

DOCUMENTI E INFORMAZIONI

Remunerazione degli amministratori e dei dirigenti delle banche e dei gruppi bancari

Fra le cause della crisi finanziaria che tuttora stiamo vivendo vanno certamente annoverate le politiche e le prassi in materia di remunerazione degli amministratori e degli alti dirigenti degli istituti finanziari: politiche e prassi nate e strutturate come strumenti volti a favorire l’“allineamento” degli interessi di quei soggetti agli interessi degli istituti medesimi, ma che hanno spesso avuto, in concreto, effetti perversi in termini di incentivazione all’assunzione di rischi abnormi, con grave pregiudizio alla stessa stabilità di quegli istituti.

Il tema ha sollecitato, da subito, l’attenzione delle istituzioni internazionali e dei legislatori. A livello comunitario, alla Raccomandazione del 30 aprile 2009 della Commissione in materia di politiche retributive nel settore dei servizi finanziari è seguita la Direttiva 24 novembre 2010, n. 76 del Parlamento europeo e del Consiglio che ha modificato le Direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE in punto, fra l’altro, delle politiche remunerative nelle banche e nei gruppi bancari. A tale Direttiva è stata data attuazione con le disposizioni della Banca d’Italia qui pubblicate.

* * *

I principi a cui in materia gli enti creditizi devono attenersi sono minuziosamente elencati nella nuova sezione aggiunta dalla Direttiva del 2010 (all. I) nell’allegato V alla Direttiva n. 48 del 2006.

Fondamentali parrebbero essere i principi seguenti:

- la politica remunerativa deve promuovere una gestione sana ed efficace del rischio e non incoraggiare un’assunzione di rischio superiore al livello di rischio tollerato dall’ente creditizio (lett. a) ed essere in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine dell’ente creditizio (lett. b);

- quando la remunerazione è legata ai risultati, la valutazione dei medesimi deve essere effettuata in un quadro pluriennale, in modo da assicurare che il relativo processo sia basato su di una prospettiva di lungo termine (lett. h);

- le componenti fisse e variabili della remunerazione complessiva devono essere adeguatamente bilanciate e la componente fissa rappresentare una parte sufficientemente alta della remunerazione complessiva per consentire l'attuazione di una politica flessibile in materia di componenti variabili, tra cui anche la possibilità di non corrispondere affatto la componente variabile (lett. l);

- una parte sostanziale della componente variabile, ma in ogni caso almeno del 50%, deve essere composta da azioni o strumenti legati alle azioni del medesimo ente creditizio ovvero altri strumenti che riflettano in modo adeguato la qualità del credito dell'ente (lett. o);

- una parte sostanziale, in ogni caso almeno del 40% della componente variabile, è differita su un periodo non inferiore a tre-cinque anni (lett. p);

- la remunerazione variabile, compresa la parte differita, da un lato non deve essere tale da limitare la capacità dell'ente creditizio di rafforzare la propria base di capitale (lett. i) e, dall'altro, è corrisposta o attribuita solo se è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria dell'ente creditizio nel suo insieme e giustificata alla luce dei risultati e, specificamente, la componente variabile deve essere ridotta in misura considerevole qualora i risultati dell'ente siano inferiori alle attese o negativi, anche con meccanismi di "malus" o di restituzione (lett. q).

Sempre nella nuova sezione dell'allegato V si stabilisce che gli enti creditizi significativi per dimensione, organizzazione interna e natura, portata e complessità delle attività debbono istituire un comitato per le remunerazioni, composto da membri dell'organo di direzione che non svolgano alcuna funzione esecutiva, che deve provvedere, esprimendo un giudizio competente ed indipendente, alla preparazione delle decisioni in materia di remunerazione da adottarsi da parte del consiglio di amministrazione.

Nella Direttiva, infine, si prevede:

- che le autorità competenti devono avere il potere di imporre sanzioni finanziarie o non finanziarie o altre misure, per la violazione dell'obbligo di dotarsi di politiche remunerative coerenti con una gestione dei rischi sana ed efficace (considerando 15; art. 1, punto 4);

- che le autorità competenti devono avere il potere di imporre misure qualitative e quantitative in relazione alle politiche remunerative, incluse, fra le prime, l'obbligo di ridurre i rischi anche apportando modifiche alle loro strutture remunerative o congelando gli elementi variabili della remunerazione (considerando 20);

- che gli enti creditizi debbano mettere a disposizione di tutti gli interessati (azionisti, dipendenti e pubblico in generale) informazioni dettagliate sulle loro politiche remunerative e sulle loro prassi (considerando 21; all. XII come modificato dall'all. I).

* * *

Le disposizioni qui pubblicate seguono abbastanza fedelmente le linee della Direttiva. Peraltro, da un lato, esse inseriscono (per quanto riguarda gli amministratori doverosamente, stante quanto stabilito in via generale dalla nostra disciplina normativa in materia) la previsione dell'approvazione delle politiche di retribuzione da parte dell'assemblea. Dall'altro, esse omettono ogni riferimento ai profili del controllo su tali politiche da parte dell'autorità di vigilanza, con riguardo sia alla eventuale sottoposizione delle medesime a particolari regimi di verifica, sia alla imposizione di misure qualitative e quantitative rispetto a politiche risultate in ipotesi inadeguate, sia infine all'adozione di misure sanzionatorie. Quest'ultima omissione può ovviamente giustificarsi con la considerazione che la materia delle sanzioni è di competenza del legislatore primario: ma sorge allora l'interrogativo se – data l'importanza da tutti assegnata al tema – non sarebbe stato più opportuno procedere all'attuazione della Direttiva con legge ordinaria, nella quale avrebbero potuto essere inserite apposite fattispecie sanzionatorie. [NOTA REDAZIONALE]

Banca d'Italia – Disposizioni 30 marzo 2011 *in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.*

1. Premessa.

Le presenti disposizioni danno attuazione alla direttiva 2010/76/UE del 24 novembre 2010 (di seguito CRD 3) relativamente alle previsioni in essa contenute in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari¹.

¹ Direttiva 2010/76/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 24 novembre 2010, pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 14 dicembre 2010, che modifica le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE per quanto riguarda i requisiti patrimo-

Esse sono adottate sulla base degli art. 53 e 67 del Testo unico bancario e del decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze, in qualità di Presidente del CICR, del 5 agosto 2004 in materia di Organizzazione e governo societario.

La disciplina comunitaria ricomprende espressamente le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione nell'ambito degli assetti organizzativi e di governo societario delle banche e dell'attività di controllo da parte delle autorità di vigilanza². La CRD 3 reca principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di: garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione; gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse; assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario; accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; rafforzare l'azione di controllo da parte delle Autorità di vigilanza.

L'obiettivo è pervenire – nell'interesse di tutti gli *stakeholders* – a sistemi di remunerazione, in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso.

Le presenti disposizioni tengono conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale in risposta alla crisi, tra cui: i principi e gli *standard* adottati dal *Financial Stability Board*³; le metodologie elaborate dal Comitato di Basilea per la Vigilanza bancaria⁴; la Raccomandazione della Commissione Europea per le remunerazioni nel settore finanziario⁵; le *Guidelines* emanate dal *Committee of European Banking Supervisors (Europe-*

niali per il portafoglio di negoziazione e le ricartolarizzazioni e il riesame delle politiche di remunerazione da parte delle autorità di vigilanza.

² Si vedano gli articoli 22 e 136 della direttiva 2006/48.

³ *Financial Stability Board*, “FSF Principles for Sound Compensation Practices”, Aprile 2009, e “FSB Principles for Sound Compensation Practices - Implementation Standards”, Settembre 2009. Cfr. inoltre, “Thematic Review on Compensation, Peer Review Report”, Marzo 2010.

⁴ *Basel Committee on Banking Supervision*, “Compensation Principles and Standards Assessment Methodology”, 2010, e “Range of Methodologies for Risk and Performance Alignment of Remuneration”, 2011.

⁵ Raccomandazione della Commissione europea sulle politiche retributive nel settore dei servizi finanziari del 30 aprile 2009.

an Banking Authority dal 01.01.2011) in attuazione di specifiche previsioni contenute nella CRD 3⁶. Nel loro insieme, le *best practices* e gli orientamenti espressi in ambito internazionale costituiscono indirizzi e criteri interpretativi utili per il corretto recepimento delle disposizioni da parte degli intermediari nonché per orientare e calibrare l'azione di controllo della Banca d'Italia. Considerato poi il particolare rilievo che le *Guidelines* del CEBS assumono nel contesto normativo comunitario, i contenuti essenziali di queste linee guida sono ripresi nelle presenti disposizioni e quindi recepiti nel quadro normativo nazionale come norme cogenti per gli intermediari.

Anche in linea con l'impostazione comunitaria, le presenti disposizioni continuano a formare parte integrante delle regole sull'organizzazione e il governo societario e si inseriscono in un più ampio sistema normativo che comprende anche la disciplina specifica per le società quotate e per i servizi e le attività di investimento. Con riferimento a quest'ultimo profilo, le disposizioni si integrano con quelle adottate dalla Consob in tema di politiche e prassi di remunerazione della rete commerciale, volte a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e per l'effettiva gestione dei relativi conflitti di interesse.

2. Ambito di applicazione.

Le presenti disposizioni si applicano alle banche e ai gruppi bancari (di seguito, per brevità, “banche”, laddove non diversamente specificato), quindi anche alle componenti estere (ovunque insediate) e, ove applicabili⁷, anche alle succursali italiane di banche extra-comunitarie.

3. Principi e criteri generali.

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del *management* della banca possono favorire la compe-

⁶ *Committee of European Banking Supervisors*, “Guidelines on Remuneration Policies and Practices”, 10 Dicembre 2010. Cfr., inoltre, “High-level principles for Remuneration Policies”, Aprile 2009.

⁷ Al personale delle succursali si applicano in particolare le regole sulla struttura dei compensi e sull'informativa al pubblico e non quelle che riguardano il ruolo degli organi aziendali.

titività e il buon governo delle imprese bancarie. La remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale, tende ad attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

Al contempo, i sistemi retributivi non devono essere in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale. In particolare, le forme di retribuzione incentivante, basate su strumenti finanziari (es. *stock option*) o collegate alla *performance* aziendale, devono tenere conto dei rischi assunti, del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese ed essere strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo.

I sistemi di remunerazione e incentivazione devono essere inoltre disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alle banche e ai gruppi bancari. Particolare attenzione deve essere prestata ai sistemi di remunerazione e incentivazione delle reti, interne ed esterne⁸, di cui le banche si avvalgono nonché dei soggetti cui sono affidati compiti di controllo. Si richiamano, in particolare, le disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela.

3.1. Nozione di remunerazione.

Ai fini delle presenti disposizioni si considera remunerazione ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal "personale" alla banca o ad altre componenti del gruppo. Possono essere tralasciati i pagamenti o benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

⁸ Nel caso in cui, per la distribuzione di propri prodotti finanziari, la banca si avvalga delle reti (es. promotori finanziari, dipendenti, collaboratori) di un altro intermediario autorizzato, abilitato alla prestazione di servizi e attività di investimento, quest'ultimo resta responsabile della corretta definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione di tali reti.

Nella nozione di “personale” rientrano: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo ⁹; i dipendenti e collaboratori; gli addetti alle reti distributive esterne.

Le disposizioni si applicano anche ai “benefici pensionistici discrezionali”, intendendo per tali quelli accordati, a un dipendente o a gruppi limitati di dipendenti, su base individuale e discrezionale da parte di una banca, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dalla banca per la generalità dei dipendenti.

Per remunerazione variabile si intende ogni pagamento o beneficio che dipende dalla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza). È escluso il pagamento del trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro.

Nella prospettiva di evitare possibili aggiramenti delle presenti disposizioni, la remunerazione non deve essere corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle presenti disposizioni, con riguardo, in caso di gruppo, anche alle succursali e filiazioni estere (ovunque insediate) ¹⁰.

Le banche richiedono ai loro dipendenti di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi retributivi.

3.2. Identificazione del “personale più rilevante”.

Le presenti disposizioni si applicano a tutto il personale, come definito dal paragrafo 3.1, ad eccezione delle regole – di maggior dettaglio – previste ai paragrafi 5.2.3, 5.2.4 e 5.3, secondo e terzo periodo: queste regole si applicano solo al “personale più rilevante”, nei limiti di quanto previsto nel paragrafo 3.3.

⁹ Per l’identificazione degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo si rinvia alle “Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche”, marzo 2008.

¹⁰ A titolo esemplificativo particolare attenzione deve essere rivolta a: *outsourcing* di attività a soggetti esterni al gruppo; utilizzo di personale non dipendente; operazioni con parti correlate alla banca o al gruppo; corresponsione di bonus sotto forma di attribuzione di significativi benefici in natura; remunerazione per servizi professionali accordata sotto forma di dividendi o altri proventi solo formalmente a titolo di partecipazione al capitale; compensi percepiti dal personale per incarichi assunti per conto della banca presso società o enti esterni alla banca o al gruppo cui essa eventualmente appartiene; etc.

Le banche svolgono un'accurata auto-valutazione per identificare il “personale più rilevante”, cioè le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca. Questo processo deve basarsi su una ricognizione e valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative etc.), elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi per la banca. Esso è richiesto a tutte le banche o capogruppo, indipendentemente dalla circostanza che si applichino le regole di maggior dettaglio al personale più rilevante, perché consente di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della banca. Il processo di auto-valutazione e i suoi esiti devono essere opportunamente motivati e formalizzati.

Si presumono, salvo prova contraria da parte della banca, nella categoria del “personale più rilevante” i seguenti soggetti:

- i. amministratori con incarichi esecutivi;
- ii. direttore generale e responsabili delle principali linee di *business*, funzioni aziendali o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- iii. responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno ¹¹;

- iv. altri soggetti che, individualmente o collettivamente (es. comitati per la concessione di crediti, tavoli operativi per la gestione di portafogli), assumono rischi in modo significativo (“altri *risk takers*”).

Per individuare questi soggetti, le banche fissano idonei criteri di rilevanza, quali, ad esempio, l'importo della remunerazione totale in valore assoluto, la possibilità di assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere su altre poste di bilancio per importi rilevanti; può in ogni caso considerarsi non rilevante il personale la cui remunerazione totale lorda, inclusi i benefici pensionistici discrezionali, non eccede i 200.000 euro l'anno e, congiuntamente, la cui parte variabile non eccede il 20% ¹².

¹¹ Si fa in particolare riferimento ai responsabili e al personale di livello più elevato delle funzioni di revisione interna, conformità, gestione dei rischi, risorse umane nonché a chi ha dirette responsabilità in merito alla veridicità e correttezza dei dati contabili e finanziari della banca. La funzione “risorse umane” è equiparata alle funzioni di controllo interno solo ai fini delle presenti disposizioni.

¹² Questa previsione, che riguarda solo la categoria degli “altri *risk takers*” e solo i

Se la sua attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca, deve inoltre essere incluso nella categoria del “personale più rilevante”,

v. qualsiasi dipendente la cui retribuzione totale, inclusi i benefici pensionistici discrezionali, si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie ii) e iv) sopra indicate.

Resta fermo che la struttura dei compensi del personale che rientra nella categoria sub iii), deve rispettare le regole specifiche previste al paragrafo 4.4 per i soggetti che svolgono funzioni di controllo.

3.3. Criterio di proporzionalità.

In applicazione del criterio di proporzionalità, le banche osservano le presenti disposizioni con modalità appropriate alle loro caratteristiche, dimensioni, complessità dell’attività svolta¹³ tenendo conto dei seguenti criteri.

Ai gruppi bancari cd. “maggiori”, con totale attivo uguale o superiore a 40 miliardi di euro – identificabili con quelli a “significativa presenza internazionale” e con parte di quelli a “rilevanza sistemica nazionale”, secondo le categorie definite ai fini del processo di revisione e valutazione prudenziale (SREP) – si applica l’intera disciplina dettata dalle presenti disposizioni¹⁴.

Gli intermediari “minori”, identificabili con quelli con totale attivo pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro di cui alla quarta macro-categoria SREP, possono: non applicare le disposizioni di cui ai paragrafi 5.2.3, 5.2.4 e 5.3, secondo periodo; non istituire il “Comitato Remunerazione” nell’ambito dell’organo amministrativo.

soggetti che individualmente assumono rischi in modo significativo (nonché, per rinvio, la categoria sub v) consente quindi di limitare il processo di autovalutazione al personale che: a) riceve compensi superiori a 200.000 euro (indipendentemente dalla quota di variabile); b) ha una quota di variabile superiore al 20% (anche se il compenso complessivo è inferiore a 200.000 euro).

¹³ Cfr. gli indici di proporzionalità indicati nel par. 8 della “Nota di chiarimenti” della Banca d’Italia del 19-02-2009.

¹⁴ Nel novero dei gruppi bancari maggiori identificato ai fini delle presenti disposizioni rientrano quindi: tutti gli intermediari della prima macro-categoria SREP; gli intermediari compresi nella seconda macrocategoria SREP che superano la soglia dimensionale indicata nel testo (sono pertanto esclusi gli intermediari rientranti nella seconda macrocategoria SREP perché aventi un attivo inferiore a 40 miliardi o perché rispettano solo altri requisiti, come ad esempio, l’uso dei modelli interni). Cfr. processo di revisione e valutazione prudenziale (SREP), nella “Guida per l’attività di Vigilanza”, di cui alla Circolare della Banca d’Italia n. 269 del 7 maggio 2008.

Per le altre banche, le disposizioni di cui ai paragrafi 5.2.3, 5.2.4 e 5.3, secondo periodo, si applicano secondo modalità e nella misura in cui ciò sia coerente con le loro caratteristiche ¹⁵ in modo da realizzare gli obiettivi della regolamentazione; a questi fini, particolare rilievo assumono il tipo di *business*, ove diverso dall'attività bancaria tradizionale (es. gestione del risparmio, negoziazione per conto proprio o in conto terzi, investment banking), la circostanza che la banca sia quotata e – considerata l'ampiezza della categoria (da 3,5 a 40 miliardi di euro di attivo) – i livelli dimensionali più o meno prossimi al limite superiore e a quello inferiore.

Il principio di proporzionalità si applica anche al processo di identificazione del “personale più rilevante”, per le figure che non siano già puntualmente definite nel paragrafo 3.2. ¹⁶.

Le scelte che le banche operano avvalendosi del principio di proporzionalità devono essere opportunamente motivate e formalizzate.

3.4. Applicazione nei gruppi bancari.

La capogruppo elabora il documento sulle politiche di remunerazione dell'intero gruppo bancario, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione; le singole componenti del gruppo, se non quotate, possono quindi non redigere un proprio separato documento.

Le politiche e prassi di remunerazione del gruppo tengono opportunamente conto delle caratteristiche di ciascuna componente, tra cui: la dimensione; la rischiosità apportata al gruppo; il tipo di attività; la presenza di regole specifiche in ragione del settore di appartenenza o della giurisdizione dove l'intermediario è stabilito o prevalentemente opera; la quotazione in borsa; la rilevanza rispetto al gruppo nonché al Paese di insediamento o di operatività prevalente. Le singole componenti del gruppo restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa ad esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla capogruppo.

¹⁵ Come specificato nel testo (par. 4.2), l'obbligo di costituire il “Comitato di Remunerazione” è imposto a tutte le banche quotate.

¹⁶ Mentre infatti alcuni soggetti sono univocamente identificati (es. direttore generale, amministratori esecutivi, responsabili delle funzioni di controllo interno) nel par. 3.2., per altri una valutazione da parte della banca, secondo criteri di proporzionalità, è necessaria per dare concreta applicazione ad alcuni concetti lì utilizzati (es. responsabili delle “principali” linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; personale di livello “più elevato” delle funzioni di controllo interno).

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

Le banche o i gruppi italiani che siano filiazione di una capogruppo avente sede in un altro Stato dell'Unione Europea, qualora incluse nell'ambito delle politiche e prassi di remunerazione definite dalla capogruppo estera, possono non elaborare un proprio documento sulle politiche di remunerazione se quello predisposto dalla capogruppo estera tiene debitamente conto delle specificità della banca o del gruppo italiani sotto il profilo operativo e assicura il rispetto delle presenti disposizioni. Questa esenzione non si applica alle banche quotate.

Con riferimento agli obblighi di approvazione e informazione assembleare, nonché di istituzione del comitato remunerazione, si rinvia a quanto specificato nei paragrafi 4.1 e 4.2.

4. Organi aziendali e funzioni di controllo.

4.1. Ruolo dell'assemblea.

Salvo quanto previsto per il sistema dualistico, lo statuto prevede che l'assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva: (i) le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale; (ii) i piani basati su strumenti finanziari (es. *stock option*)¹⁷.

La remunerazione per particolari cariche dei componenti del consiglio di sorveglianza è determinata dall'assemblea¹⁸.

L'approvazione delle politiche di retribuzione da parte dell'assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli

¹⁷ In relazione alle previsioni del codice civile e del TUF, nel sistema dualistico va assegnata alla competenza del consiglio di sorveglianza: (i) l'approvazione delle politiche di remunerazione relative ai dipendenti o ai collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato; (ii) per le sole banche non quotate (né emittenti strumenti finanziari diffusi tra il pubblico ai sensi dell'art. 116 TUF), l'approvazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari per dipendenti o collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

¹⁸ Cfr. art. 2364-bis, comma 1, n. 2), e art. 2402 c.c. applicabile al consiglio di sorveglianza ai sensi dell'art. 2409-quaterdecies, comma 1, c.c.

azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto. All'assemblea deve perciò essere sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione che l'intermediario intende adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore. A questi fini, all'assemblea devono essere fornite almeno le informazioni indicate nell'Allegato 1, punti da a) a e).

All'assemblea deve inoltre essere assicurata un'informativa almeno annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione (cd. informativa *ex post*), secondo le informazioni contenute nell'Allegato 1, punti f) e g), disaggregate per ruoli e funzioni¹⁹ e, ove significative, per linee di *business* (es. finanza, credito).

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

Le banche non quotate facenti parte di gruppi, anche se filiazioni di una capogruppo avente sede in un altro Stato dell'Unione Europea, considerato che non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle politiche di remunerazione ai sensi del paragrafo 3.4, sottopongono all'approvazione dell'assemblea il documento predisposto dalla capogruppo; l'informativa *ex post* può essere resa fornendo all'assemblea l'informazione predisposta dalla capogruppo.

4.2. Ruolo dell'organo con funzione di supervisione strategica e del comitato per le remunerazioni.

L'organo con funzione di supervisione strategica adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione. Assicura inoltre che la politica

¹⁹ Ad esempio: amministratori con incarichi esecutivi, amministratori con particolari incarichi, altri amministratori, alti dirigenti, organi con funzioni di controllo, responsabili delle funzioni di controllo interno e dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, altri *risk takers*.

di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.

Per garantire una corretta applicazione di quanto previsto dalle presenti disposizioni, le funzioni aziendali competenti (in particolare, gestione dei rischi, *compliance*, risorse umane, pianificazione strategica) devono essere adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche *ex post*; conseguentemente, il coinvolgimento della *compliance* in questa fase consiste nell'esprimere una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo.

L'organo con funzione di supervisione strategica definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione delle categorie di cui ai punti i), ii) e iii) del paragrafo 3.2) e deve assicurarsi che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Nella capogruppo dei gruppi bancari maggiori (cfr. par. 3.4) e, in ogni caso, nelle banche quotate, all'interno dell'organo con funzione di supervisione strategica deve essere costituito un "Comitato remunerazione" composto da esponenti non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti; deve essere inoltre assicurata la presenza in tale comitato, o, in alternativa, il supporto, di esperti in tema di gestione del rischio, capitale e liquidità affinché gli incentivi sottesy al sistema di remunerazione siano coerenti con la gestione di tali profili da parte dell'intermediario²⁰. In deroga a quanto sopra, le filiazioni italiane non quotate di capogruppo aventi sede in un altro Stato dell'Unione Europea possono non istituire il comitato remunerazione, qualora esso sia presente nella capogruppo estera e questa tenga debitamente conto delle specificità della banca italiana sotto il profilo operativo e assicuri il rispetto delle presenti disposizioni.

Il Comitato remunerazione:

- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali²¹ e dei responsabili delle funzioni di controllo

²⁰ È opportuno che il *risk manager* partecipi alle riunioni del Comitato remunerazione soprattutto per assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dalla banca, secondo metodologie coerenti con quelle che la banca adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni.

²¹ Per "esponenti aziendali" si intendono quelli indicati nell'art. 26 del TUB e nella relativa regolamentazione attuativa (i componenti degli organi con funzioni di supervisio-

- interno e compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante personale di cui ai punti ii), iii), iv) e v) del paragrafo 3.2);
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
 - cura la preparazione della documentazione da sottoporre all'organo con funzione di supervisione strategica per le relative decisioni;
 - collabora con gli altri comitati interni all'organo con funzione di supervisione, in particolare con il Comitato rischi, ove presente;
 - assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
 - si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi *di performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
 - fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea.

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Comitato remunerazione deve aver accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

Quando non è presente, le funzioni del Comitato remunerazione sono svolte dall'organo con funzione di supervisione strategica in particolare attraverso il contributo dei suoi componenti non esecutivi o indipendenti.

4.3. Funzioni di controllo.

Le funzioni di controllo interno delle banche collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e – in materia di servizi e attività d'investimento – in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia/Consob del 8 marzo 2011, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla presente normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento.

La funzione di *compliance* verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statu-

ne strategica, gestione e controllo, il direttore generale e coloro che esercitano funzioni equivalenti a quella di direttore generale).

to nonché di eventuali codici etici o altri *standard* di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

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

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

4.4. Compensi dei consiglieri non esecutivi, dei componenti dell'organo con funzione di controllo e dei componenti delle funzioni di controllo interno.

Per i consiglieri non esecutivi devono essere di norma evitati meccanismi di incentivazione. Ove presenti, essi devono comunque rappresentare una parte non significativa della remunerazione ed essere definiti nel rigoroso rispetto delle cautele indicate al paragrafo 5.2.

Ai componenti dell'organo con funzione di controllo è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Per i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno e per il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, i compensi fissi devono essere di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto. I meccanismi di incentivazione, eventuali, devono essere coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree dell'impresa soggette al loro controllo; sono pertanto da evitare, salvo valide e comprovate ragioni, *bonus* collegati ai risultati economici. È invece ammissibile subordinare (cd. "gate") l'attribuzione della parte variabile a obiettivi di sostenibilità aziendale (es. contenimento dei costi; rafforzamento del capitale) a condizione che non siano fonte di possibili conflitti di interesse. Quando è presente la parte variabile, devono essere osservate con particolare rigore le cautele indicate al paragrafo 5.2. In ogni caso, il peso della componente variabile deve essere contenuto per tutto il personale delle funzioni di controllo interno. Si richiamano, infine, i requisiti di indipendenza, professionalità e autorevolezza che devono essere posseduti dai responsabili delle funzioni di controllo interno.

5. Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione.

5.1. Rapporto tra componente fissa e componente variabile.

L'intera remunerazione deve essere divisa tra la quota fissa e quella variabile; tra queste due componenti vi deve essere una rigorosa distinzione.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile deve essere opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche dell'intermediario e delle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il "personale più rilevante". La parte fissa deve essere sufficientemente elevata in modo da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti ²². Le banche fissano *ex-ante* limiti all'incidenza della parte variabile sul fisso, in modo sufficientemente granulare. Deroghe rispetto a quanto stabilito, ammesse solo in casi eccezionali, devono essere approvate dall'organo con funzione di supervisione e portate, alla prima occasione utile, a conoscenza dell'assemblea e dell'organo di controllo.

In presenza di una maggiore incidenza della parte variabile sul fisso, vanno adottati criteri maggiormente prudenziali nel rispetto delle condizioni di cui al paragrafo 5.2.

5.2. Struttura della componente variabile.

La componente variabile deve rispettare i seguenti criteri:

1. essere parametrata a indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi in un orizzonte preferibilmente pluriennale (cd. *ex-ante risk adjustment*) e tener conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese ²³. In-

²² Alcuni criteri da considerare per determinare il rapporto tra la componente fissa e quella variabile sono: il tipo di attività; le finalità societarie (es. mutualistiche); la qualità dei sistemi di misurazione della *performance* e di correzione per i rischi; le mansioni e livello gerarchico del personale; i livelli complessivi di patrimonializzazione. Non si esclude che per il personale la cui attività non incide sul profilo di rischio della banca, la remunerazione possa essere tutta o quasi tutta fissa.

²³ A titolo esemplificativo possono essere parametri idonei il RAROC, il RORAC, il RARORAC, l'EVA, mentre profitti, ricavi, prezzo di mercato delle azioni o il loro rendi-

dipendentemente dalle modalità (*top-down o bottom-up*) di determinazione, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile deve basarsi su risultati effettivi e duraturi e tener conto anche di obiettivi qualitativi. I parametri cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni devono essere ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione. Qualora siano utilizzate valutazioni discrezionali, devono essere chiari e predeterminati i criteri su cui si basano dette valutazioni e l'intero processo decisionale deve essere opportunamente esplicitato e documentato;

2. tener conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi e dei risultati della banca o del gruppo nel suo complesso, di quelli delle singole *business unit* e, ove possibile, di quelli individuali; le variabili usate per misurare i rischi e la *performance* devono inoltre essere il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo dipendente;

3. una quota sostanziale, pari ad almeno il 50%, deve essere adeguatamente bilanciata tra:

- i. azioni, strumenti ad esse collegati o, per le banche non quotate, strumenti equivalenti, e
- ii. ove appropriato, strumenti non innovativi di capitale computabili sino al 50% nel patrimonio di base ²⁴ che riflettano adeguatamente la qualità di credito della banca in modo continuativo.

La valutazione degli strumenti finanziari deve essere effettuata con riferimento al momento in cui il beneficio viene accordato al personale.

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

Gli strumenti previsti dal presente punto devono essere soggetti a un'adeguata politica di mantenimento (*retention*) che – con un divieto di vendita degli strumenti sino alla fine del periodo di mantenimento – allinei

mento totale non sono sufficienti a incorporare adeguatamente i rischi in un orizzonte temporale non breve. Qualora si faccia riferimento a misure di performance puramente contabili, queste dovranno essere rettificate per tener conto delle perdite attese attraverso la determinazione delle rettifiche di bilancio e del costo del capitale complessivo, come stimato ai fini dell'ICAAP.

²⁴ Cfr. Circolare “Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche”, Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006, Titolo I, Cap. 2, Sez. II, par. 1.4., lett. c).

gli incentivi con gli interessi di lungo termine della banca. Gli intermediari fissano i periodi di *retention* sulla base di idonei criteri e ne danno adeguata evidenza nella documentazione sulle politiche di remunerazione²⁵. Il periodo di *retention* per gli strumenti finanziari pagati *up-front* non può essere inferiore a 2 anni. Per gli strumenti finanziari differiti, il periodo di *retention*, che si computa a partire dalla fine del periodo di differimento, può essere più breve, tenuto conto della durata del periodo di valutazione della *performance* e di quella del periodo di differimento;

4. una quota sostanziale, pari ad almeno il 40%, deve essere soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 3-5 anni²⁶, in modo che la remunerazione tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca (cd. meccanismi di *malus*). Con particolare riferimento agli amministratori con incarichi esecutivi (categoria i) sub par. 3.2.) e ai soggetti indicati al punto ii), sub paragrafo 3.2., nonché alle aree di *business* con maggior profilo di rischio (es. *investment banking*), qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, la percentuale da differire è almeno il 60%. Le banche stabiliscono i periodi di differimento sulla base di idonei criteri e ne danno adeguata evidenza nella documentazione sulle politiche di remunerazione²⁷. La quota differita può essere corrisposta secondo un criterio pro-rata, a condizione che la frequenza dei pagamenti sia almeno annuale. Tra la fine del periodo di valutazione (*accrual*) e il pagamento della prima quota deve intercorrere almeno un anno. Prima della fine del periodo di differimento sugli strumenti finanziari di cui al punto 3) non possono essere distribuiti dividendi o corrisposti interessi; sulla parte per cassa possono essere calcolati interessi in linea con i tassi di mercato;

²⁵ La durata del periodo di *retention* può variare, ad esempio, in relazione a: la durata media degli attivi; le posizioni gerarchiche e i sistemi di limiti all'assunzione dei rischi nelle diverse unità di business; l'ammontare della remunerazione variabile; la qualità e l'accuratezza dei meccanismi di *ex-ante risk-adjustment* (es. orizzonte temporale preso a riferimento per la misurazione della *performance*, capacità di incorporare anche i rischi meno probabili o estremi).

²⁶ Per rispettare quanto indicato nel testo, la remunerazione variabile deve essere soggetta a meccanismi di correzione *ex-post* per i rischi (cd. *malus*) ad esito dei quali si determina l'ammontare da corrispondere, in via quindi differita, al personale. Si richiama il contenuto delle note 28 e 29 per quanto riguarda i meccanismi idonei di correzione per i rischi.

²⁷ Valgono, a titolo esemplificativo, i criteri già indicati per la determinazione del periodo di *retention* (cfr. nota 25).

5. deve essere sottoposta a meccanismi di correzione *ex post – malus o claw back*²⁸ – idonei, tra l’altro, a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti²⁹ sino a ridursi significativamente o azzerarsi in caso di risultati significativamente inferiori alle previsioni o negativi.

L’ammontare complessivo della componente variabile, corrisposta o effettivamente erogata, deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca, e non deve limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Esigenze di rafforzamento patrimoniale devono condurre ad una contrazione del *bonus pool* e/o all’applicazione di sistemi di *malus* o *claw-back*.

La remunerazione variabile garantita deve essere eccezionale e accordata solo in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d’impiego³⁰.

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

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

In conclusione, le regole che precedono sono volte ad assicurare che gli schemi di incentivazione rispondano agli obiettivi fondamentali

²⁸ I sistemi di ‘*malus*’ sono meccanismi che operano durante il periodo di differimento, quindi prima dell’effettiva corresponsione del compenso, per effetto dei quali la remunerazione variabile maturata può ridursi in relazione alla dinamica dei risultati corretti per i rischi, ai livelli di capitale, a obiettivi di *compliance* etc. Per *claw-back* si intende invece la restituzione di un compenso già pagato al personale. Le clausole di *claw-back* possono riguardare sia i pagamenti up-front sia quelli oggetto di differimento. Esse coprono tipicamente i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale e i compensi corrisposti in violazione delle presenti disposizioni.

²⁹ Non sono sufficienti meccanismi di correzione che potrebbero incorporare il rischio e la *performance* in modo soltanto automatico e implicito nello strumento di remunerazione utilizzato (es. nel caso delle azioni, andamento dei prezzi di mercato).

³⁰ Nel divieto ricadono varie forme di remunerazione variabile garantita nella prassi identificate come “*welcome bonus*”, “*sign-on bonus*”, “*minimum bonus*” etc.

della regolamentazione: collegamento con i rischi, compatibilità con i livelli di capitale e liquidità, orientamento al medio-lungo termine, rispetto delle regole. Le disposizioni non impongono un unico schema di incentivazione, ma lasciano spazio a diverse soluzioni; la scelta di quello più appropriato è rimessa alle responsabili valutazioni dei competenti organi aziendali.

Possono, ad esempio, realizzarsi piani di incentivazione (cd. *long-term incentive plan*) che si basano su un arco di tempo pluriennale di valutazione della *performance* (*multi-year accrual period*) agganciati agli obiettivi e alla durata del piano strategico della banca; un periodo lungo di valutazione della *performance* offre margini di flessibilità nella determinazione della durata e dei meccanismi di *ex-post risk adjustment*, nei limiti consentiti dalle norme sopra indicate³¹. La disciplina ammette altresì piani di incentivazione che si basano invece su un periodo di valutazione (*accrual*) di un solo anno, e che quindi richiedono maggior rigore nella determinazione dei periodi e dei meccanismi di correzione *ex-post* dei rischi. Per questi ultimi piani è comunque importante che gli obiettivi di *performance* annuale siano strettamente connessi con quelli pluriennali contenuti nel piano strategico della banca.

5.3. Politica pensionistica e di fine rapporto.

La politica pensionistica e di fine rapporto deve essere in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della banca.

Se il dipendente interrompe il rapporto di lavoro prima di aver maturato il diritto al pensionamento, i benefici pensionistici discrezionali sono investiti negli strumenti definiti al paragrafo 5.2.3, trattenuti dalla banca per un periodo di cinque anni e soggetti a meccanismi di aggiustamento *ex post* in relazione alla performance al netto dei rischi. Se il rapporto di lavoro cessa con diritto alla pensione, i benefici pensionistici discrezionali sono riconosciuti al dipendente sotto forma di strumenti definiti al paragrafo 5.2.3 e assoggettati a un periodo di trattenimento (*retention*) di cinque anni.

³¹ Ad esempio, per le figure apicali di una banca di grandi dimensioni, in presenza di un periodo di valutazione pluriennale (*accrual*), quello di differimento può attestarsi sul minimo di 3 anni previsto dalle disposizioni.

I compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (cd. *golden parachutes*) devono essere collegati alla *performance* realizzata e ai rischi assunti, in linea con quanto previsto nel paragrafo 5.2. Le banche individuano altresì limiti a detti compensi, anche in termini di numero di annualità della remunerazione fissa.

Le regole previste dal paragrafo 5 non si applicano agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale; ii) favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti; iii) non producono effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del personale; iv) prevedono clausole di *claw-back*, che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti.

6. Banche che beneficiano di aiuti di Stato.

Per le banche e i gruppi bancari che beneficiano di interventi pubblici eccezionali la remunerazione variabile è rigorosamente limitata in percentuale del risultato netto della gestione quando essa non sia compatibile con il mantenimento di un adeguato livello di patrimonializzazione e con un'uscita tempestiva dal sostegno pubblico; inoltre, nessuna remunerazione variabile è pagata agli esponenti aziendali, salvo che ciò non sia giustificato ³².

7. Obblighi di informativa al pubblico ³³.

Le banche pubblicano informazioni sui sistemi e sulle prassi di remunerazione e incentivazione nell'ambito delle previsioni in materia di "Informativa al pubblico" di cui al Titolo IV della Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006 (cd. "terzo pilastro").

³² Potrebbe essere il caso, ad esempio, della sostituzione del *management*.

³³ Il presente paragrafo non si applica fintantoché la Circolare 263 non sarà integrata con gli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla direttiva CRD 3.

Allegato 1

Le banche forniscono all'assemblea le seguenti informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione:

- a. il processo decisionale seguito per definire la politiche di remunerazione comprese, se del caso, le informazioni sulla composizione e sul mandato del “Comitato remunerazioni”, su eventuali consulenti esterni dei cui servizi la banca si è avvalsa e sul ruolo degli organi e delle funzioni interessate;
- b. le modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e risultati;
- c. le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui i criteri utilizzati per la valutazione dei risultati, l'adeguamento ai rischi, le politiche di differimento con particolare riferimento ai meccanismi di correzione ex post per i rischi;
- d. gli indicatori di *performance* presi come riferimento per la remunerazione variabile, inclusi i piani basati su azioni, opzioni, o altri strumenti finanziari;
- e. le ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati;
- f. informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività;
- g. informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del “personale più rilevante”, con indicazione dei seguenti elementi:
 - h. gli importi remunerativi per l'esercizio, suddivisi in componente fissa e variabile e il numero dei beneficiari;
 - i. gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni ed altre tipologie;
 - j. gli importi delle remunerazioni differite, distinguendo tra le parti già accordate e non;
 - k. gli importi delle remunerazioni differite riconosciute durante l'esercizio, pagate e ridotte attraverso meccanismi di correzione dei risultati;
 - l. i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto pagati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;
 - m. gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato pagato ad una singola persona.