *strumenti*, determinando un'erogazione differita di 40 in *strumenti*.
- **Cattiva pratica:** Se per una certa categoria nell'ambito del *personale più rilevante* un GEFIA dovesse stabilire un rapporto di 70 *strumenti* / 30 contanti per la remunerazione variabile, associato a un piano di differimento del 50 %, il GEFIA non potrebbe decidere di versare in anticipo 50 in *strumenti* e 0 in contanti, determinando un'erogazione differita di 20 in *strumenti* e 30 in contanti.

146. Il secondo grafico dell'allegato III fornisce un esempio di questa equa ripartizione degli *strumenti* tra la parte della remunerazione non differita e quella differita.

147. Ai fini della prescrizione che prevede il versamento di almeno il 50 % della remunerazione variabile in *strumenti*, a meno che la gestione dei FIA rappresenti meno del 50 % del portafoglio totale gestito dal GEFIA, la soglia del 50 % dovrebbe basarsi sul valore patrimoniale netto dei FIA.

XII.IV.III Incorporazione ex post del rischio per la remunerazione variabile

XII.IV.III.I Aggiustamenti per il rischio espliciti ex post

148. Un “aggiustamento per il rischio ex post” dovrebbe far sì che, una volta che una componente variabile iniziale della remunerazione sia stata concessa al membro del personale, e una parte anticipata sia già stata versata, il GEFIA può comunque adeguare la remunerazione variabile, mediante riduzione, nel corso del tempo e man mano che gli esiti delle azioni del membro del personale si materializzano.
149. Un aggiustamento per il rischio ex post è un meccanismo esplicito di allineamento al rischio grazie al quale il GEFIA stesso adegua la remunerazione del membro del personale mediante clausole di *malus* o di *clawback* (per es. riducendo la remunerazione in contanti o aggiudicando un numero inferiore di *strumenti*). L’aggiustamento per il rischio ex post dovrebbe sempre essere collegato ai risultati: le tecniche basate, per esempio, sull’importo dei dividendi o sull’andamento del prezzo delle azioni non sono sufficienti, perché il collegamento ai risultati di un membro del personale non è abbastanza diretto. Pertanto gli adeguamenti al rischio ex post sono spesso definiti anche “adeguamenti ai risultati”, perché sono una risposta agli esiti effettivi dei rischi comportati dalle azioni del membro del personale. Le valutazioni dei risultati effettuate in questa fase dovrebbero consentire al GEFIA di svolgere un’analisi (simile ai test retrospettivi) per verificare se l’aggiustamento per il rischio iniziale ex ante era corretto. I GEFIA dovrebbero assicurare che esista un collegamento tra la quantificazione iniziale dei risultati e i test retrospettivi. Pertanto la necessità di un aggiustamento per i rischi ex post dipende dalla qualità (accuratezza) dell’aggiustamento per il rischio ex ante.
150. L’effetto dei meccanismi di *malus* non dovrebbe essere gonfiato versando al membro del personale interessi artificialmente elevati (superiori ai tassi di mercato) sulle parti in contanti differite. I meccanismi di *malus* operano incidendo sul *momento di attribuzione* e non possono funzionare dopo il termine del *periodo di differimento*. Inoltre, i meccanismi di *restituzione* possono essere un metodo utile per ottenere un aggiustamento per il rischio ex post della remunerazione variabile.
151. I GEFIA possono utilizzare criteri specifici in base ai quali applicare i dispositivi di *malus* (sia alla parte in contanti sia alla parte in *strumenti* della remunerazione differita) e di *restituzione*. Tali criteri dovrebbero comprendere, per esempio:
- a. una evidenza di comportamento scorretto o di un grave errore commesso dal membro del personale (per es. violazione del codice di condotta, se disponibile, e di altre norme interne, riguardanti soprattutto i rischi);
 - b. la circostanza che il FIA e/o il GEFIA e/o l’unità operativa successivamente registra una notevole flessione nei suoi risultati finanziari (si dovrebbero utilizzare indicatori specifici);
 - c. la circostanza che il FIA e/o il GEFIA e/o l’unità operativa presso cui il membro del personale opera risenta di un notevole insuccesso nella gestione del rischio;
 - d. le variazioni significative nella situazione finanziaria generale del GEFIA.
152. Un meccanismo di *restituzione* dovrebbe tipicamente intervenire in caso di frode accertata o di informazioni ingannevoli. Ove applicabile, oltre a questi casi, i GEFIA dovrebbero includere clausole di

restituzione, per esempio, per la remunerazione ricevuta in violazione della direttiva GEFIA e/o dei presenti orientamenti.

153. L'aggiustamento per il rischio *ex post* può basarsi sia su parametri quantitativi sia sul giudizio informato.
154. Per esercitare il maggiore impatto sugli incentivi del personale, le variabili dovrebbero misurare i risultati il più vicino possibile al livello delle decisioni prese dal membro del personale soggetto all'adeguamento esplicito *ex post*. Per esempio, le variabili per i dirigenti di alto livello probabilmente dovrebbero riferirsi ai risultati del GEFIA nel suo insieme, o ai risultati di unità o decisioni determinate dalla strategia dei dirigenti di alto livello. Invece, le variabili per il responsabile di un'unità operativa dovrebbero preferibilmente riflettere i risultati ottenuti da tale unità.

XII.IV.III.II

Aggiustamenti impliciti

155. Quando la remunerazione variabile assume la forma di *strumenti*, l'erogazione finale al membro del personale dipenderà in parte dai prezzi di mercato, a causa delle fluttuazioni durante il *periodo di deferimento o di mantenimento*. Questo adeguamento implicito della remunerazione non è legato ad alcuna decisione esplicita del GEFIA, ma è insito nella forma di erogazione utilizzata. In nessuna circostanza l'andamento del valore patrimoniale netto del FIA o, per i FIA quotati in borsa, l'andamento del prezzo delle azioni può essere considerato sufficiente quale forma di aggiustamento per il rischio *ex post*. Dovrebbe sempre esistere un tipo di aggiustamento per il rischio esplicito su iniziativa del GEFIA. Per il personale diverso da quello di alto livello, in particolare, potrebbe non esistere un rapporto diretto tra le decisioni che assume e il valore del FIA.
156. Un *periodo di mantenimento* non potrà mai essere di per sé sufficiente a definire un aggiustamento per il rischio *ex post* per gli *strumenti* e non dovrebbe sostituire un *periodo di differimento* più lungo.

XII.IV.III.III

Possibilità di revisioni al rialzo

157. Il prezzo di mercato degli *strumenti* può aumentare, essi quindi sono implicitamente soggetti a variazioni di valore in entrambe le direzioni.
158. In nessuna circostanza l'aggiustamento per il rischio esplicito *ex post* (sia per i contanti sia per gli *strumenti*) dovrebbe determinare un incremento della parte differita.

XII.V. Conformità di alcune strutture retributive alle prescrizioni in materia di allineamento al rischio della remunerazione variabile, attribuzione ed erogazione

159. Sebbene sia necessario tenere conto di tutte le circostanze pertinenti caso per caso, gli orientamenti di cui alle sezioni XII.II (Allineamento al rischio della remunerazione variabile), XII.III (Processo di attribuzione) e XII.IV (Processo di erogazione) possono essere soddisfatti quando:
- a) un GEFIA deve innanzitutto restituire agli investitori del FIA che gestisce l'intero capitale da essi apportato e una quota degli utili a un tasso di rendimento minimo (*hurdle rate*) precedentemente pattuito (se esistente), prima che il *personale più rilevante* del GEFIA possa ricevere qualsiasi compenso variabile per la gestione del FIA interessato; e
 - b) il compenso ricevuto dal *personale più rilevante* del GEFIA è soggetto a meccanismi di *restituzione* fino alla liquidazione del FIA interessato.

XIII. Orientamenti sull'informativa

XIII.I. Informativa esterna

XIII.I.I Requisiti specifici e generali in materia di informativa

160. I GEFIA dovrebbero valutare la possibilità di fornire le informazioni aggiuntive sulla remunerazione di cui al punto 8 della *raccomandazione*, nella misura in cui possono riguardare anche loro. I GEFIA dovrebbero disporre della flessibilità necessaria per fornire le informazioni indicate nella *raccomandazione* mediante una dichiarazione separata sulla politica retributiva, la comunicazione periodica nella relazione annuale o qualsiasi altra forma. In tutti i casi, tuttavia, il GEFIA dovrebbe assicurare che le informazioni siano comunicate in modo chiaro e facilmente comprensibile e accessibile.
161. Fatte salve le disposizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati, i GEFIA dovrebbero fornire informazioni dettagliate riguardanti le loro politiche e prassi retributive per i membri del personale le cui attività professionali abbiano un impatto rilevante sul profilo di rischio dei FIA che il GEFIA gestisce. I GEFIA dovrebbero inoltre fornire informazioni generali sulle caratteristiche essenziali delle loro politiche e prassi retributive a livello di GEFIA.
162. L'informativa sulla remunerazione prevista dalla *raccomandazione* può essere effettuata in modo proporzionato e il principio generale di proporzionalità si applica al tipo e alla quantità di informazioni fornite. I GEFIA/FIA di piccole dimensioni o non complessi dovrebbero fornire soltanto alcune informazioni qualitative e, ove opportuno, informazioni quantitative essenziali. Nella pratica, ciò può significare che tali GEFIA/FIA non debbano fornire tutte le informazioni di cui al punto 8 della *raccomandazione*. I GEFIA dovrebbero comunicare come hanno applicato il principio di proporzionalità.
163. L'informativa dovrebbe essere resa almeno annualmente e non appena possibile una volta che si rendono disponibili le informazioni.
164. L'informativa in conformità della presente sezione lascia impregiudicato l'obbligo di fornire informazioni ai potenziali investitori di cui all'articolo 23 della direttiva GEFIA.

XIII.I.II Politica e prassi

165. La relazione informativa dovrebbe illustrare il processo decisionale utilizzato per definire la politica retributiva per i singoli individui ai quali è applicata. Ciò può comprendere la procedura di governance relativa all'elaborazione della politica retributiva e dovrebbe includere informazioni sugli organismi (tra cui la loro composizione e il mandato), quali il comitato per le remunerazioni o i consulenti esterni, che hanno svolto un ruolo significativo nell'elaborazione della politica retributiva. I GEFIA dovrebbero descrivere il ruolo di tutte le parti interessate coinvolte nella definizione della politica retributiva. La relazione deve inoltre comprendere una descrizione dell'ambito di applicazione regionale della politica retributiva del GEFIA, le tipologie di personale considerate soggetti che assumono rischi rilevanti e i criteri utilizzati per individuare tale personale.
166. La relazione dovrebbe contenere informazioni sul collegamento tra remunerazione e risultati conseguiti. Tali informazioni dovrebbero comprendere una descrizione dei principali sistemi di quantificazione dei risultati utilizzati per: il GEFIA, le aree di attività di più alto livello e i singoli

individui (cioè schede di valutazione). I GEFIA dovrebbero fornire informazioni riguardanti il modello e la struttura dei processi retributivi, quali le caratteristiche e gli obiettivi principali della politica retributiva e il modo in cui il GEFIA garantisce che i membri del personale che svolgono *funzioni di controllo* siano remunerati in modo indipendente dalle attività che controllano. La relazione dovrebbe altresì contenere una descrizione delle diverse forme di remunerazione variabile utilizzate (cioè contanti, partecipazioni, opzioni, altri strumenti di capitale e piani di incentivazione a lungo termine) e la motivazione dell'impiego di queste diverse forme e della rispettiva assegnazione a diverse categorie di personale. Inoltre, la relazione dovrebbe includere un esame dei parametri utilizzati per assegnare la remunerazione differita e non differita alle diverse categorie di personale.

167. Le relazioni informative dovrebbero descrivere il modo in cui il GEFIA tiene conto dei rischi attuali e futuri ai quali è esposto quando attua le metodologie retributive e quali sono tali rischi. I GEFIA dovrebbero altresì descrivere le misure utilizzate per tenere conto di tali rischi e il modo in cui dette misure incidono sulla remunerazione. Inoltre i GEFIA dovrebbero fornire informazioni sul modo in cui cercano di adeguare la remunerazione per tenere conto dei risultati a lungo termine – per esempio la politica del GEFIA in materia di differimento, attribuzione e aggiustamento per i risultati.
168. Anche i criteri quantitativi (finanziari) e qualitativi (non finanziari) utilizzati dai GEFIA per valutare i risultati dei singoli individui rilevanti per la definizione delle politiche e prassi retributive, descritti nella sezione XII.II.IV.I (Parametri qualitativi/quantitativi), dovrebbero essere descritti nelle relazioni informative.
169. L'informativa dovrebbe essere prodotta e governata dall'*organo di amministrazione* che ha l'ultima parola nelle decisioni in materia di remunerazione.

XIII.II. Informativa interna

170. Tutto il personale di un GEFIA dovrebbe avere accesso alla politica retributiva del GEFIA stesso. I GEFIA dovrebbero garantire che le informazioni riguardanti la politica retributiva fornite internamente contengano almeno i particolari divulgati all'esterno. Di conseguenza, in funzione delle dimensioni, dell'organizzazione interna e della natura, portata e complessità delle attività del GEFIA, le informazioni fornite al personale potrebbero contenere alcuni elementi elencati nella sezione III (Requisiti in materia di informativa) della *raccomandazione*. I membri del personale dovrebbero conoscere in anticipo i criteri che saranno utilizzati per determinare la loro remunerazione. Il processo di valutazione dovrebbe essere adeguatamente documentato e trasparente per il personale interessato. Gli aspetti quantitativi riservati della remunerazione dei membri del personale non dovrebbero essere oggetto di informativa interna.

Allegato I Tavola di concordanza raccomandazione/direttiva GEFIA

	Raccomandazione	Direttiva GEFIA
1.	Sezione II, punto 3.1.	Allegato II, par. 1, lett. a)
2.	Sezione II, punti 3.2. e 6.1.	Allegato II, par. 1, lett. b)
3.	Sezione II, punto 6.2.	Allegato II, par. 1, lett. c)
4.	Sezione II, punto 6.5.	Allegato II, par. 1, lett. d)
5.	Sezione II, punto 6.6.	Allegato II, par. 1, lett. e)
6.	Sezione II, punti 5.1. e 5.4.	Allegato II, par. 1, lett. g)
7.	Sezione II, punto 5.2.	Allegato II, par. 1, lett. h)
8.	Sezione II, punti 4.1. e 4.2.	Allegato II, par. 1, lett. j)
9.	Sezione II, punto 4.5.	Allegato II, par. 1, lett. k)
10.	Sezione II, punto 5.3.	Allegato II, par. 1, lett. l)
11.	Sezione II, punto 4.4.	Allegato II, par. 1, lett. m)
12.	Sezione II, punto 4.3.	Allegato II, par. 1, lett. n)
13.	Sezione II, punto 6.4.	Allegato II, par. 3

Allegato II Mappatura dei principi relativi alla remunerazione di cui alla direttiva GEFIA

Disposizioni della direttiva GEFIA – Allegato II		Paragrafi dei presenti orientamenti riguardanti la corrispondente disposizione	Ambito di applicazione	Possibile non applicazione delle disposizioni in base al principio di proporzionalità
Par. 1, lett. a)	la politica remunerativa riflette e promuove una gestione sana ed efficace del rischio e non incoraggia un'assunzione di rischi che non sia congrua con i profili di rischio, i regolamenti o i documenti costitutivi dei FIA che gestiscono;	78 – 81	Soltanto al <i>personale più rilevante</i> , ma è caldamente raccomandata l'applicazione a livello di GEFIA e, se richiesto, i GEFIA dovrebbero essere in grado di dimostrare perché abbiano applicato la disposizione soltanto al <i>personale più rilevante</i>	No
Par. 1, lett. b)	la politica remunerativa è in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi del GEFIA e dei FIA che gestisce o degli investitori di tali fondi e comprende misure intese ad evitare i conflitti d'interesse;	78 – 81 38 – 51	Punti 78 – 81 → Soltanto al <i>personale più rilevante</i> , è caldamente raccomandata l'applicazione a livello di GEFIA e, se richiesto, i GEFIA dovrebbero essere in grado di dimostrare perché abbiano applicato la disposizione soltanto al <i>personale più rilevante</i> Punti 38 – 51 → obbligatorio a livello di GEFIA	No
Par. 1,	l'organo di direzione del GEFIA adotta, nella sua	38 – 51	Obbligatorio a livello di	No

lett. c)	funzione di sorveglianza, e riesamina periodicamente i principi generali della politica remunerativa ed è responsabile della sua attuazione;		GEFIA	
Par. 1, lett. d)	l'attuazione della politica remunerativa è soggetta, almeno annualmente, ad un riesame interno centrale e indipendente, inteso a verificare il rispetto delle politiche e delle procedure remunerative adottate dall'organo di amministrazione nella sua funzione di sorveglianza;	48 – 51	Obbligatorio a livello di GEFIA	No
Par. 1, lett. e)	i membri del personale impegnati in funzioni di controllo sono retribuiti conformemente al conseguimento degli obiettivi legati alle loro funzioni, indipendentemente dai risultati conseguiti dagli ambiti dell'impresa soggetti alla loro vigilanza;	70 – 76	Obbligatorio a livello di GEFIA	No
Par. 1, lett. f)	la remunerazione dei responsabili di alto livello delle funzioni di controllo dei rischi e della conformità è direttamente controllata dal comitato per le remunerazioni;	70 – 76	Obbligatorio a livello di GEFIA	No
Par. 1, lett. g)	quando la remunerazione è legata ai risultati, l'importo totale della remunerazione è basato su una	101 – 106 110 – 113	Soltanto al <i>personale più rilevante</i> , ma è caldamente raccomandata	No

	combinazione di valutazioni dei risultati del singolo e dell'unità aziendale interessata o del FIA interessato e dei risultati generali del GEFIA, e nella valutazione dei risultati individuali vengono considerati criteri finanziari e non finanziari;		l'applicazione a livello di GEFIA	
Par. 1, lett. h)	la valutazione dei risultati è eseguita in un quadro pluriennale appropriato al ciclo di vita del FIA gestito dal GEFIA, in modo da assicurare che il processo di valutazione sia basato su risultati a più lungo termine e che il pagamento effettivo delle componenti della remunerazione basate sui risultati sia ripartito su un periodo che tenga conto della politica di rimborso del FIA che gestisce e dei rischi di investimento ad esso legati;	99 – 100 127 – 131	Soltanto al <i>personale più rilevante</i> , ma l'applicazione volontaria a livello di GEFIA è sempre possibile	No
Par. 1, lett. i)	la remunerazione variabile garantita è eccezionale, è accordata solo in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno;	Nessuno	Obbligatorio a livello di GEFIA	No
Par. 1, lett. j)	le componenti fisse e variabili della remunerazione complessiva sono adeguatamente bilanciate e la componente fissa rappresenta una parte sufficientemente alta della	94	Soltanto al <i>personale più rilevante</i> , ma è caldamente raccomandata l'applicazione a livello di GEFIA	No

	remunerazione complessiva per consentire l'attuazione di una politica pienamente flessibile in materia di componenti variabili, tra cui la possibilità di non pagare la componente variabile della remunerazione;			
Par. 1, lett. k)	i pagamenti relativi alla risoluzione anticipata del contratto riflettono i risultati forniti nel tempo e sono concepiti in modo da non ricompensare gli insuccessi;	87 – 89	Soltanto al <i>personale più rilevante</i> , ma è caldamente raccomandata l'applicazione a livello di GEFIA e, se richiesto, i GEFIA dovrebbero essere in grado di dimostrare perché abbiano applicato la disposizione soltanto al <i>personale più rilevante</i>	No
Par. 1, lett. l)	la misurazione dei risultati, utilizzata come base per il calcolo delle componenti variabili delle remunerazioni individuali o collettive, prevede una rettifica completa volta ad integrare tutti i pertinenti tipi di rischi presenti e futuri;	107 – 109 117 – 124	Soltanto al <i>personale più rilevante</i> , ma è caldamente raccomandata l'applicazione a livello di GEFIA	No
Par. 1, lett. m)	in funzione della struttura giuridica del FIA e dei suoi regolamenti o documenti costitutivi, una parte sostanziale, ma in ogni caso almeno il 50 % di qualsiasi remunerazione variabile, è composta da quote o azioni del FIA interessato,	132 – 147	Soltanto al <i>personale più rilevante</i> , ma l'applicazione volontaria a livello di GEFIA è sempre possibile	Sì

	<p>partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti legati alle azioni o altri strumenti non monetari equivalenti, a meno che la gestione del FIA rappresenti meno del 50 % del portafoglio totale gestito dal GEFIA, nel qual caso il minimo del 50 % non si applica.</p> <p>Gli strumenti di cui alla presente lettera sono soggetti ad un'adeguata politica di mantenimento destinata ad allineare gli incentivi agli interessi del GEFIA, del FIA che gestisce e degli investitori di tali FIA. Gli Stati membri o le autorità nazionali competenti possono imporre restrizioni sul tipo e sulla configurazione di tali strumenti o vietare, se del caso, alcuni strumenti. La presente lettera si applica sia alla parte della componente variabile della remunerazione differita in conformità della lettera n), sia alla parte della componente variabile della remunerazione non differita;</p>			
Par. 1, lett. n)	una parte sostanziale, e in ogni caso almeno il 40 %, della componente variabile della remunerazione, è differita su un periodo appropriato in	125 – 131	Soltanto al <i>personale più rilevante</i> , ma l'applicazione volontaria a livello di GEFIA è sempre possibile	Sì

	<p>considerazione del ciclo di vita e della politica di rimborso del FIA interessato ed è correttamente allineata al tipo di rischi del FIA in questione.</p> <p>Il periodo di cui alla presente lettera è di almeno tre-cinque anni a meno che il ciclo di vita del FIA interessato non sia più breve; la remunerazione pagabile secondo meccanismi di differimento è attribuita non più velocemente che pro rata; qualora la componente variabile della remunerazione rappresenti un importo particolarmente elevato, almeno il 60 % di tale importo è differito;</p>			
Par. 1, lett. o)	<p>la remunerazione variabile, compresa la parte differita, è corrisposta o attribuita solo se è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria del GEFIA nel suo insieme e giustificata alla luce dei risultati dell'unità aziendale, del FIA e della persona interessati.</p> <p>La remunerazione variabile complessiva è generalmente ridotta in misura considerevole qualora i risultati del GEFIA o del FIA interessato siano inferiori alle attese o</p>	<p>34 – 36</p> <p>117 – 124</p> <p>148 – 158</p>	<p>Soltanto al <i>personale più rilevante</i>, ma l'applicazione volontaria a livello di GEFIA è sempre possibile</p>	Sì

	negativi, tenendo conto sia degli incentivi correnti sia delle riduzioni nei versamenti di importi precedentemente acquisiti, anche attraverso dispositivi di malus o di restituzione;			
Par. 1, lett. p)	<p>la politica pensionistica è in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine del GEFIA e dei FIA che gestisce.</p> <p>Se il dipendente lascia il GEFIA prima della pensione, i diritti pensionistici discrezionali sono trattenuti dal GEFIA per un periodo di cinque anni sotto forma di strumenti di cui alla lettera m). Nel caso in cui un dipendente vada in pensione, i benefici pensionistici discrezionali sono versati al dipendente sotto forma di strumenti di cui alla lettera m), con riserva di un periodo di mantenimento di cinque anni;</p>	78 – 86	<p>Soltanto al <i>personale più rilevante</i>, ma è caldamente raccomandata l'applicazione a livello di GEFIA e, se richiesto, i GEFIA dovrebbero essere in grado di dimostrare perché abbiano applicato la disposizione soltanto al <i>personale più rilevante</i></p>	No
Par. 1, lett. q)	<p>il personale è tenuto ad impegnarsi a non utilizzare strategie di copertura personale o assicurazioni sulla remunerazione e sulla responsabilità volte ad inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi</p>	90 – 92	<p>Soltanto al <i>personale più rilevante</i>, ma è caldamente raccomandata l'applicazione a livello di GEFIA e, se richiesto, i GEFIA dovrebbero essere in grado di dimostrare perché</p>	No

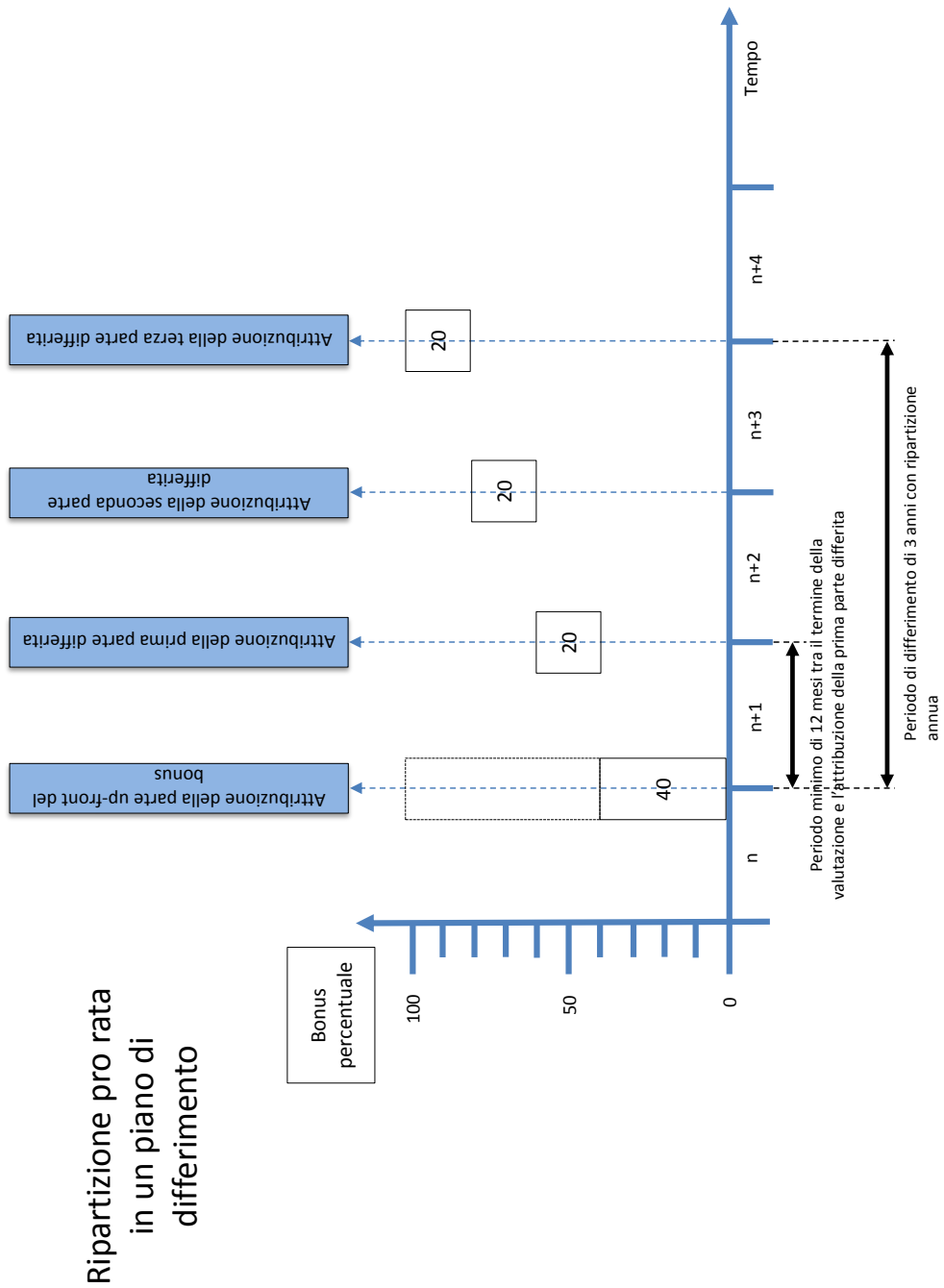
	remunerativi;		abbiano applicato la disposizione soltanto al <i>personale più rilevante</i>	
Par. 1, lett. r)	la remunerazione variabile non è erogata tramite strumenti o secondo modalità che facilitano l'elusione delle prescrizioni della presente direttiva.	15 – 18	Obbligatorio a livello di GEFIA	No
Par. 2	I principi di cui al paragrafo 1 si applicano a remunerazioni di qualsiasi tipo versate dal GEFIA, a qualsiasi importo versato direttamente dal FIA stesso, inclusa la commissione di gestione, e a qualsiasi trasferimento di quote o azioni del FIA, eseguito a vantaggio di tali categorie di personale, tra cui gli alti dirigenti, i soggetti che assumono il rischio, il personale che svolge funzioni di controllo e qualsiasi dipendente che riceva una remunerazione complessiva che lo collochi nella stessa fascia remunerativa dell'alta direzione e dei soggetti che assumono il rischio, le cui attività professionali abbiano un impatto rilevante sul loro profilo di rischio o sui profili di rischio del FIA che gestiscono.	10 – 22	Obbligatorio a livello di GEFIA	No
Par. 3	I GEFIA significativi per le loro dimensioni o le	52 – 64	Obbligatorio a livello di	Sì

	<p>dimensioni dei FIA che gestiscono, per la loro organizzazione interna e la natura, la portata e la complessità delle loro attività, istituiscono un comitato per le remunerazioni. Tale comitato 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.</p> <p>Il comitato per le remunerazioni è responsabile della preparazione delle decisioni in materia di remunerazioni, comprese quelle aventi implicazioni per il rischio e la gestione del rischio dei GEFIA o dei FIA interessati, che devono essere adottate dall'organo di amministrazione nella sua funzione di supervisione. Il comitato per le remunerazioni è presieduto da un membro dell'organo di amministrazione che non esercita funzioni esecutive presso il GEFIA in questione. I membri del comitato per le remunerazioni sono membri dell'organo di amministrazione e non svolgono alcuna funzione esecutiva presso il GEFIA</p>		<p>GEFIA</p>	
--	---	--	--------------	--



	in questione.			
--	---------------	--	--	--

Allegato III Rappresentazione schematica di alcuni meccanismi di differimento



Valutazione / Differimento / Mantenimento

