EBA/GL/2021/13

22 novembre 2021

# Orientamenti

# su sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva (UE) 2019/2034

# 1. Conformità e obblighi di notifica

## Status giuridico dei presenti orientamenti

1. Il presente documento contiene orientamenti emanati in applicazione dell'articolo 16 del regolamento (UE) n. 1093/2010 ([1]). Conformemente all'articolo 16, paragrafo 3, del regolamento (UE) n. 1093/2010, le autorità competenti e le imprese di investimento finanziario devono compiere ogni sforzo per conformarsi agli orientamenti.

2. Gli orientamenti definiscono la posizione dell'ABE in merito alle prassi di vigilanza adeguate all'interno del Sistema europeo di vigilanza finanziaria o alle modalità di applicazione del diritto dell'Unione in un particolare settore. Le autorità competenti di cui all'articolo 4, paragrafo 2, del regolamento (UE) n. 1093/2010 sono tenute a conformarsi a detti orientamenti integrandoli opportunamente nelle rispettive prassi di vigilanza (per esempio modificando il proprio quadro giuridico o le proprie procedure di vigilanza), anche quando gli orientamenti sono diretti principalmente alle imprese di investimento.

## Obblighi di notifica

3. Ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 3, del regolamento (UE) n. 1093/2010, le autorità competenti devono notificare all'ABE entro il 16.05.2022 se sono conformi o se intendono conformarsi ai presenti orientamenti; in alternativa sono tenute a indicare le ragioni della mancata conformità. Qualora entro il termine indicato non sia pervenuta alcuna notifica da parte delle autorità competenti, queste saranno ritenute dall'ABE non conformi. Le notifiche dovrebbero essere inviate, trasmettendo il modulo disponibile sul sito web dell'ABE con il riferimento «EBA/GL/2021/13», da persone debitamente autorizzate a segnalare la conformità per conto delle rispettive autorità competenti. Ogni eventuale variazione dello status di conformità deve essere altresì comunicata all'ABE.

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

([1]) Regolamento (UE) n. 1093/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 novembre 2010, che istituisce l'Autorità europea di vigilanza (Autorità bancaria europea), modifica la decisione n. 716/2009/CE e abroga la decisione 2009/78/CE della Commissione (GU L 331 del 15.12.2010, pag. 12).

# 2. Oggetto, ambito di applicazione e definizioni

## Oggetto

5. I presenti orientamenti, oltre ad agevolare l'attuazione delle deroghe di cui ai paragrafi 4, 5 e 6 dell'articolo 32 della direttiva (UE) 2019/2034, precisano ulteriormente, in conformità dell'articolo 26, paragrafo 4, e dell'articolo 34, paragrafo 3, della medesima direttiva, sane politiche di remunerazione e neutrali rispetto al genere che le imprese di investimento dovrebbero mettere in atto per tutto il loro personale e per il personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio delle imprese di investimento o sulle attività che gestiscono.

6. Benché le imprese di investimento debbano disporre di politiche di remunerazione per tutto il personale, si applicano requisiti supplementari a tali politiche e alla remunerazione variabile per il personale più rilevante. Le imprese di investimento possono applicare di propria iniziativa nei confronti di tutto il personale le disposizioni dei presenti orientamenti relative al personale più rilevante.

## Destinatari

7. I presenti orientamenti si rivolgono alle autorità competenti di cui all'articolo 4, paragrafo 2, punto viii), del regolamento n. 1093/2010 e definite all'articolo 3, paragrafo 1, punto 5), della direttiva (UE) 2019/2034, nonché agli enti finanziari di cui all'articolo 4, paragrafo 1, del regolamento (UE) n. 1093/2010 che sono imprese di investimento definite all'articolo 4, paragrafo 1, punto 1), della direttiva 2014/65/UE, che non rientrano nell'ambito di applicazione dell'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva (UE) 2019/2034 e non soddisfano tutte le condizioni per essere considerate imprese di investimento piccole e non interconnesse di cui all'articolo 12, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2019/2033.

## Ambito di applicazione

8. I presenti orientamenti si applicano su base individuale e consolidata nell'ambito di applicazione di cui all'articolo 25 della direttiva (UE) 2019/2034 e all'articolo 7 del regolamento (UE) 2019/2033.

## Definizioni

9. I termini utilizzati e definiti nella direttiva (UE) 2019/2034, nella direttiva 2014/65/UE e nel regolamento (UE) 2019/2033 hanno il medesimo significato nei presenti orientamenti. Inoltre, ai fini dei presenti orientamenti, si applicano le definizioni riportate di seguito.

| | |
|---|---|
| Azionista | indica una persona che detiene le azioni di un'impresa di investimento o, a seconda della forma giuridica di un'impresa di investimento, altri proprietari o membri dell'impresa di investimento. |
| Bonus di permanenza | indica la remunerazione variabile riconosciuta a condizione che il personale permanga presso l'impresa di investimento per un periodo di tempo predefinito. |
| *Bonus pool* | indica l'importo massimo della remunerazione variabile che può essere riconosciuto nell'apposita procedura stabilita a livello dell'impresa di investimento o dell'unità operativa di quest'ultima. |
| Consolidamento prudenziale | indica l'applicazione delle norme prudenziali di cui all'articolo 25, paragrafo 4, della direttiva (UE) 2019/2034 e all'articolo 7 del regolamento (EU) 2019/2033. |
| Divario retributivo di genere | indica la differenza tra la remunerazione oraria lorda media di uomini e donne espressa come percentuale della remunerazione oraria lorda media degli uomini. |
| Ente consolidante | indica l'ente o l'impresa di investimento che ha l'obbligo di rispettare i requisiti prudenziali sulla base della situazione consolidata conformemente alla parte 1, titolo II, capo 2, del regolamento (UE) n. 575/2013 e dell'articolo 109 della direttiva 2013/36/UE o dell'articolo 7 del regolamento (UE) 2019/2033. Ogni riferimento all'espressione «ente consolidante» include l'impresa madre nell'Unione. |
| Genere sottorappresentato | indica il genere maschile o femminile meno rappresentato. |
| Impresa madre nell'Unione | indica un'impresa di investimento madre nell'Unione, una holding di investimento madre nell'Unione o una società di partecipazione finanziaria mista madre nell'Unione tenuta a rispettare i requisiti prudenziali sulla base della situazione consolidata in conformità dell'articolo 7 del regolamento (UE) 2019/2033. |
| Malus | indica un dispositivo che consente all'impresa di investimento di ridurre il valore dell'intera remunerazione variabile differita o di una sua parte sulla base di correzioni per il rischio ex post prima della sua maturazione. |
| Maturazione | indica l'effetto per cui il membro del personale diventa il titolare legittimo della remunerazione variabile riconosciuta, indipendentemente dallo strumento utilizzato per il pagamento o dal fatto che il pagamento sia soggetto o meno a ulteriori periodi di mantenimento o a dispositivi di restituzione («*clawback*»). |
| Pacchetti occupazionali di routine | indica le componenti accessorie della remunerazione ottenibili per un'ampia popolazione di dipendenti o personale che svolge |

| | |
|---|---|
| | specifiche funzioni sulla base di criteri di selezione predeterminati, tra cui, per esempio, l'assistenza sanitaria, le strutture di assistenza all'infanzia oppure i contributi pensionistici periodici su base proporzionale, oltre al regime obbligatorio e alle indennità di viaggio. |
| Pagamenti anticipati | indica i pagamenti che sono stati effettuati immediatamente dopo il periodo di valutazione e che non sono differiti. |
| Pagamenti per cessazione del rapporto di lavoro | indica i pagamenti relativi alla risoluzione anticipata di un contratto ovvero, nel caso di contratti a tempo determinato, la risoluzione prima della data di scadenza del contratto e, nel caso di contratti a tempo indeterminato, prima del raggiungimento dell'età legale di pensionamento o del pensionamento contrattuale da parte di un'impresa di investimento o delle sue filiazioni. |
| Periodo di differimento | indica il periodo di tempo che intercorre tra il riconoscimento e la maturazione della remunerazione variabile durante il quale il personale non è il legittimo titolare della remunerazione riconosciuta. |
| Periodo di mantenimento | indica un periodo di tempo, successivo alla maturazione degli strumenti che sono stati riconosciuti come remunerazione variabile, durante il quale tali strumenti non possono essere venduti né se ne può disporre. |
| Periodo di valutazione | indica il periodo di tempo rispetto al quale i risultati vengono valutati e misurati per determinare il riconoscimento della remunerazione variabile. |
| Periodo di valutazione pluriennale non rotativo | indica un periodo di valutazione pluriennale che non si sovrappone ad altri periodi di valutazione pluriennali. |
| Personale | indica tutti i dipendenti di un'impresa di investimento e delle relative filiazioni su base consolidata e tutti i membri dei rispettivi organi di gestione nelle loro funzioni di gestione e supervisione strategica. |
| Personale più rilevante | indica il personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio individuale dell'impresa di investimento o del gruppo, o sulle attività che gestisce, conformemente ai criteri di cui all'articolo 30, paragrafo 1, della direttiva (UE) 2019/2034, al regolamento delegato della Commissione adottato nell'ambito del mandato ai sensi dell'ultimo comma dell'articolo 30, paragrafo 4, di tale direttiva (RTS sul personale più rilevante) e, ove appropriato, per garantire una completa identificazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio e sui criteri aggiuntivi definiti dall'impresa di investimento. |
| Remunerazione | indica tutte le forme di remunerazione fissa e variabile, ivi compresi pagamenti e benefici, monetari o non monetari, riconosciuti direttamente al personale da o per conto delle imprese di investimento in cambio di servizi professionali resi dal personale, pagamenti a titolo di commissioni di gestione (*carried* |

| | |
|---|---|
| | *interest*) ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 2011/61/UE ([2]), e altri pagamenti effettuati tramite metodi e veicoli tali, se non fossero considerati come remunerazione, da dar luogo a elusione ([3]) degli obblighi in materia di remunerazione di cui alla direttiva (UE) 2019/2034. |
| Remunerazione fissa | indica i pagamenti o benefici a favore del personale che soddisfano le condizioni per il loro riconoscimento di cui alla sezione 7. |
| Remunerazione variabile | indica tutte le remunerazioni che non sono fisse. |
| Restituzione («*clawback*») | indica un dispositivo in base al quale il membro del personale deve restituire all'impresa di investimento, a determinate condizioni, la proprietà di un importo di remunerazione variabile erogato in passato o già maturato. |
| Riconoscimento | indica il conferimento di una remunerazione variabile riferita a un determinato periodo di valutazione, indipendentemente dall'effettivo momento in cui l'importo riconosciuto viene erogato. |
| Strumenti | indica gli strumenti finanziari o altri contratti o veicoli che rientrano in una delle categorie di cui all'articolo 32, paragrafo 1, lettera j), della direttiva (UE) 2019/2034. |
| Strumenti collegati alle azioni | indica gli strumenti il cui valore si basa su quello dei titoli e per i quali il valore azionario costituisce un punto di riferimento, ad esempio diritti di rivalutazione dei titoli o tipi di azioni sintetiche. |

# 3. Attuazione

## Data di applicazione

10. I presenti orientamenti si applicano a partire dal 30 aprile 2022.

## Disposizioni transitorie

11. Le imprese di investimento dovrebbero apportare eventuali adeguamenti alle rispettive politiche di remunerazione entro il 30 aprile 2022 e aggiornare di conseguenza la documentazione richiesta. Qualora sia necessaria l'approvazione degli azionisti per tali revisioni, detta approvazione dovrebbe essere richiesta prima del 30 giugno 2022. Fatto salvo il recepimento della direttiva (UE) 2019/2034 nel diritto nazionale, la politica di remunerazione dovrebbe essere applicata in linea con i presenti orientamenti per il periodo di riferimento che inizia dopo il 31 dicembre 2021.

([2]) Direttiva 2011/61/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'8 giugno 2011, sui gestori di fondi di investimento alternativi, che modifica le direttive 2003/41/CE e 2009/65/CE e i regolamenti (CE) n. 1060/2009 e (UE) n. 1095/2010 (AIFMD).

([3]) Per quanto riguarda l'elusione, si rimanda alla sezione 10.2 dei presenti orientamenti.

# 4. Orientamenti

## Titolo I. Politiche di remunerazione

### 1. Politiche di remunerazione per tutto il personale

12. Ai sensi dell'articolo 26 della direttiva (UE) 2019/2034, le imprese di investimento sono tenute ad attuare una politica di remunerazione per tutto il personale, tenendo conto dei criteri di cui agli articoli da 28 a 33 di tale direttiva e ai presenti orientamenti. La politica di remunerazione per tutto il personale dovrebbe essere neutrale rispetto al genere, nel senso che il personale, indipendentemente dal genere, dovrebbe essere equamente retribuito per un lavoro equivalente o di pari valore, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, punto 12), della direttiva (UE) 2019/2034 e dell'articolo 157 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). Si dovrebbe applicare un approccio neutrale rispetto al genere anche per quanto riguarda gli aumenti salariali e l'avanzamento professionale.

13. La politica di remunerazione dovrebbe specificare tutte le componenti della remunerazione e includere anche la politica pensionistica, compreso, ove pertinente, il quadro per i pensionamenti anticipati. La politica di remunerazione dovrebbe inoltre stabilire un quadro per altre persone che agiscono per conto dell'impresa di investimento (ad esempio, gli agenti collegati), garantendo che i pagamenti effettuati costituiscano incentivi alla prudenza nell'assunzione dei rischi e non forniscano alcun incentivo all'assunzione di rischi eccessivi o alla vendita di prodotti inadeguati.

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

15. Qualora abbia beneficiato di un sostegno finanziario pubblico straordinario, un'impresa di investimento dovrebbe garantire che la politica di remunerazione per tutto il personale sia conforme alle prescrizioni di cui all'articolo 31 della direttiva (UE) 2019/2034.

16. La politica di remunerazione dell'impresa di investimento per tutto il personale dovrebbe essere coerente con gli obiettivi della strategia aziendale e in materia di rischio dell'impresa di investimento, compresi gli obiettivi relativi ai rischi ambientali, sociali e di governance [rischi ESG ([4])], la cultura e i valori aziendali, la cultura del rischio, anche per quanto riguarda i fattori di rischio ESG, gli interessi a lungo termine dell'impresa di investimento e le misure utilizzate

([4]) Cfr. anche il regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari.

per evitare conflitti di interesse, incoraggiare la prudenza nell'assunzione di rischi e una condotta professionale responsabile. Nell'aggiornare la politica di remunerazione, si dovrebbe tener conto delle modifiche a tali obiettivi e misure. Le imprese di investimento dovrebbero garantire che le prassi di remunerazione siano allineate alla loro propensione al rischio complessiva, tenendo conto di tutti i rischi, compresi i rischi reputazionali e quelli operativi derivanti dalla vendita di prodotti inadeguati. Le imprese di investimento dovrebbero anche tenere conto degli interessi a lungo termine degli azionisti o dei proprietari, a seconda della forma giuridica dell'impresa di investimento.

17. Le imprese di investimento dovrebbero essere in grado di dimostrare alle autorità competenti che la politica e le prassi di remunerazione sono coerenti con una sana ed efficace gestione del rischio e promuovono questo tipo di gestione.

18. Laddove sia riconosciuta una remunerazione variabile, tale riconoscimento dovrebbe basarsi sui risultati delle imprese di investimento, del personale e, ove applicabile, delle unità operative e tenere conto dei rischi assunti. La politica di remunerazione dovrebbe operare una chiara distinzione per quanto riguarda la remunerazione variabile e la valutazione dei risultati tra le attività operative, le funzioni aziendali e di controllo. Ai sensi dell'articolo 32 della direttiva (UE) 2019/2034, le imprese di investimento dovrebbero considerare gli elementi della politica di remunerazione sulla remunerazione variabile del personale più rilevante che dovrebbero essere inclusi nella politica di remunerazione per tutto il personale.

19. La politica di remunerazione dovrebbe essere conforme all'obbligo per un'impresa di investimento di disporre di una solida base di capitale. La politica di remunerazione dovrebbe inoltre tenere conto di possibili limitazioni alle distribuzioni ai sensi dell'articolo 39 della direttiva (UE) 2019/2034.

20. La politica di remunerazione dovrebbe contenere:

    a. gli obiettivi di risultato per l'impresa di investimento, gli ambiti dell'impresa e il personale;

    b. i metodi per la misurazione dei risultati, inclusi i criteri di risultato;

    c. la struttura della remunerazione variabile, inclusi, ove applicabile, gli strumenti con cui vengono riconosciute parti della remunerazione variabile;

    d. le misure di correzione per il rischio ex ante ed ex post della remunerazione variabile ([5]).

21. Nell'ambito della remunerazione variabile o fissa, le imprese di investimento dovrebbero garantire che siano individuati e gestiti i potenziali conflitti di interesse causati dall'erogazione di strumenti, ivi inclusa la garanzia che le norme relative all'*insider trading* siano rispettate e che non vengano adottate misure suscettibili d'incidere a breve termine sul prezzo delle azioni o degli strumenti.

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

22. Laddove le politiche di remunerazione o le politiche di remunerazione del gruppo siano attuate nelle imprese di investimento, comprese le loro filiazioni, e il personale dell'impresa di investimento sia anche il proprietario maggioritario dell'impresa di investimento o della filiazione, la politica di remunerazione dovrebbe essere adeguata alla situazione specifica di tali imprese di investimento o filiazioni. Per quanto concerne il personale più rilevante, l'impresa di investimento dovrebbe assicurare che la politica di remunerazione sia conforme a quanto prescritto dagli articoli da 30 a 32 della direttiva (UE) 2019/2034 nonché alle indicazioni dei presenti orientamenti a livello individuale e, ove applicabile, a livello consolidato.

23. Fatte salve eventuali misure adottate dagli Stati membri ([6]) per prevenire o compensare gli svantaggi nelle carriere professionali del genere sottorappresentato ( [7] ), la politica di remunerazione e tutte le relative condizioni di lavoro che hanno un'incidenza sulla remunerazione per unità di misura o tariffa oraria dovrebbero essere neutrali rispetto al genere, ovvero non dovrebbe sussistere alcuna differenziazione tra il personale di genere maschile, femminile o di genere diverso.

24. Una politica di remunerazione neutrale rispetto al genere dovrebbe garantire che tutti gli aspetti della politica di remunerazione siano neutrali rispetto al genere, comprese le condizioni di riconoscimento ed erogazione della remunerazione. Le imprese di investimento dovrebbero essere in grado di dimostrare che la politica di remunerazione è neutrale rispetto al genere.

25. Nel determinare la remunerazione per unità di misura o tempo, le imprese di investimento dovrebbero considerare debitamente la remunerazione riconosciuta, gli accordi sull'orario di lavoro, i periodi di ferie annuali e altri benefici finanziari e non finanziari. Le imprese di investimento possono utilizzare come unità di misura la remunerazione lorda annua del personale calcolata sulla base di equivalenti a tempo pieno.

26. Al fine di monitorare l'applicazione di politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere, le imprese di investimento dovrebbero documentare adeguatamente il valore della posizione, per esempio documentando le descrizioni delle mansioni o definendo le categorie salariali per tutti i membri del personale o le categorie di personale e determinare quali posizioni sono considerate di pari valore, per esempio istituendo un sistema di classificazione delle mansioni che tenga conto almeno del tipo di attività, delle mansioni e degli obblighi assegnati alla posizione o al membro del personale. Laddove per determinare la remunerazione sia utilizzato un sistema di classificazione delle mansioni, questo dovrebbe basarsi sugli stessi criteri per uomini, donne e personale di genere diverso e formulato in modo da escludere qualsiasi discriminazione, anche di genere.

([6]) Per esempio, nell'attuazione della direttiva 2006/54/CE.

([7]) Nonostante l'articolo 157 del TFUE utilizzi l'espressione «sesso sottorappresentato», i presenti orientamenti, in linea con la terminologia della 2013/36/UE, utilizzano l'espressione «genere sottorappresentato»; ai fini dei presenti orientamenti, entrambe le espressioni hanno lo stesso significato.

27. Nel determinare la remunerazione del personale, le imprese di investimento possono considerare aspetti aggiuntivi che siano neutrali rispetto al genere. Tali aspetti possono includere:

    a. requisiti educativi, professionali e di formazione, competenze, impegno e responsabilità, lavoro svolto e natura dei compiti coinvolti ([8]);

    b. la sede di servizio e il relativo costo della vita;

    c. il livello gerarchico del personale e se il personale ha responsabilità manageriali;

    d. il livello di istruzione formale del personale;

    e. la scarsità di personale disponibile nel mercato del lavoro per posizioni specializzate;

    f. la natura del contratto di lavoro, anche se a tempo determinato, o se si tratta di un contratto a tempo indeterminato;

    g. la durata dell'esperienza professionale del personale;

    h. titoli professionali del personale;

    i. indennità adeguate, compreso il pagamento di ulteriori assegni familiari e a favore di figli per il personale con coniugi e familiari a carico.

# 2. Governance della remunerazione

## 2.1 Responsabilità, definizione, approvazione e controllo della politica di remunerazione

28. L'organo di gestione ([9]) nella sua funzione di supervisione strategica (di seguito la «funzione di supervisione strategica») dovrebbe essere responsabile dell'adozione e del mantenimento della politica di remunerazione dell'impresa di investimento, nonché del controllo della sua attuazione per garantire che funzioni pienamente come previsto. La funzione di supervisione strategica dovrebbe inoltre approvare qualsiasi successiva deroga per i singoli membri del personale e qualsiasi modifica apportata alla politica di remunerazione, nonché esaminarne e monitorarne attentamente gli effetti. Eventuali deroghe non dovrebbero basarsi su considerazioni di genere o altri aspetti che sarebbero discriminatori, dovrebbero essere ben motivate e conformi ai requisiti in materia di remunerazione previsti dal diritto nazionale.

([8]) Cfr. anche la raccomandazione della Commissione del 7.3.2014 sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza.

([9]) Gli organi di gestione possono assumere strutture diverse nei paesi europei. In alcuni paesi è comune una struttura unitaria, ossia le funzioni di supervisione strategica e di gestione sono esercitate da un solo organo. In altri è frequente una struttura duale, che prevede cioè la creazione di due organi indipendenti, l'uno preposto alla funzione di gestione e l'altro alla supervisione strategica.

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

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

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

32. La politica e le prassi di remunerazione e le procedure per determinarle dovrebbero essere chiare, ben documentate e trasparenti. Dovrebbe essere conservata un'adeguata documentazione sul processo decisionale (per esempio, verbali delle relative riunioni, relazioni in materia e altri documenti al riguardo) e sulla motivazione alla base della politica di remunerazione.

33. Le funzioni di supervisione strategica e di gestione e, ove istituiti, il comitato per la remunerazione e il comitato dei rischi dovrebbero collaborare strettamente e assicurare che la politica di remunerazione rifletta e promuova una sana ed efficace gestione dei rischi.

34. La politica di remunerazione dovrebbe prevedere un quadro efficace per la misurazione dei risultati, la correzione per il rischio e il collegamento tra i risultati ottenuti e i compensi.

35. Le funzioni di conformità e di gestione dei rischi, ove istituite ([10]), oppure il personale incaricato dello svolgimento di procedure di gestione dei rischi (nel prosieguo del testo un riferimento alla funzione di gestione dei rischi equivarrà a un riferimento al personale incaricato delle procedure di gestione dei rischi, qualora non sia stata istituita tale funzione), dovrebbero fornire un contributo efficace, secondo i rispettivi ruoli, nella definizione dei *bonus pool*, dei criteri di risultato e dei riconoscimenti delle remunerazioni, laddove tali funzioni nutrano preoccupazioni per l'incidenza sul comportamento del personale e la rischiosità delle attività intraprese.

36. La funzione di supervisione strategica dovrebbe determinare e controllare la remunerazione dei membri che espletano la funzione di gestione e, qualora il comitato per le remunerazioni di cui alla sezione 2.4 non sia stato istituito, controllare direttamente la remunerazione dei

([10]) Cfr. gli orientamenti dell'ABE sulla governance interna per le imprese di investimento.

responsabili di alto livello nelle funzioni di controllo indipendenti, ivi comprese le funzioni di gestione del rischio e di conformità, ove istituite.

37. La funzione di supervisione strategica dovrebbe tenere conto del contributo fornito da tutte le funzioni e tutti gli organi aziendali competenti (per esempio comitati, funzioni di controllo ([11]), risorse umane, assistenza legale, pianificazione strategica, funzione di bilancio, ecc.) e dalle unità operative in merito alla definizione, all'attuazione e al controllo delle politiche di remunerazione dell'impresa di investimento.

38. La funzione delle risorse umane dovrebbe contribuire alla redazione e alla valutazione della politica di remunerazione per l'impresa di investimento e fornire informazioni in merito, anche per quanto riguarda la struttura di remunerazione, l'aspetto della neutralità rispetto al genere, i livelli di remunerazione e i sistemi di incentivazione in modo che non solo attiri e trattenga il personale di cui l'impresa di investimento ha bisogno, ma anche per garantire che la politica di remunerazione sia allineata al profilo di rischio dell'impresa di investimento.

39. La funzione di gestione dei rischi dovrebbe fornire assistenza e informazioni sulla definizione di adeguate misurazioni dei risultati corrette per il rischio (ivi comprese correzioni ex post), oltre a valutare come la struttura della remunerazione variabile influisca sul profilo di rischio e sulla cultura dell'impresa di investimento. La funzione di gestione dei rischi dovrebbe convalidare e valutare i dati di correzione per i rischi, nonché essere invitata a partecipare alle riunioni del comitato per le remunerazioni su tale questione.

40. La funzione di conformità dovrebbe analizzare il modo in cui la politica di remunerazione incide sul rispetto, da parte dell'impresa di investimento, della legislazione, dei regolamenti, delle politiche interne e della cultura del rischio, oltre a segnalare all'organo di gestione, nelle sue funzioni di gestione e di supervisione strategica, tutti i rischi di conformità e i problemi di inosservanza individuati. Durante le procedure di approvazione, riesame e controllo della politica di remunerazione, i risultati della funzione di conformità dovrebbero essere presi in considerazione dalla funzione di supervisione strategica.

41. La funzione di audit interno, ove istituita, dovrebbe condurre un riesame indipendente dell'elaborazione, dell'attuazione e degli effetti delle politiche di remunerazione dell'impresa di investimento sul suo profilo di rischio, nonché delle modalità di gestione di tali effetti, in linea con gli orientamenti di cui alla sezione 2.5. Il riesame può essere svolto da un'altra entità del gruppo o essere affidato a un soggetto esterno.

42. Nell'ambito di un gruppo, le funzioni competenti all'interno dell'impresa madre nell'Unione e delle filiazioni dovrebbero interagire e scambiarsi informazioni, ove opportuno. Le imprese di investimento dovrebbero scambiare informazioni, ove opportuno, anche con il loro ente consolidante, nelle situazioni in cui quest'ultimo è soggetto alla direttiva 2013/36/UE.

([11]) Cfr. gli orientamenti dell'ABE sulla governance interna per le imprese di investimento.

## 2.2 Partecipazione degli azionisti

43. A seconda della forma giuridica dell'impresa di investimento e del diritto nazionale applicabile, l'approvazione della politica di remunerazione dell'impresa di investimento e, se del caso, delle decisioni relative alla remunerazione dei membri dell'organo di gestione e di altro personale più rilevante, potrebbe essere affidata all'assemblea degli azionisti in conformità del diritto societario nazionale ([12]). Il voto degli azionisti può avere carattere consultivo o vincolante.

44. Qualora l'approvazione della remunerazione dei singoli membri dell'organo di gestione e di altro personale più rilevante sia affidata agli azionisti, questi ultimi dovrebbero approvare tutte le componenti della remunerazione, compresi i pagamenti per cessazione anticipata del rapporto. Qualora l'approvazione della politica di remunerazione sia soggetta all'approvazione degli azionisti, questi dovrebbero altresì approvare ex ante l'importo massimo dei pagamenti che possono essere riconosciuti all'organo di gestione e ad altro personale più rilevante in caso di risoluzione anticipata di un contratto o i criteri per la determinazione di tali importi.

45. Affinché gli azionisti possano prendere decisioni informate ai sensi dei punti 43 e 44, la funzione di supervisione strategica dovrebbe garantire che l'impresa di investimento fornisca loro informazioni adeguate sulla politica di remunerazione elaborata, tali da aiutarli a valutare la struttura degli incentivi e in che misura l'assunzione di rischi sia incentivata e controllata, nonché il costo complessivo della struttura di remunerazione. Tali informazioni dovrebbero essere fornite con largo anticipo rispetto all'assemblea degli azionisti pertinente. Dovrebbero essere fornite informazioni dettagliate sulle politiche di remunerazione e sulle loro modifiche, sulle procedure e sui processi decisionali per stabilire un pacchetto di remunerazione. Tali informazioni dovrebbero includere quanto segue:

    a. le componenti della remunerazione;

    b. principali caratteristiche e obiettivi dei pacchetti della remunerazione e il loro allineamento con la strategia aziendale e di rischio, inclusi la propensione al rischio e i valori aziendali dell'impresa di investimento;

    c. modalità per garantire che la politica di remunerazione sia neutrale rispetto al genere;

    d. modalità con cui si tiene conto dei punti di cui alla lettera b) nelle correzioni ex ante/ex post, in particolare per il personale più rilevante.

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

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

## 2.3 Istituzione di un comitato per le remunerazioni

47. Salvo diversamente specificato dal diritto nazionale, un'impresa di investimento con attività in bilancio e fuori bilancio valutate in media più di 100 milioni di EUR nel periodo di quattro anni immediatamente precedente all'esercizio finanziario in questione deve istituire un comitato per le remunerazioni che fornisca consulenza all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica e prepari le decisioni che devono essere adottate da tale organo.

48. Il comitato per le remunerazioni potrebbe essere istituito a livello di gruppo, anche nelle situazioni in cui l'ente consolidante è soggetto alla direttiva 2013/36/UE. Le disposizioni relative alla composizione del comitato per le remunerazioni specificate nella sezione 2.4.1 si applicano anche se il comitato viene istituito a livello di gruppo.

49. Qualora non debba essere istituito alcun comitato per le remunerazioni, le disposizioni dei presenti orientamenti relative al comitato per le remunerazioni devono essere interpretate nel senso che esse si applicano alla funzione di supervisione strategica.

### 2.3.1 Composizione del comitato per le remunerazioni

50. In conformità dell'articolo 33, paragrafo 1, della direttiva (UE) 2019/2034, il comitato per le remunerazioni è costituito da membri dell'organo di gestione che non svolgono alcuna funzione esecutiva e, ove applicabile, da rappresentanti dei lavoratori. Solo tali membri del personale sono considerati membri del comitato per le remunerazioni, anche nel caso in cui altri membri del personale dovessero partecipare alle sue riunioni. Il comitato per le remunerazioni deve presentare una composizione equilibrata sotto il profilo del genere.

51. Il presidente e la maggioranza dei membri del comitato per le remunerazioni dovrebbero qualificarsi come indipendenti ([13]). Ove il diritto nazionale preveda la rappresentanza dei lavoratori nell'organo di gestione, il comitato per le remunerazioni deve comprendere uno o più rappresentanti dei lavoratori. In mancanza di un numero sufficiente di membri indipendenti, le imprese di investimento dovrebbero prestare particolare attenzione quando attuano altre misure per limitare i conflitti di interesse nelle decisioni in merito a questioni afferenti alla remunerazione.

52. I membri del comitato per le remunerazioni dovrebbero possedere conoscenze, competenze ed esperienza professionale collettivamente adeguate in materia di politiche e prassi di remunerazione, attività di gestione e controllo dei rischi, segnatamente per quanto riguarda il meccanismo per allineare la struttura di remunerazione ai profili di rischio e di capitale delle imprese di investimento.

([13]) Il concetto di indipendenza fa riferimento a quanto stabilito negli orientamenti dell'ABE sulla governance interna, punto 5.6; cfr. anche gli orientamenti congiunti dell'ESMA e dell'ABE sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave.

### 2.3.2 Ruolo del comitato per le remunerazioni

53. Il comitato per le remunerazioni dovrebbe:

    a. essere responsabile della preparazione delle decisioni in materia di remunerazione che la funzione di supervisione strategica deve adottare, in particolare per quanto riguarda la remunerazione dei membri dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione, nonché di altro personale più rilevante;

    b. fornire la propria assistenza e consulenza alla funzione di supervisione strategica in merito all'elaborazione della politica di remunerazione dell'impresa di investimento, specificando tra l'altro che tale politica di remunerazione è neutrale rispetto al genere e promuove la parità di trattamento del personale di genere diverso;

    c. assistere la funzione di supervisione strategica nel controllo delle politiche, delle prassi e dei processi di remunerazione nonché della conformità alla politica di remunerazione e all'obbligo per quest'ultima di essere neutrale rispetto al genere;

    d. verificare se la vigente politica di remunerazione sia ancora aggiornata e, se necessario, formulare proposte di modifica;

    e. esaminare la nomina di consulenti esterni per le remunerazioni che la funzione di supervisione strategica può decidere di impiegare per ottenere pareri o assistenza;

    f. garantire l'adeguatezza delle informazioni fornite agli azionisti sulle politiche e prassi di remunerazione;

    g. valutare i meccanismi e i sistemi adottati per garantire che il sistema di remunerazione tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi, dei livelli di liquidità e di capitale e che la politica di remunerazione generale sia neutrale rispetto al genere, sia coerente, promuova una sana ed efficace gestione dei rischi e sia in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, la cultura e i valori aziendali, la cultura del rischio e l'interesse a lungo termine dell'impresa di investimento;

    h. valutare il conseguimento degli obiettivi in termini di risultato e la necessità di una correzione per i rischi ex post, compresa l'applicazione di dispositivi di malus e di restituzione («*clawback*»);

    i. esaminare una serie di possibili scenari per verificare come le politiche e le prassi di remunerazione reagiscono a eventi esterni e interni e condurre test retrospettivi sui criteri utilizzati per determinare il riconoscimento e la correzione per i rischi ex ante sulla base dei rischi effettivamente rilevati.

54. Laddove l'impresa di investimento abbia istituito un comitato per le remunerazioni, la remunerazione dei responsabili di alto livello che esercitano funzioni di controllo della

conformità, di gestione del rischio e di audit, ove istituite, dovrebbe essere sottoposta alla sorveglianza diretta del comitato per le remunerazioni. Lo stesso vale per il personale incaricato dello svolgimento di procedure di gestione dei rischi nel caso in cui non sia stata istituita alcuna funzione di gestione dei rischi. Il comitato per le remunerazioni dovrebbe formulare raccomandazioni per la funzione di supervisione strategica in merito alla progettazione del pacchetto di remunerazione e agli importi della remunerazione da corrispondere agli alti dirigenti che svolgono funzioni di controllo.

### 2.3.3 Processo e linee di segnalazione gerarchica

55. Il comitato per le remunerazioni dovrebbe:

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

    b. disporre di adeguate risorse finanziarie e di libero accesso a tutte le informazioni e a tutti i dati provenienti dalle funzioni di controllo indipendenti, inclusa la gestione dei rischi;

    c. assicurare la corretta partecipazione della funzione di controllo indipendente e di altre funzioni pertinenti (ad esempio, risorse umane, pianificazione legale e strategica) nelle rispettive aree di competenza e, ove necessario, richiedere una consulenza esterna.

56. Il comitato per le remunerazioni dovrebbe collaborare con altri comitati della funzione di supervisione strategica le cui attività possono avere un impatto sull'elaborazione e sul corretto funzionamento delle politiche e delle prassi di remunerazione (ad esempio, il comitato dei rischi, il comitato per il controllo interno e la revisione contabile e il comitato per le nomine) e fornire informazioni adeguate alla funzione di supervisione strategica e, se necessario, all'assemblea degli azionisti in merito alle attività svolte.

57. Il comitato dei rischi, qualora istituito, dovrebbe esaminare, fatti salvi i compiti del comitato per le remunerazioni, se gli incentivi forniti dalle politiche e prassi di remunerazione tengano conto dei rischi, del capitale e della liquidità dell'impresa di investimento, nonché della probabilità e della tempistica degli utili.

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

## 2.4 Riesame della politica di remunerazione

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

60. Le imprese di investimento dovrebbero monitorare lo sviluppo del divario retributivo di genere, nel caso di imprese di investimento con un numero di membri del personale pari o superiore a 50 unità, e il calcolo dovrebbe essere effettuato separatamente, paese per paese, per:

    a. il personale più rilevante, esclusi i membri dell'organo di gestione;

    b. i membri dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione;

    c. i membri dell'organo di gestione nella funzione di supervisione strategica; e

    d. altro personale.

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

62. Nei gruppi di imprese di investimento, inoltre, l'impresa madre nell'Unione dovrebbe effettuare un riesame centrale della conformità alla normativa, alle politiche di gruppo, alle procedure e alle norme interne.

63. Le imprese di investimento dovrebbero effettuare il riesame centrale e indipendente su base individuale. In un gruppo, le filiazioni possono affidarsi al riesame condotto dall'impresa madre nell'Unione o dall'ente, qualora il riesame effettuato su base consolidata abbia incluso l'impresa di investimento e i risultati vengano messi a disposizione della funzione di supervisione strategica di tale impresa di investimento.

64. Ferma restando la responsabilità dell'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica, i compiti previsti dal riesame periodico indipendente delle politiche di remunerazione possono essere, in tutto o in parte, esternalizzate da imprese di investimento ([14]).

65. Nell'ambito del riesame interno centrale e indipendente, le imprese di investimento dovrebbero valutare se nel loro complesso le politiche, le prassi e i processi di remunerazione:

    a. funzionino come previsto (verificando, in particolare, che le politiche, le procedure e le norme interne approvate siano rispettate, che le erogazioni delle remunerazioni siano adeguate, in linea con la strategia aziendale, e che si tenga adeguatamente conto del profilo di rischio, degli obiettivi a lungo termine e di altri obiettivi dell'impresa di investimento);

([14]) Cfr. gli orientamenti dell'ABE in materia di esternalizzazione e il regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione, del 25 aprile 2016, che integra la direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i requisiti organizzativi e le condizioni di esercizio dell'attività delle imprese di investimento e le definizioni di taluni termini ai fini di detta direttiva.

b. siano conformi alle disposizioni regolamentari, ai principi e alle norme nazionali e internazionali; e

c. siano attuati in modo coerente in tutto il gruppo e non limitino la capacità dell'impresa di investimento di garantire una solida base di capitale, in linea con la sezione 6 dei presenti orientamenti.

66. Le altre funzioni aziendali interne pertinenti (ossia risorse umane, assistenza legale, pianificazione strategica, ecc.), nonché altri comitati chiave per le funzioni di supervisione strategica (ossia il comitato per il controllo interno e la revisione contabile, il comitato dei rischi e il comitato per le nomine), dovrebbero partecipare attivamente al riesame delle politiche di remunerazione dell'impresa di investimento, al fine di garantire l'allineamento con il quadro e la strategia di gestione del rischio delle imprese di investimento.

67. Laddove i riesami periodici rivelino che le politiche di remunerazione non funzionano come previsto o come prescritto o qualora vengano formulate raccomandazioni, il comitato per le remunerazioni, ove istituito, o la funzione di supervisione strategica dovrebbe garantire che un piano di azioni correttive venga proposto, approvato e attuato tempestivamente.

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

## 2.5 Trasparenza interna

69. La politica di remunerazione di un'impresa di investimento dovrebbe essere comunicata internamente a tutto il personale ed essere accessibile a tutto il personale in qualsiasi momento. Gli aspetti riservati della remunerazione dei singoli membri del personale non sono soggetti a trasparenza interna.

70. Il personale dovrebbe essere informato in merito alle caratteristiche della propria remunerazione variabile, nonché in merito al processo e ai criteri che saranno utilizzati per valutare l'impatto delle proprie attività professionali sul profilo di rischio dell'impresa di investimento e sulla propria remunerazione variabile. In particolare, il processo di valutazione relativo ai risultati individuali dovrebbe essere adeguatamente documentato ed essere trasparente per il personale interessato.

# 3. Politiche di remunerazione e contesto del gruppo

71. Ai sensi dell'articolo 25 della direttiva (UE) 2019/2034, le imprese di investimento, fatte salve le deroghe previste all'articolo 32, paragrafo 4, della direttiva (UE) 2019/2034, devono conformarsi a tutti i requisiti di cui agli articoli 26, 30, 31, 32 e 33 della suddetta direttiva, ivi comprese le norme tecniche di regolamentazione applicabili in materia di remunerazione. I requisiti e le relative specifiche all'interno dei presenti orientamenti si applicano su base

individuale e, ove applicabile, su base consolidata conformemente all'articolo 7 del regolamento (UE) 2019/2033.

72. A livello consolidato, l'impresa madre nell'Unione e le autorità competenti dovrebbero garantire l'attuazione e il rispetto di una politica di remunerazione per tutto il personale, compreso tutto il personale più rilevante, di tutte le imprese di investimento e delle altre entità che rientrano nell'ambito del consolidamento prudenziale, ivi comprese tutte le succursali. La politica di remunerazione dovrebbe essere neutrale rispetto al genere. Occorre tenere conto dei requisiti specifici delle filiazioni in materia di remunerazione.

73. Per quanto concerne le imprese di investimento e le entità appartenenti a un gruppo situate in più di uno Stato membro, la politica di remunerazione a livello di gruppo dovrebbe specificare come trattare, in sede di applicazione, le differenze nazionali nelle modalità di attuazione dei requisiti in materia di remunerazione stabiliti dalla direttiva (UE) 2019/2034.

74. Nell'applicare i requisiti su base consolidata, i requisiti in materia di remunerazione applicabili nello Stato membro in cui ha sede l'impresa madre nell'Unione si applicano anche al personale più rilevante che ha un impatto considerevole sul profilo di rischio del gruppo, anche nel caso in cui l'attuazione dei requisiti prescritti dagli articoli 30 e 32 della direttiva (UE) 2019/2034 da parte dello Stato membro in cui ha sede l'impresa madre nell'Unione sia più rigorosa.

75. Il personale distaccato da un'impresa madre in un paese terzo presso una filiazione dell'UE che è un'impresa di investimento o una succursale e che, se fosse impiegato direttamente dall'impresa di investimento o dalla succursale dell'UE, si configurerebbe come personale più rilevante di tale impresa di investimento o succursale dell'UE, costituisce personale più rilevante. Tale personale distaccato dovrebbe essere soggetto alle disposizioni di remunerazione di cui alla direttiva (UE) 2019/2034 nella loro attuazione nello Stato membro in cui è stabilita l'impresa di investimento o la succursale dell'UE, nonché alle norme tecniche di regolamentazione applicabili. Ai fini dei distacchi di breve durata, ad esempio laddove una persona risieda in uno Stato membro solo per alcune settimane per svolgere lavori a progetto, la persona in questione dovrebbe essere soggetta a tali disposizioni solo se identificabile ai sensi degli RTS sul personale più rilevante, tenendo conto della remunerazione riconosciuta per il periodo di tempo pertinente e del ruolo e delle responsabilità ricoperti durante il distacco.

76. I contratti o i distacchi a breve termine non devono essere utilizzati come mezzo per eludere i requisiti in materia di remunerazione di cui alla direttiva (UE) 2019/2034 ed eventuali norme o orientamenti correlati.

77. I requisiti in materia di remunerazione di cui alla direttiva (UE) 2019/2034 e le indicazioni dei presenti orientamenti si applicano alle imprese di investimento negli Stati membri indipendentemente dal fatto che siano o meno filiazioni di un'impresa di investimento madre o di un ente di un paese terzo. Laddove una filiazione nell'UE di un'impresa di investimento madre in un paese terzo sia un'impresa madre nell'Unione, l'ambito del consolidamento prudenziale non comprende il livello dell'impresa di investimento madre situata in un paese

terzo e altre filiazioni dirette di tale impresa di investimento madre. L'impresa madre nell'Unione dovrebbe assicurare che le sue politiche di remunerazione tengano conto della politica di remunerazione a livello di gruppo dell'impresa di investimento madre in un paese terzo, nella misura in cui tale politica di remunerazione non contravvenga ai requisiti previsti dal diritto nazionale o dell'Unione applicabile, ivi compresi i presenti orientamenti.

# 4 Proporzionalità

78. Il principio di proporzionalità, sancito dall'articolo 26, paragrafo 3, della direttiva (UE) 2019/2034, mira a rendere le politiche e prassi di remunerazione coerenti con il profilo di rischio individuale, la propensione al rischio e la strategia di un'impresa di investimento, in modo che gli obiettivi dei requisiti in materia di remunerazione siano conseguiti in modo efficace.

79. Nell'applicare i requisiti in materia di remunerazione e le indicazioni dei presenti orientamenti in modo proporzionato, le imprese di investimento e le autorità competenti dovrebbero considerare la natura, le dimensioni, la complessità e i rischi intrinseci del modello aziendale e delle attività dell'impresa di investimento.

80. L'obbligo di adottare sane ed efficaci politiche e prassi di remunerazione si applica a tutte le imprese di investimento e a tutto il personale, indipendentemente dalle diverse caratteristiche delle imprese di investimento.

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

82. Qualora le imprese di investimento siano autorizzate a prestare i servizi e svolgere le attività di cui all'allegato 1, sezione A, punti 2), 3), 4), 6) e 7), della direttiva 2014/65/UE, in linea di principio ci si dovrebbe aspettare un livello di sofisticazione più elevato, in particolare se l'impresa di investimento è autorizzata a detenere denaro o attività dei clienti.

83. Ai fini di cui sopra, le imprese di investimento e le autorità competenti dovrebbero tenere conto almeno dei seguenti criteri:

    a. le attività in bilancio e fuori bilancio dell'impresa di investimento e se, del caso, la conformità di tale impresa ai criteri e alle soglie di cui all'articolo 32, paragrafo 4, della direttiva (UE) 2019/2034;

    b. se l'impresa di investimento sia autorizzata a detenere denaro o attività dei clienti;

c. il tipo di attività e servizi autorizzati (per esempio, quelli di cui all'allegato 1, sezioni A e B, della direttiva 2014/65/UE) e altri servizi (per esempio, quelli di compensazione) prestati dall'impresa di investimento;

d. l'importo delle attività gestite;

e. le attività salvaguardate e gestite;

f. il volume degli ordini dei clienti trattati;

g. il volume del flusso di negoziazione giornaliero;

h. la presenza geografica dell'impresa di investimento e la portata dell'operatività in ciascuna giurisdizione, paesi terzi inclusi;

i. la forma giuridica e gli strumenti di capitale e di debito disponibili;

j. i metodi utilizzati per determinare i requisiti patrimoniali;

k. se l'impresa di investimento faccia o meno parte di un gruppo e, in caso affermativo, la valutazione della proporzionalità effettuata per il gruppo e le caratteristiche del gruppo cui l'impresa di investimento appartiene;

l. la strategia aziendale sottostante;

m. la struttura delle attività aziendali e l'orizzonte temporale, la misurabilità e la prevedibilità dei rischi per tali attività;

n. la struttura di finanziamento dell'impresa di investimento;

o. l'organizzazione interna dell'impresa di investimento, ivi compreso il livello della remunerazione variabile che può essere corrisposta al personale più rilevante;

p. le fonti principali e la struttura dei profitti e delle perdite dell'impresa di investimento;

q. la tipologia dei clienti (ad esempio, clienti al dettaglio, società, piccole imprese, enti pubblici);

r. la complessità degli strumenti finanziari o dei contratti;

s. le funzioni esternalizzate e i canali di distribuzione;

t. sistemi informatici disponibili, inclusi i sistemi di continuità e le attività di esternalizzazione in quest'area.

84. Prima di applicare in modo proporzionato i requisiti in materia di remunerazione e le disposizioni stabilite nei presenti orientamenti, dovrebbe essere effettuata l'identificazione del

personale sulla base dei criteri previsti dall'articolo 30, paragrafo 1, della direttiva (UE) 2019/2034 e dal regolamento delegato della Commissione, e prescritti ai sensi dell'articolo 30, paragrafo 4, della suddetta direttiva (RTS sul personale più rilevante), nonché sulla base di criteri interni aggiuntivi ([15]).

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

86. Le autorità competenti dovrebbero garantire che le imprese di investimento rispettino i requisiti in materia di remunerazione e le disposizioni dei presenti orientamenti in modo da garantire parità di condizioni tra le diverse imprese di investimento.

## Deroghe al processo di erogazione della remunerazione variabile

87. Fatta salva l'attuazione dell'articolo 32, paragrafo 4, della direttiva 2019/2034/UE da parte degli Stati membri, un'impresa di investimento con il totale delle attività inferiore alla soglia definita dal diritto nazionale ha facoltà di non applicare il requisito di differire ed erogare la remunerazione variabile negli strumenti di cui all'articolo 32, paragrafo 1), lettere j) e l), e all'articolo 32, paragrafo 3, terzo comma, della direttiva (UE) 2019/2034.

88. Nello stabilire l'importo della remunerazione variabile annua corrisposta a un membro del personale e il rapporto effettivo tra la remunerazione annua variabile e fissa ai fini dell'articolo 32, paragrafo 4, lettera b), della direttiva (UE) 2019/2034, ossia l'applicazione di deroghe al requisito di differire ed erogare negli strumenti la remunerazione variabile ai singoli membri del personale, le imprese di investimento dovrebbero tenere conto degli importi di cui alle lettere a) e b) e applicare le ulteriori condizioni di cui alle lettere da c) a h):

    a. la remunerazione variabile annua riconosciuta per il periodo di riferimento che coincide con l'esercizio finanziario per il quale si determina se la deroga possa essere applicata e per tutti i periodi di riferimento che si sono conclusi in questo esercizio finanziario, indipendentemente dalla durata dei periodi di riferimento sottostanti che si sono conclusi in questo esercizio finanziario, dovrebbe includere, ad esempio, l'intero importo della remunerazione variabile basata su periodi di valutazione pluriennali rotativi e non rotativi e bonus di permanenza per periodi superiori a un anno, qualora il periodo sottostante si sia concluso nell'esercizio finanziario in questione;

    b. la remunerazione annua fissa riconosciuta per il periodo di riferimento precedente; le imprese di investimento possono non tenere conto di altri riconoscimenti che siano considerati remunerazione fissa in base ai punti 127 e 128;

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

c. la remunerazione variabile riconosciuta per il periodo di riferimento precedente, indipendentemente dalla modalità di pagamento della remunerazione (in contanti, strumenti o altre forme di remunerazione variabile);

d. la remunerazione variabile dovrebbe consistere in tutte le forme della remunerazione variabile riconosciuta, compresa la remunerazione variabile basata sui risultati, gli importi corrisposti come remunerazione variabile garantita, i bonus di permanenza, i pagamenti per cessazione anticipata del rapporto o i benefici pensionistici discrezionali;

e. l'importo della remunerazione variabile riconosciuta per periodi di riferimento più lunghi di un anno, per esempio sulla base di piani di incentivi a lungo termine o periodi di valutazione pluriennali, tenendo conto dell'intero importo per l'esercizio di riferimento in cui terminano i periodi di riferimento;

f. l'intero importo della remunerazione variabile riconosciuta nell'ambito dell'esercizio di riferimento come remunerazione variabile garantita, i bonus di permanenza, i pagamenti per cessazione anticipata del rapporto e i benefici pensionistici discrezionali;

g. gli importi dovrebbero basarsi sulla definizione della remunerazione fissa e variabile ai sensi dei presenti orientamenti e dovrebbero essere calcolati sulla base della remunerazione lorda riconosciuta;

h. laddove l'importo sia determinato su base individuale, dovrebbe essere presa in considerazione la remunerazione riconosciuta dall'impresa di investimento; qualora l'importo sia determinato su base consolidata, si dovrebbe tenere conto di tutte le remunerazioni riconosciute nell'ambito del consolidamento prudenziale; e

i. laddove la remunerazione sia corrisposta in una valuta diversa dall'euro, gli importi dovrebbero essere convertiti in euro utilizzando il tasso di cambio pubblicato dalla Commissione per la programmazione finanziaria e il bilancio dell'ultimo mese dell'esercizio finanziario dell'impresa di investimento ([16]).

89. Nel calcolare la media del valore delle attività per il periodo di quattro anni immediatamente precedente all'esercizio finanziario in corso ai fini dell'articolo 32, paragrafo 4, lettera a), della direttiva (UE) 2019/2034, le imprese di investimento dovrebbero utilizzare la media semplice di tale valore alla fine dei quattro esercizi finanziari precedenti. Se i conti sono tenuti in una valuta diversa dall'euro, gli importi dovrebbero essere convertiti in euro utilizzando il tasso di cambio pubblicato dalla Commissione per la programmazione finanziaria e il bilancio dell'ultimo mese di ogni esercizio finanziario.

90. Laddove il diritto nazionale autorizzi le autorità competenti a stabilire le soglie di cui all'articolo 32, paragrafo 4, lettera a), della direttiva (UE) 2019/2034 per le singole imprese di

( [16] ) I tassi di cambio sono disponibili sul sito web della Commissione europea all'indirizzo: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/procedures-guidelines-tenders/information-contractors-and-beneficiaries/exchange-rate-inforeuro_it

investimento, le autorità competenti dovrebbero, quando riducono o aumentano le soglie, tenere conto della natura, della portata e della complessità delle attività dell'impresa di investimento, della sua organizzazione interna o, se applicabili, delle caratteristiche del gruppo a cui appartiene, nonché dei criteri di proporzionalità stabiliti nei presenti orientamenti. Lo stesso vale per quanto concerne le riduzioni delle soglie di cui all'articolo 32, paragrafo 5, lettere c), d) ed e), e all'articolo 32, paragrafo 6.

91. Laddove il diritto nazionale autorizzi le autorità competenti a stabilire le soglie di cui all'articolo 32, paragrafo 7, della direttiva (UE) 2019/2034 per singoli membri del personale, le autorità competenti dovrebbero, quando riducono o aumentano la soglia, tenere conto dei criteri previsti da tale articolo e dell'impatto delle attività professionali dei membri del personale sul profilo di rischio dell'impresa di investimento e sulle attività che essa gestisce rispetto ad altro personale più rilevante. Per esempio, in presenza di un impatto più considerevole sul profilo di rischio, potrebbe essere opportuno richiedere l'applicazione del differimento e del pagamento in strumenti finanziari.

## 5. Il processo di identificazione

92. Le imprese di investimento hanno la responsabilità di identificare i membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'impresa di investimento stessa o delle attività da questa gestite (personale più rilevante). Tutte le imprese di investimento dovrebbero condurre annualmente un'autovalutazione al fine di identificare tutti i membri del personale le cui attività professionali hanno o possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'impresa di investimento o delle attività che essa gestisce. Il processo di identificazione dovrebbe far parte della politica di remunerazione generale dell'impresa di investimento.

93. L'autovalutazione dovrebbe basarsi sui criteri qualitativi e quantitativi stabiliti dagli RTS relativi al personale più rilevante e, ove necessario, al fine di garantire la completa identificazione di tutti i membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'impresa di investimento o sulle attività da essa gestite, su criteri aggiuntivi stabiliti dall'impresa di investimento che riflettano i livelli di rischio delle diverse attività all'interno della stessa e l'impatto dei membri del personale sul profilo di rischio.

94. Nell'applicare i criteri quantitativi basati sulla remunerazione dei membri del personale, si dovrebbe tener conto della remunerazione fissa riconosciuta per l'esercizio finanziario precedente e della remunerazione variabile riconosciuta al personale nell'esercizio finanziario o per l'esercizio finanziario precedente. La remunerazione variabile riconosciuta nell'esercizio finanziario precedente è la remunerazione variabile riconosciuta nell'esercizio finanziario precedente con riferimento ai risultati precedenti. Le imprese di investimento dovrebbero definire il metodo applicabile nella loro politica di remunerazione. Nell'applicare criteri quantitativi basati sulla remunerazione dei membri del personale, le imprese di investimento dovrebbero tenere conto di tutte le componenti delle remunerazioni fisse e variabili, sia monetarie sia non monetarie, riconosciute per i servizi professionali. I pacchetti di

remunerazione ordinari che non sono contabilizzati a livello individuale dovrebbero essere presi in considerazione sulla base dell'importo complessivo suddiviso per criteri oggettivi per il singolo membro del personale.

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

96. L'autovalutazione dovrebbe essere chiara, coerente, adeguatamente documentata e periodicamente aggiornata nel corso dell'anno, almeno per quanto riguarda i criteri qualitativi previsti dagli RTS sul personale più rilevante e, se necessario, anche in base ai criteri delle imprese di investimento. Queste ultime dovrebbero garantire che il personale che rientra o è probabile che rientri nei criteri di cui all'articolo 3 degli RTS sul personale più rilevante per un periodo di almeno tre mesi nel corso di un esercizio finanziario sia trattato come personale più rilevante.

97. La documentazione dell'autovalutazione svolta per l'identificazione del personale dovrebbe comprendere almeno le seguenti informazioni:

    a. la logica alla base dell'autovalutazione e l'ambito della sua applicazione;

    b. l'approccio utilizzato per valutare i rischi che emergono dalla strategia e dalle attività aziendali dell'impresa di investimento, anche in diverse località geografiche;

    c. le modalità di valutazione delle persone che lavorano presso imprese di investimento e altri soggetti nell'ambito del consolidamento, filiazioni e succursali, ivi comprese quelle situate in paesi terzi;

    d. il ruolo e le responsabilità dei diversi organi societari e delle funzioni interne che partecipano all'elaborazione, al controllo, all'esame e all'applicazione del processo di autovalutazione; e

    e. l'esito dell'identificazione.

98. Le imprese di investimento dovrebbero tenere traccia del processo di identificazione e dei relativi risultati ed essere in grado di dimostrare alla rispettiva autorità di vigilanza competente le modalità di identificazione del personale in base ai criteri sia qualitativi che quantitativi previsti dagli RTS sul personale più rilevante e ad eventuali criteri aggiuntivi utilizzati dalle imprese di investimento.

99. La documentazione dell'autovalutazione dovrebbe includere almeno il numero di membri del personale più rilevante, compreso il numero di membri del personale identificato come più rilevante per la prima volta, le responsabilità e le attività professionali, i nomi o un altro

identificativo univoco e l'assegnazione in seno all'impresa di investimento del personale più rilevante ai campi di attività nonché un confronto con i risultati dell'autovalutazione dell'anno precedente.

100. La documentazione dovrebbe includere anche i membri del personale che sono stati identificati in base a criteri quantitativi, ma le cui attività professionali non sono considerate tali da avere un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'impresa di investimento o sulle attività che essa gestisce, in conformità degli RTS sul personale più rilevante. Le imprese di investimento dovrebbero conservare la documentazione per un periodo di tempo adeguato al fine di consentire l'esame da parte delle autorità competenti.

## 5.1 Approvazione preventiva delle esclusioni

101. Se l'impresa di investimento stabilisce, in base agli RTS sul personale più rilevante, che le attività professionali del membro del personale non hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'impresa di investimento o sulle attività che essa gestisce e richiede un'approvazione preventiva, si applica quanto segue:

a. l'organo di gestione dovrebbe decidere, sulla base dell'analisi effettuata nell'ambito del processo di identificazione annuale, se il personale non abbia effettivamente alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'impresa di investimento o sulle attività che essa gestisce, e informare la funzione di supervisione strategica della decisione adottata. La funzione di supervisione strategica o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, dovrebbe esaminare i criteri e il processo in base a cui vengono prese le decisioni e approvare le deroghe accordate ([17]);

b. eventuali domande di approvazione preventiva dovrebbero essere presentate senza indugio, ma al più tardi entro sei mesi dalla fine dell'esercizio finanziario precedente. L'autorità competente dovrebbe valutare la domanda e approvarla o respingerla, per quanto possibile, entro un periodo di tre mesi dal ricevimento della documentazione completa;

c. se al membro del personale è stata riconosciuta una remunerazione complessiva pari o superiore a 1 000 000 di EUR nell'esercizio finanziario precedente, l'autorità competente dovrebbe informare immediatamente l'Autorità bancaria europea in merito alla domanda ricevuta e fornire la propria valutazione iniziale. Su richiesta, l'autorità competente dovrebbe trasmettere immediatamente all'ABE tutte le informazioni ricevute dall'impresa di investimento. Prima che l'autorità competente decida in merito di approvare o rigettare la domanda, l'ABE si metterà in contatto con l'autorità competente per garantire che tali esclusioni siano concesse in modo coerente.

102. L'approvazione preventiva in merito alle esclusioni del personale più rilevante in relazione ai criteri quantitativi dovrebbe essere concessa solo per un periodo di tempo limitato. La

([17]) In merito all'approvazione delle deroghe alla politica di remunerazione, fare riferimento al punto 103.

richiesta di approvazione preventiva ai sensi degli RTS sul personale più rilevante dovrebbe essere effettuata ogni anno. Per quanto riguarda il personale rispetto al quale viene presa per la prima volta una decisione sulla richiesta, l'approvazione preventiva dovrebbe riguardare solo l'esercizio finanziario in cui è stata richiesta l'approvazione preventiva e l'esercizio finanziario successivo. Per quanto riguarda il personale rispetto al quale l'esclusione è già stata deliberata per l'esercizio finanziario in corso, l'approvazione preventiva deve riguardare solo l'esercizio finanziario successivo.

103. Qualora sia escluso il personale più rilevante che opera nelle filiazioni che non sono soggette di per sé alla direttiva (UE) 2019/2034, l'autorità competente è l'autorità competente dell'impresa di investimento madre. Per quanto riguarda le succursali di imprese di investimento la cui sede centrale è situata in un paese terzo, l'autorità competente è l'autorità competente responsabile della supervisione strategica delle imprese di investimento nello Stato membro in cui è situata la succursale.

104. Le richieste di approvazione preventiva dovrebbero includere tutti i nomi o un altro identificativo univoco per i membri del personale più rilevante cui dovrebbe applicarsi un'esclusione, la percentuale del contributo dell'unità operativa ai fondi propri totali dell'impresa di investimento in cui il membro del personale è attivo e l'analisi dell'impatto del personale sul profilo di rischio dell'impresa di investimento per ogni membro del personale più rilevante. Se i membri del personale più rilevante sono attivi nella stessa unità operativa e hanno la stessa funzione, dovrebbe essere condotta una valutazione congiunta.

## 5.2 Governance del processo di identificazione

105. Il processo di identificazione e la relativa politica competono, in ultima istanza, all'organo di gestione, che nella sua funzione di supervisione strategica dovrebbe:

a. approvare la politica del processo di identificazione nell'ambito della politica di remunerazione;

b. partecipare all'elaborazione dell'autovalutazione;

c. garantire che la valutazione per l'identificazione del personale sia eseguita correttamente in conformità della direttiva (UE) 2019/2034, agli RTS sul personale più rilevante e ai presenti orientamenti;

d. vigilare sul processo di identificazione su base continuativa;

e. approvare eventuali deroghe o modifiche rilevanti alla politica adottata e valutare e monitorare attentamente i loro effetti;

f. approvare o controllare qualsiasi esclusione del personale ai sensi degli RTS sul personale più rilevante, qualora l'impresa di investimento ritenga che il personale non soddisfi i criteri quantitativi definiti negli RTS sul personale più rilevante, in quanto di fatto non ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'impresa di investimento o sulle attività che essa gestisce;

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

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

107. Le funzioni di controllo della conformità e di gestione dei rischi o il personale incaricato delle procedure di gestione dei rischi, le funzioni di supporto aziendale (per esempio, l'assistenza legale e le risorse umane) e i comitati competenti dell'organo di gestione (vale a dire il comitato dei rischi, il comitato per il controllo interno e la revisione contabile e il comitato per le nomine) dovrebbero partecipare al processo di identificazione in conformità del loro rispettivo ruolo e anche su base continuativa. In particolare, dovrebbe partecipare al processo di identificazione un comitato dei rischi, se istituito, fatti salvi i compiti del comitato per le remunerazioni. Le imprese di investimento dovrebbero garantire un adeguato scambio di informazioni tra tutti gli organi interni e le funzioni coinvolte nel processo di identificazione. Il processo di identificazione e i rispettivi risultati dovrebbero essere soggetti a un riesame interno o esterno indipendente.

## 5.3 Processo di identificazione a livello individuale e consolidato

108. In fase di identificazione delle categorie di personale previste dall'articolo 30, paragrafo 1, della direttiva (UE) 2019/2034, le imprese di investimento dovrebbero applicare sia i criteri di identificazione qualitativi e quantitativi, compresi quelli di cui agli RTS sul personale più rilevante, sia quelli aggiuntivi stabiliti dalle imprese di investimento, su base individuale, utilizzando i dati e tenendo conto della situazione della singola impresa di investimento, nonché su base consolidata. Su quest'ultima base, l'impresa madre nell'Unione dovrebbe applicare i criteri utilizzando i dati consolidati e tenendo conto della situazione consolidata nonché dell'impatto sul profilo di rischio delle imprese di investimento su base consolidata.

109. In fase di applicazione dei criteri di identificazione qualitativi a livello consolidato, i membri del personale di una filiazione rientrano in questi criteri solo se sono responsabili delle funzioni di cui a tali criteri su base consolidata. Per esempio, un membro del personale di una filiazione che appartenga all'organo di gestione di tale filiazione dovrebbe rientrare nel criterio secondo cui «il membro del personale appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione» solo se appartiene anche all'organo di gestione dell'impresa di investimento madre nell'Unione.

110. In fase di applicazione dei criteri di identificazione quantitativi su base consolidata, le imprese di investimento dovrebbero tenere conto di tutte le remunerazioni riconosciute a un membro del personale nell'intero ambito del consolidamento prudenziale.

111. In fase di applicazione dei criteri di identificazione qualitativi, le imprese di investimento dovrebbero identificare il personale preposto alla funzione indicata nei criteri qualitativi; il criterio principale per l'identificazione non è il nome della funzione, bensì l'autorità e la responsabilità ad essa conferite.

## 5.4 Ruolo dell'impresa madre nell'Unione

112. L'impresa madre nell'Unione dovrebbe garantire la coerenza complessiva delle politiche di remunerazione del gruppo, ivi compresi i processi di identificazione e la corretta attuazione su base consolidata e individuale.

## 5.5 Ruolo delle filiazioni e delle succursali

113. Le imprese di investimento che sono filiazioni di un'impresa madre nell'Unione dovrebbero attuare nell'ambito della loro politica di remunerazione la politica emanata dall'impresa madre consolidante nell'Unione e il processo per l'identificazione del personale.

114. Tutte le filiazioni dovrebbero partecipare attivamente al processo di identificazione condotto dall'impresa madre consolidante nell'Unione. In particolare, ogni filiazione nell'ambito del consolidamento prudenziale, comprese quelle che non rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva (UE) 2019/2034, dovrebbe fornire all'impresa madre nell'Unione tutte le informazioni necessarie per identificare correttamente tutti i membri del personale che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'impresa di investimento o sulle attività da essa gestite su base consolidata.

115. Le filiazioni che non rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva (UE) 2019/2034 non sono tenute a svolgere un processo di identificazione a livello individuale, a meno che non siano tenute a farlo in base a requisiti in materia di remunerazione specifici del settore. Per quanto riguarda le filiazioni che non rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva o di altri requisiti specifici in materia di remunerazione, la valutazione dovrebbe essere effettuata dall'impresa madre nell'Unione a livello consolidato, sulla base delle informazioni fornite dalla filiazione. Le imprese di investimento che rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva (UE) 2019/2034 dovrebbero condurre la propria autovalutazione per l'identificazione del personale a livello individuale. Le imprese di investimento incluse in un processo di identificazione su base consolidata possono delegare l'applicazione pratica del processo di identificazione a livello individuale all'impresa madre nell'Unione.

116. Le succursali in uno Stato membro di imprese di investimento che hanno la propria sede centrale in un paese terzo e le imprese di investimento in uno Stato membro che sono filiazioni di imprese di investimento madri in paesi terzi dovrebbero condurre il processo di identificazione e notificarne i risultati alla rispettiva impresa di investimento madre. Le imprese di investimento in uno Stato membro dovrebbero includere nella loro valutazione anche le loro filiazioni che rientrano nell'ambito del consolidamento prudenziale e le succursali situate in

paesi terzi. Le imprese di investimento dovrebbero essere consapevoli che le succursali costituiscono una parte non indipendente dell'impresa di investimento.

117. Per quanto concerne le succursali di paesi terzi situate in uno Stato membro, i criteri per l'identificazione dovrebbero applicarsi alle funzioni, alle attività aziendali e al personale situati in uno Stato membro allo stesso modo in cui sarebbero applicabili nei confronti di un'impresa di investimento a livello individuale.

## 6. Base di capitale

118. Le imprese di investimento e le autorità competenti dovrebbero garantire che il riconoscimento, l'erogazione e la maturazione della remunerazione variabile, ivi compresa l'applicazione dei dispositivi di malus e di restituzione («*clawback*») nell'ambito della politica di remunerazione delle imprese di investimento, non pregiudichino la loro capacità di garantire una solida base di capitale.

119. In fase di valutazione della solidità della base di capitale, l'impresa di investimento dovrebbe tenere conto dei fondi propri complessivi, della sua composizione e in particolare del capitale primario di classe 1, nonché dei requisiti in materia di fondi propri. L'obbligo di mantenere una solida base di capitale si applica anche su base consolidata; inoltre le autorità competenti dovrebbero tenere conto dei risultati delle loro revisioni prudenziali.

120. Nella loro pianificazione del capitale e della liquidità e nel loro processo generale di valutazione dell'adeguatezza del capitale interno, le imprese di investimento dovrebbero includere l'impatto della remunerazione variabile (sia gli importi anticipati sia quelli differiti).

121. La remunerazione variabile totale riconosciuta da un'impresa di investimento non deve limitare la capacità di quest'ultima di mantenere o ripristinare una solida base di capitale nel lungo termine e dovrebbe tenere conto degli interessi degli azionisti e dei proprietari, degli investitori e di altre parti interessate. La remunerazione variabile non dovrebbe essere riconosciuta né corrisposta qualora ciò comporti che l'impresa di investimento non disponga più di una base di capitale solida. L'impresa di investimento dovrebbe prendere in considerazione questi obblighi, i risultati del processo di valutazione dell'adeguatezza del capitale interno, la sua pianificazione pluriennale del capitale e le raccomandazioni sulle distribuzioni formulate dalle autorità competenti e dalle autorità europee di vigilanza, al momento di determinare:

a. l'importo complessivo della remunerazione variabile che può essere riconosciuta per l'esercizio in questione; e

b. l'importo della remunerazione variabile che sarà corrisposta o maturerà nell'esercizio in questione.

122. Le imprese di investimento che non dispongono di una solida base di capitale o in cui la solidità della base di capitale è a rischio dovrebbero adottare le seguenti misure per quanto riguarda la remunerazione variabile:

a. ridurre il *bonus pool* variabile, considerando anche la possibilità di azzerarlo;

b. applicare le necessarie misure di correzione dei risultati, in particolare il malus;

c. utilizzare l'utile netto dell'impresa di investimento per l'esercizio in questione, e potenzialmente per gli esercizi successivi, per rafforzare la base di capitale. L'impresa di investimento non dovrebbe compensare l'eventuale riduzione della remunerazione variabile effettuata al fine di garantire una solida base di capitale negli esercizi successivi o mediante altri pagamenti, veicoli o metodi che comportino un'elusione di tale obbligo.

123. Le autorità competenti dovrebbero intervenire qualora il riconoscimento della remunerazione variabile pregiudichi il mantenimento di una solida base di capitale, imponendo all'impresa di investimento di ridurre o applicare un limite massimo all'importo complessivo della remunerazione variabile determinato fino a quando la situazione di adeguatezza patrimoniale non migliorerà e, se necessario, di applicare misure di correzione dei risultati, in particolare il malus, nonché richiedere alle imprese di investimento di utilizzare gli utili netti per rafforzare i fondi propri.

# Titolo II. Struttura della remunerazione

## 7. Categorie di remunerazione

124. Ai sensi della direttiva (UE) 2019/2034, la remunerazione è fissa o variabile; non esiste una terza categoria di remunerazione. Fatta salva l'attuazione a livello nazionale delle deroghe di cui all'articolo 32, paragrafi da 4 a 7, della direttiva (UE) 2019/2034, se la remunerazione è variabile e viene corrisposta al personale più rilevante, devono anche essere soddisfatti tutti i requisiti di cui all'articolo 32 della direttiva (UE) 2019/2034, oltre ai requisiti generali di cui agli articoli 26 e 30 della suddetta direttiva. A tal fine, le imprese di investimento dovrebbero assegnare, in linea con i presenti orientamenti, le componenti della remunerazione alla remunerazione fissa o variabile e le rispettive politiche di remunerazione dovrebbero definire criteri chiari, obiettivi, predeterminati e trasparenti per assegnare tutte le componenti della remunerazione alle categorie fisse o variabili conformemente ai presenti orientamenti.

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

126. La remunerazione è fissa se le condizioni per il suo riconoscimento e il suo importo:

a. si basano su criteri predeterminati;

b. non sono discrezionali e riflettono il livello di esperienza professionale e di anzianità del personale;

c. sono trasparenti per quanto riguarda l'importo individuale riconosciuto al singolo membro del personale;

d. sono permanenti, ossia mantenute per un periodo connesso al ruolo e alle responsabilità organizzative specifici;

e. non sono revocabili; l'importo permanente può essere modificato solo tramite contrattazione collettiva o a seguito di rinegoziazione, in linea con i criteri nazionali in materia di determinazione delle retribuzioni;

f. non possono essere ridotte, sospese o annullate dall'impresa di investimento;

g. non offrono incentivi per l'assunzione di rischi; e

h. non dipendono dai risultati.

127. Le componenti della remunerazione che rientrano in una politica generale a livello di impresa di investimento, qualora soddisfino le condizioni di cui al punto 128, o che rientrano fra i pagamenti obbligatori ai sensi del diritto nazionale, sono considerate remunerazione fissa, ivi inclusi i pagamenti che fanno parte dei pacchetti occupazionali di routine di cui ai presenti orientamenti.

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

a. la remunerazione corrisposta al personale espatriato considerando il costo della vita e le aliquote fiscali in un altro paese;

b. le indennità utilizzate per aumentare la retribuzione fissa di base nelle situazioni in cui il personale lavora all'estero e percepisce una remunerazione inferiore a quella che avrebbe percepito sul mercato del lavoro locale per una posizione comparabile, se sono soddisfatte tutte le seguenti condizioni specifiche:

i. l'indennità è corrisposta su base non discriminatoria a tutto il personale in una situazione analoga;

ii. l'indennità è riconosciuta perché il personale lavora temporaneamente all'estero o in una posizione diversa, con un livello di remunerazione che richiede un adeguamento per riflettere i livelli retributivi nel mercato pertinente;

iii. il livello dei pagamenti aggiuntivi si basa su criteri predeterminati;

iv. la durata dell'indennità è vincolata alla durata della situazione summenzionata.

# 8. Casi particolari di componenti della remunerazione

## 8.1 Indennità

129. La remunerazione variabile e fissa delle imprese di investimento può essere costituita da diverse componenti, tra cui pagamenti o benefici aggiuntivi o accessori. Le imprese di investimento dovrebbero analizzare le indennità ([18]) e assegnarle alla componente variabile o fissa della remunerazione. L'assegnazione dovrebbe basarsi sui criteri della sezione 7.

130. In particolare, l'impresa di investimento dovrebbe documentare debitamente i risultati delle valutazioni effettuate ai sensi della sezione 7, qualora le indennità siano considerate remunerazione fissa ma presentino una delle seguenti caratteristiche:

a. sono corrisposte solo ai membri del personale più rilevante ([19]);

b. sono limitate ai casi in cui il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione supererebbe altrimenti il rapporto stabilito dalla politica di remunerazione;

c. sono collegate a indicatori che potrebbero eventualmente essere considerati misure dei risultati. In tal caso, l'impresa di investimento dovrebbe essere in grado di dimostrare che questi indicatori non sono collegati ai risultati dell'impresa di investimento, per esempio analizzando la correlazione con gli indicatori di risultato utilizzati.

131. Qualora le indennità si basino sul ruolo, sulla funzione o sulla responsabilità organizzativa del personale, affinché vengano correttamente abbinate alla componente fissa della remunerazione, dovrebbero soddisfare i criteri di cui al punto 128, tenendo conto di tutte le seguenti indicazioni:

a. l'indennità è vincolata a un ruolo o a una responsabilità organizzativa ed è riconosciuta a condizione che non si verifichino cambiamenti sostanziali per quanto riguarda le responsabilità e i poteri del ruolo, tali da comportare di fatto un ruolo o una responsabilità organizzativa diversi per il personale;

b. l'importo non dipende da fattori diversi dall'assolvimento di un determinato ruolo o di una determinata responsabilità organizzativa e dai criteri di cui al punto 14;

c. qualsiasi altro membro del personale che svolga lo stesso ruolo o abbia la stessa responsabilità organizzativa e che si trovi in una situazione analoga avrebbe diritto a un'indennità analoga.

([18]) La dicitura può variare a seconda dell'impresa di investimento: «remunerazione basata sul ruolo, indennità per il personale, indennità variabile per ruolo, indennità di retribuzione fissa», ecc.

([19]) La qualifica di membro del personale più rilevante non dovrebbe essere considerata un ruolo o una funzione.

132. Le autorità competenti dovrebbero garantire che le indennità non siano un veicolo o un metodo che favorisca l'inosservanza della direttiva (UE) 2019/2034 da parte delle imprese di investimento.

## 8.2 Remunerazione variabile basata sui risultati futuri

133. Quando il riconoscimento della remunerazione variabile, compresi i piani di incentivazione a lungo termine, si basa sui risultati passati conseguiti almeno nell'arco di un anno, ma dipende anche dalle condizioni legate ai risultati futuri, si dovrebbe applicare quanto segue:

a. le imprese di investimento dovrebbero indicare chiaramente al personale le condizioni aggiuntive in termini di risultato che devono essere soddisfatte dopo il riconoscimento ai fini della maturazione della remunerazione variabile;

b. prima della maturazione della remunerazione variabile, le imprese di investimento dovrebbero valutare se siano state soddisfatte le condizioni per la sua maturazione;

c. le condizioni prospettiche aggiuntive in termini di risultato dovrebbero essere fissate per un periodo di riferimento predefinito di almeno un anno;

d. qualora le condizioni prospettiche aggiuntive in termini di risultato non siano state soddisfatte, la remunerazione variabile riconosciuta a tali condizioni dovrebbe essere soggetta fino al 100 % ai dispositivi di malus;

e. il periodo di differimento dovrebbe terminare non prima di un anno dopo la valutazione dell'ultima condizione in termini di risultato; tutte le altre disposizioni relative al differimento della remunerazione variabile per il personale più rilevante di cui alla sezione 15 si applicano in materia analoga alla remunerazione variabile, che si basa esclusivamente sui risultati precedenti al suo riconoscimento;

f. per il calcolo del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione complessiva, si dovrebbe tenere conto dell'importo complessivo della remunerazione variabile riconosciuto nell'esercizio finanziario per il quale è stata riconosciuta la remunerazione variabile, inclusi i piani di incentivazione a lungo termine. Ciò dovrebbe valere anche quando i risultati pregressi sono stati valutati in un periodo di valutazione pluriennale.

134. Qualora un piano di remunerazione previsionale per la remunerazione variabile, ivi compresi i piani di incentivazione a lungo termine, si basi esclusivamente su condizioni legate ai risultati futuri (per esempio se il nuovo personale riceve un piano di incentivazione a lungo termine all'inizio del primo anno di impiego), l'importo dovrebbe considerarsi riconosciuto una volta soddisfatte le condizioni in termini di risultato; in caso contrario non dovrebbe essere riconosciuto alcun importo. Gli importi riconosciuti dovrebbero essere considerati ai fini del calcolo del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione complessiva nell'esercizio finanziario precedente al loro riconoscimento. Qualora venga

riconosciuto un determinato numero di strumenti, questi ultimi dovrebbero essere eccezionalmente valutati, ai fini del calcolo del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione complessiva, al prezzo di mercato o al *fair value* determinato al momento in cui viene approvato il piano di remunerazione previsionale per la remunerazione variabile. Si dovrebbero applicare le lettere da a) a c) del punto 134. Tutti gli altri requisiti si applicano allo stesso modo della remunerazione variabile: per esempio il periodo di differimento decorre dal riconoscimento della remunerazione variabile.

## 8.3 Pagamenti di dividendi e interessi

135. I dividendi pagati su azioni attribuite o partecipazioni al capitale equivalenti che i membri del personale percepiscono in qualità di azionisti o titolari di un'impresa di investimento non rientrano nella remunerazione ai fini dei presenti orientamenti. Lo stesso vale per gli interessi pagati al personale su altri strumenti riconosciuti dopo la loro maturazione.

## 8.4 Bonus di permanenza

136. Le imprese di investimento dovrebbero essere in grado di dimostrare il loro legittimo interesse a riconoscere bonus di permanenza per trattenere un membro del personale più rilevante. Ad esempio, i bonus di permanenza si possono utilizzare nell'ambito di ristrutturazioni, liquidazioni, dopo un cambio di controllo o per garantire la finalizzazione di grandi progetti nell'ambito di un'impresa di investimento. Le imprese di investimento dovrebbero documentare l'evento o la motivazione che ha reso necessario il riconoscimento di un bonus di permanenza e il periodo di tempo, compresa la data di inizio e di fine, per il quale si presume che il motivo sussista. Le imprese di investimento dovrebbero stabilire le condizioni di mantenimento e le condizioni applicabili in termini di risultato. Le imprese di investimento dovrebbero specificare un periodo di mantenimento e una data o un evento dopo il quale determinare se siano state soddisfatte le condizioni di mantenimento e quelle in termini di risultato.

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

138. Un bonus di permanenza dovrebbe essere conforme all'obbligo di mantenere una solida base di capitale ai sensi dell'articolo 31 e dell'articolo 32, paragrafo 1, lettera d), della direttiva (UE) 2019/2034 e ai rispettivi poteri di vigilanza di cui all'articolo 39, paragrafo 2, lettera g),

della direttiva (UE) 2019/2034, che potrebbero determinare una situazione in cui il bonus di permanenza potrebbe essere ridotto, possibilmente anche a zero.

139. Nel valutare e considerare se sia opportuno attribuire un bonus di permanenza al personale più rilevante, le imprese di investimento e le autorità competenti possono tenere conto almeno di quanto segue:

a. le preoccupazioni che comportano il rischio che un determinato membro del personale possa scegliere di lasciare l'impresa di investimento;

b. i motivi per cui la permanenza di tale membro del personale è fondamentale per l'impresa di investimento;

c. le conseguenze nel caso in cui il membro del personale interessato lasci l'impresa di investimento;

d. se l'importo del bonus di permanenza riconosciuto sia necessario e proporzionato per trattenere il membro del personale interessato.

140. Il bonus di permanenza dovrebbe basarsi su condizioni specifiche che differiscono dalle condizioni in termini di risultato applicate ad altre parti della remunerazione variabile e includere una condizione di permanenza e condizioni specifiche in termini di risultato. Le condizioni specifiche del bonus di permanenza dovrebbero determinare l'obiettivo della permanenza (ossia la permanenza del personale nell'impresa di investimento per un periodo di tempo predefinito o fino a un determinato evento). Le condizioni specifiche in termini di risultato dovrebbero includere condizioni legate all'interesse legittimo per il quale il membro del personale dovrebbe essere trattenuto, nonché alla condotta del personale, e dovrebbero essere compatibili con le disposizioni di cui al punto 138. I bonus di permanenza non dovrebbero determinare una situazione in cui la remunerazione variabile complessiva, costituita dalla remunerazione variabile legata ai risultati e al bonus di permanenza, del membro del personale non sia più collegata ai risultati della persona, dell'unità operativa interessata e ai risultati complessivi dell'impresa di investimento di cui all'articolo 30, lettera j), punto ii), e all'articolo 32, paragrafo 1, lettera a), della direttiva (UE) 2019/2034.

141. I bonus di permanenza non dovrebbero essere riconosciuti semplicemente per compensare la remunerazione legata ai risultati non corrisposta a causa di risultati insufficienti o della situazione finanziaria dell'impresa di investimento.

142. Le imprese di investimento dovrebbero stabilire il periodo di mantenimento indicando un evento o il periodo tra la data di inizio e quella di fine dell'evento durante il quale dovrebbe essere soddisfatta la condizione di mantenimento. I bonus di permanenza dovrebbero essere riconosciuti dopo la fine del periodo di mantenimento. Durante tale periodo non si dovrebbero effettuare riconoscimenti pro-quota.

143. I bonus di permanenza sono remunerazioni variabili e pertanto, se riconosciuti al personale più rilevante, devono conformarsi ai requisiti in materia di remunerazione variabile di cui all'articolo 32 della direttiva IFD, ivi compreso il rapporto massimo stabilito a livello interno tra remunerazione variabile e fissa, l'allineamento ex post per il rischio, il pagamento in strumenti, il differimento, la permanenza, il malus e la restituzione («*clawback*»).

144. Indipendentemente dal fatto che il bonus di permanenza sarà riconosciuto solo dopo la fine del periodo di mantenimento, detto bonus dovrebbe essere preso in considerazione nel calcolo del rapporto tra la parte variabile e quella fissa della remunerazione secondo una delle modalità di seguito specificate:

a. il bonus di permanenza è suddiviso in importi annui per ogni anno del periodo di mantenimento calcolato su base lineare pro rata temporis. Se la durata esatta del periodo di mantenimento non è nota in anticipo, l'impresa di investimento dovrebbe stabilire e documentare debitamente un periodo che tenga conto della situazione e delle misure adottate che giustifichino il pagamento del bonus di permanenza. Il calcolo del rapporto dovrebbe basarsi sul periodo stabilito; o

b. l'intero importo del bonus di permanenza è preso in considerazione nell'esercizio in cui la condizione di mantenimento è soddisfatta.

## 8.5 Benefici pensionistici discrezionali

145. I benefici pensionistici discrezionali sono una forma di remunerazione variabile. Qualora i termini del regime pensionistico della società includano benefici pensionistici che non si basano sui risultati e sono regolarmente concessi a una categoria di personale, tali benefici pensionistici non dovrebbero essere considerati discrezionali, ma dovrebbero essere considerati parte di pacchetti occupazionali di routine, in linea con la sezione dei presenti orientamenti sulle definizioni. I benefici pensionistici discrezionali non sono pagamenti relativi alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro, anche se il dipendente decide di andare in pensione anticipatamente.

146. L'impresa di investimento dovrebbe garantire che, qualora un membro del personale lasci l'impresa di investimento o vada in pensione, i benefici pensionistici discrezionali non siano corrisposti senza considerare la situazione economica dell'impresa di investimento o i rischi che sono stati assunti dal membro del personale e che possono incidere nel lungo termine sull'impresa di investimento.

147. L'intero importo dei benefici pensionistici discrezionali deve essere riconosciuto, in conformità dell'articolo 32, paragrafo 3, della direttiva (UE) 2019/2034 e fatta salva la deroga di cui all'articolo 32, paragrafo 4, della suddetta direttiva, negli strumenti di cui alla lettera j) di

tale articolo o, su approvazione delle autorità competenti, nell'ambito dei dispositivi alternativi previsti dall'articolo 32, paragrafo 1, lettera k), e:

a. se un membro del personale più rilevante lascia l'impresa di investimento prima del pensionamento, l'impresa di investimento trattiene per un periodo di almeno cinque anni l'intero importo dei benefici pensionistici discrezionali, senza applicare la maturazione pro-quota;

b. qualora un membro del personale più rilevante raggiunga il pensionamento, occorre applicare un periodo di mantenimento di cinque anni all'intero importo versato.

148. Le imprese di investimento dovrebbero garantire che i dispositivi di malus e restituzione («*clawback*») siano applicati allo stesso modo ai benefici pensionistici discrezionali e alle altre componenti della remunerazione variabile.

# 9. Componenti eccezionali della remunerazione

## 9.1 Remunerazione variabile garantita

149. La remunerazione variabile garantita può assumere diverse forme, quali «bonus garantito», «bonus di benvenuto», «bonus di ingresso», «bonus minimo» ecc., e può essere riconosciuta in contanti o in strumenti.

150. Quando riconoscono la remunerazione variabile garantita ai sensi dell'articolo 32, paragrafo 1, lettera e), della direttiva (UE) 2019/2034 al momento dell'assunzione di nuovo personale, le imprese di investimento non sono autorizzate a garantire una remunerazione variabile per un periodo di durata superiore al primo anno di occupazione. La remunerazione variabile garantita ha carattere eccezionale e può essere accordata solo a condizione che l'impresa di investimento disponga di una base di capitale solida, in linea con i presenti orientamenti.

151. Le imprese di investimento dovrebbero riconoscere una sola volta la remunerazione variabile garantita allo stesso membro del personale. Tale requisito dovrebbe applicarsi anche a livello consolidato e comprende situazioni in cui il personale riceve un nuovo contratto dalla stessa impresa di investimento o da un'altra impresa nell'ambito del consolidamento.

152. Nell'ambito dei dispositivi che garantiscono questa parte della remunerazione variabile, le imprese di investimento possono decidere di non applicare i requisiti in materia di dispositivi di malus e restituzione («*clawback*») alla remunerazione variabile garantita. Le imprese di investimento possono erogare l'intero importo in contanti senza differimento.

## 9.2 Indennizzo o riscatto del precedente contratto di lavoro

153. L'indennizzo per il riscatto di un contratto di lavoro precedente dovrebbe essere riconosciuto solo quando sono soddisfatte le condizioni di cui alla sezione 9.1 dei presenti orientamenti.

154. La remunerazione va considerata come corrisposta a titolo di indennizzo o per il riscatto di un precedente contratto di lavoro se la remunerazione variabile differita del membro del personale è stata ridotta o revocata dal precedente datore di lavoro a causa della risoluzione del contratto, o se il membro del personale deve rimborsare pagamenti percepiti (per esempio nell'ambito di un accordo per la copertura di spese di formazione). Per quanto concerne pacchetti di remunerazione relativi all'indennizzo o all'acquisizione di contratti in occupazioni precedenti, si applicano tutti i requisiti per la remunerazione variabile e le disposizioni contenute nei presenti orientamenti, inclusi il differimento, la permanenza, l'erogazione in strumenti e i dispositivi di restituzione («*clawback*»).

## 9.3 Pagamenti relativi alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro e altri pagamenti a fine contratto

### 9.3.1 Pagamenti relativi alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro

155. Le politiche di remunerazione delle imprese di investimento dovrebbero specificare il possibile utilizzo dei pagamenti relativi alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro, compreso l'importo massimo o i criteri per la determinazione di tali importi che possono essere riconosciuti al personale più rilevante come pagamenti relativi alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro. Nel determinare l'importo massimo di questi pagamenti, le imprese di investimento dovrebbero tenere conto in particolare delle componenti fisse della remunerazione del personale. Le imprese di investimento dovrebbero considerare come applicheranno ai suddetti pagamenti il rapporto stabilito tra la remunerazione variabile e quella fissa.

156. Le imprese di investimento dovrebbero disporre di un quadro per stabilire e approvare i pagamenti relativi alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro nel contesto della risoluzione anticipata di un contratto da parte dell'impresa di investimento, ivi compresa una chiara ripartizione delle responsabilità e dei poteri decisionali nonché il coinvolgimento procedurale delle funzioni di controllo.

157. I pagamenti relativi alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro non dovrebbero prevedere un compenso sproporzionato, ma un adeguato indennizzo del membro del personale in caso di risoluzione anticipata del contratto. Ai sensi dell'articolo 32, paragrafo 1, lettera f), della direttiva (UE) 2019/2034, i pagamenti relativi alla risoluzione anticipata del

contratto di lavoro devono riflettere i risultati conseguiti nel tempo e non devono ricompensare insuccessi o abusi.

158. I pagamenti relativi alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro non dovrebbero essere riconosciuti nel caso di un evidente insuccesso tale da consentire l'immediata risoluzione del contratto o il licenziamento del membro del personale.

159. I pagamenti relativi alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro non dovrebbero essere riconosciuti se un membro del personale si dimette volontariamente per assumere un incarico presso un'altra entità giuridica, a meno che il pagamento relativi alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro non sia obbligatorio ai sensi del diritto del lavoro nazionale.

160. Eventuali pagamenti aggiuntivi nel contesto della conclusione regolare di un periodo contrattuale o della nomina a membro dell'organo di gestione, come ad esempio benefici pensionistici discrezionali riconosciuti, non dovrebbero essere considerati pagamenti relativi alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro, bensì normali remunerazioni variabili per il personale più rilevante che sono soggette a tutti i requisiti specifici per la remunerazione variabile.

161. Oltre alla normale remunerazione, i pagamenti per cessazione anticipata del rapporto includono pagamenti aggiuntivi nelle seguenti situazioni specifiche:

a. indennità di licenziamento per cessazione dalla carica in caso di risoluzione anticipata del contratto da parte dell'impresa di investimento o della sua filiazione;

b. remunerazione riconosciuta per un periodo di tempo limitato, concordata per introdurre un periodo di incompatibilità dopo la risoluzione del contratto e soggetta a una clausola contrattuale di non concorrenza;

c. l'impresa di investimento risolve i contratti del personale a causa del proprio fallimento o di misure di intervento precoce;

d. l'impresa di investimento intende risolvere il contratto a seguito di una riduzione sostanziale delle proprie attività in cui il membro del personale era attivo o qualora aree di attività siano acquisite da altre imprese di investimento senza la possibilità per il personale di continuare a lavorare nell'impresa di investimento acquirente;

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

162. Qualora riconoscano pagamenti relativi alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro, le imprese di investimento dovrebbero essere in grado di dimostrare all'autorità competente i motivi alla base dei suddetti pagamenti, l'adeguatezza dell'importo riconosciuto e i criteri

utilizzati per determinare l'importo, compreso il fatto che esso sia correlato ai risultati conseguiti nel tempo e che non ricompensi gli insuccessi o gli abusi.

163. Nel determinare l'importo dei pagamenti relativi alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro, l'impresa di investimento dovrebbe tenere conto dei risultati conseguiti nel tempo e valutare, se del caso, la gravità di eventuali insuccessi. Gli insuccessi individuati dovrebbero essere distinti tra gli insuccessi dell'impresa di investimento e gli insuccessi del personale più rilevante come riportato di seguito:

a. gli insuccessi dell'impresa di investimento dovrebbero essere presi in considerazione quando si determina l'importo complessivo dei pagamenti relativi alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro per il personale, tenendo conto della base di capitale dell'impresa di investimento; tali pagamenti non dovrebbero essere superiori alla riduzione dei costi conseguita con la risoluzione anticipata dei contratti;

b. gli insuccessi del personale più rilevante dovrebbero comportare una correzione al ribasso dell'importo del pagamento relativo alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro che sarebbe altrimenti riconosciuto se nella stima di tale pagamento venissero considerati solo i risultati nel tempo, ivi compresa la possibilità di un azzeramento dell'importo.

164. Gli insuccessi delle imprese di investimento includono le seguenti situazioni:

a. laddove sia stata depositata l'apertura della procedura ordinaria di insolvenza dell'impresa di investimento, di cui all'articolo 2, paragrafo 1, punto 47, della direttiva 2014/59/UE;

b. laddove perdite significative determinino una situazione per cui l'impresa di investimento non dispone più di una solida base di capitale e, in seguito a ciò, l'area aziendale viene venduta o l'attività viene ridotta.

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

a. un membro dell'organo di gestione non è più ritenuto conforme a standard adeguati di competenza e onorabilità;

b. il membro del personale più rilevante ha partecipato o è responsabile di una condotta che ha comportato perdite significative per l'impresa di investimento, secondo quanto precisato nella politica di remunerazione delle imprese di investimento;

c. un membro del personale più rilevante agisce in contrasto con le norme, i valori o le procedure interne per dolo o negligenza grave.

166. I pagamenti per cessazione anticipata del rapporto dovrebbero essere considerati una remunerazione variabile e pertanto, in linea di principio, se vengono riconosciuti al personale più rilevante, si applicano tutti i requisiti di cui all'articolo 32 della direttiva (UE) 2019/2034.

Tuttavia, i seguenti pagamenti per cessazione anticipata del rapporto non dovrebbero essere presi in considerazione ai fini del calcolo del rapporto, stabilito dalla politica di remunerazione, tra la remunerazione variabile e quella fissa e per l'applicazione del differimento e dell'erogazione in strumenti:

a. i pagamenti per cessazione anticipata del rapporto obbligatori ai sensi del diritto nazionale del lavoro oppure obbligatori a seguito di una decisione di un tribunale;

b. i pagamenti per cessazione anticipata del rapporto di cui ai punti i) e ii) qualora l'impresa di investimento sia in grado di dimostrare le ragioni e l'adeguatezza dell'importo dei suddetti pagamenti:

   (i) i pagamenti per cessazione anticipata del rapporto calcolati attraverso un'apposita formula generica predefinita (ad esempio, il «*gardening leave*» - sospensione obbligatoria), prevista dalla politica di remunerazione nei casi di cui al punto 161;

   (ii) i pagamenti per cessazione anticipata del rapporto corrispondenti all'importo aggiuntivo dovuto in applicazione di una clausola di non concorrenza stipulata nel contratto e corrisposti nei periodi successivi, fino a concorrenza dell'importo della remunerazione fissa che sarebbe stata corrisposta, per il periodo di non concorrenza, se il personale fosse stato ancora impiegato;

c. i pagamenti per cessazione anticipata del rapporto ai sensi del punto 161, che non soddisfano la condizione di cui al punto 166, lettera b), sottopunto i), qualora l'impresa di investimento abbia dimostrato all'autorità competente le ragioni e la congruità dell'importo dei pagamenti per cessazione anticipata del rapporto.

### 9.3.1 Altri pagamenti a fine contratto

167. I pagamenti regolari della remunerazione relativi alla durata di un periodo di preavviso non dovrebbero essere considerati pagamenti per cessazione anticipata del rapporto. Il pagamento di un importo fisso adeguato dopo la scadenza regolare di un contratto di lavoro (ossia dopo la scadenza regolare o la disdetta da parte del personale in linea con i periodi di preavviso applicabili) e per indennizzare il personale qualora l'impresa di investimento limiti l'accesso a un'attività occupazionale non dovrebbe essere soggetto ai requisiti applicabili alla remunerazione variabile, ove ciò sia compatibile con il diritto nazionale. Tali pagamenti non dovrebbero essere effettuati per sostituire i pagamenti per cessazione anticipata del rapporto ai sensi del punto 161.

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

# 10 Divieti

## 10.1 Copertura personale

169. Qualora un'adeguata politica di remunerazione sia allineata ai rischi, dovrebbe essere sufficientemente efficace e in grado di determinare in pratica una correzione al ribasso dell'importo della remunerazione variabile riconosciuto al personale e l'applicazione dei dispositivi di malus e di restituzione («*clawback*»).

170. Le imprese di investimento dovrebbero garantire, per quanto possibile, che i membri del personale più rilevante non siano in grado di trasferire i rischi di ribasso della remunerazione variabile su un'altra parte mediante copertura o determinati tipi di assicurazione, ad esempio mediante l'attuazione di politiche per la negoziazione degli strumenti finanziari e obblighi di informativa.

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

a. il contratto prevede che il terzo o l'impresa di investimento effettui direttamente o indirettamente, al membro del personale più rilevante, pagamenti collegati o commisurati agli importi di cui è stata ridotta la remunerazione variabile del membro del personale;

b. il membro del personale più rilevante acquista o detiene strumenti derivati destinati a coprire le perdite associate agli strumenti finanziari ricevuti come parte della remunerazione variabile.

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

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

174. Le imprese di investimento dovrebbero dotarsi di dispositivi efficaci per garantire che il membro del personale più rilevante rispetti le disposizioni della presente sezione. È necessaria almeno una dichiarazione con cui il membro del personale più rilevante si impegna volontariamente ad astenersi dal concludere strategie di copertura personale o stipulare assicurazioni al fine di minare gli effetti di allineamento al rischio. Ove applicabile, le risorse umane o le funzioni di controllo interno delle imprese di investimento dovrebbero effettuare almeno ispezioni a campione in merito alla conformità a tale dichiarazione per quanto riguarda

i conti di custodia interni. Tali controlli casuali dovrebbero includere almeno i conti di custodia interni del personale più rilevante. Inoltre dovrebbe essere resa obbligatoria la notifica all'impresa di investimento di eventuali conti di deposito esterni a quest'ultima.

## 10.2 Elusione

175. Le imprese di investimento dovrebbero garantire che la remunerazione variabile non sia corrisposta attraverso veicoli o metodi che perseguano o comportino di fatto la mancata conformità dei requisiti in materia di remunerazione e delle disposizioni dei presenti orientamenti per il personale più rilevante o, se tali requisiti si applicano a tutto il personale, l'inosservanza dei requisiti in materia di remunerazione per tutto il personale, ivi inclusi gli accordi tra l'impresa di investimento e soggetti terzi in cui il membro del personale detiene un interesse finanziario o personale.

176. L'«elusione» è l'inosservanza dei requisiti in materia di remunerazione e si verifica se un'impresa di investimento non soddisfa di fatto l'obiettivo e la finalità dei requisiti considerati nel loro insieme, benché formalmente l'impresa di investimento rispetti la formulazione dei singoli requisiti in materia di remunerazione.

177. L'elusione si verifica, tra l'altro, nelle seguenti circostanze:

a. se la remunerazione variabile è considerata una remunerazione fissa in linea con la formulazione dei presenti orientamenti, ma non con i suoi obiettivi;

b. quando viene riconosciuta o attribuita una remunerazione variabile diversa dalla remunerazione variabile garantita sebbene, di fatto:

   i. non siano stati registrati risultati positivi ai sensi del titolo IV dei presenti orientamenti dal membro del personale, dall'unità aziendale o dall'impresa di investimento;

   ii. non vi sia alcun allineamento al rischio effettivo (ossia una correzione per i rischi ex ante o ex post); o

   iii. la remunerazione variabile non sia sostenibile in base alla situazione finanziaria dell'impresa di investimento;

c. se il personale riceve pagamenti dall'impresa di investimento o da un'entità nell'ambito del consolidamento che non rientrano nella definizione di remunerazione, ma sono veicoli o metodi di pagamento che prevedono un incentivo all'assunzione di rischi o forniscono rendimenti sproporzionati sugli investimenti negli strumenti dell'impresa che si discostano considerevolmente dalle condizioni per altri risparmiatori che investirebbero in tale veicolo;

d. se il personale riceve dall'impresa di investimento o da un'entità nell'ambito del consolidamento pagamenti che non rientrano nella definizione di remunerazione, ma sono veicoli o metodi per eludere i requisiti in materia di remunerazione;

e. laddove le componenti fisse della remunerazione siano riconosciute come un numero fisso di strumenti e non come un importo fisso;

f. se al personale è riconosciuta una remunerazione in strumenti o il personale è in grado di acquistare strumenti che non sono prezzati al valore di mercato o al *fair value* nel caso di strumenti non quotati e il valore addizionale ricevuto non è preso in considerazione nella remunerazione variabile;

g. se gli aggiustamenti alle componenti fisse della remunerazione sono frequentemente negoziati e vengono di fatto apportati aggiustamenti per allineare la remunerazione ai risultati del personale;

h. se le indennità sono riconosciute per un importo eccessivo non giustificato dalle circostanze sottostanti;

i. se la remunerazione è qualificata come versamento per prepensionamento e non è considerata come remunerazione variabile, ove di fatto il versamento abbia il carattere di pagamento relativo alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro, in quanto effettuata nel contesto della risoluzione anticipata del contratto, o se il membro del personale non va in pensione dopo tale attribuzione o se i pagamenti non sono riconosciuti su base mensile;

j. eventuali misure che determinerebbero una situazione in cui di fatto la politica di remunerazione non sarebbe più neutrale rispetto al genere.

178. Le imprese di investimento dovrebbero garantire che il metodo per misurare i risultati preveda controlli appropriati per assicurare che i criteri di riconoscimento non possano essere manipolati. Qualora tali controlli non siano previsti, la remunerazione variabile non è adeguatamente collegata ai risultati e la politica di remunerazione non è adeguatamente attuata e qualsiasi pagamento della remunerazione variabile può comportare una violazione degli obblighi regolamentari. Possibili manipolazioni includono, per esempio, decisioni di cortesia nel processo bilaterale di misurazione dei risultati, ad esempio qualora non esistano norme oggettive per il processo decisionale relativo al raggiungimento degli obiettivi dei membri del personale.

179. Le imprese di investimento non dovrebbero compensare eventuali riduzioni o ristrutturazioni della remunerazione variabile, per esempio quelle effettuate nel contesto di misure di risanamento e risoluzione o di altri interventi pubblici straordinari, negli anni successivi o con altri pagamenti, veicoli o metodi.

180. Le imprese di investimento non dovrebbero creare strutture di gruppo o entità *offshore* o contratti con persone che agiscono per conto dell'impresa di investimento al fine di manipolare l'esito del processo di identificazione e di eludere l'applicazione dei requisiti in materia di remunerazione e delle disposizioni dei presenti orientamenti al personale cui dovrebbero applicarsi altrimenti tali requisiti e disposizioni.

181. Qualora i contratti a breve termine (per esempio di durata pari a un anno) siano utilizzati e rinnovati regolarmente dalle imprese di investimento, le autorità competenti dovrebbero verificare se tali contratti costituiscano un veicolo o un metodo di elusione dei requisiti in materia di remunerazione ai sensi della direttiva (UE) 2019/2034 (ad esempio se costituiscono di fatto una remunerazione variabile) e adottare misure appropriate per garantire che le imprese di investimento rispettino i requisiti di cui agli articoli 30 e 32 della direttiva (UE) 2019/2034.

182. Qualora la remunerazione sia fissa in conformità degli orientamenti di cui alla sezione 7, ma venga corrisposta in strumenti, le imprese di investimento e le autorità competenti dovrebbero valutare se gli strumenti utilizzati trasformino la componente fissa della remunerazione in una componente variabile della remunerazione, dal momento che si crea un collegamento ai risultati dell'impresa di investimento. Le imprese di investimento non dovrebbero utilizzare strumenti finanziari nell'ambito della remunerazione fissa per eludere i requisiti in materia di remunerazione variabile e gli strumenti utilizzati non dovrebbero fornire incentivi all'assunzione di rischi eccessivi.

# Titolo III. Remunerazione di funzioni specifiche

## 11. Remunerazione dei membri dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione e di supervisione strategica

183. La remunerazione dei membri dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione (in prosieguo «funzione di gestione») dovrebbe essere commisurata ai loro poteri, compiti, competenze e responsabilità.

184. Al fine di risolvere adeguatamente i conflitti di interesse e fatti salvi i punti 185 e 186, i membri della funzione di supervisione strategica dovrebbero essere retribuiti solo con una remunerazione fissa. Dovrebbero essere esclusi i meccanismi incentivanti basati sui risultati dell'impresa di investimento. Sono considerati remunerazione fissa il rimborso dei costi ai membri della funzione di supervisione strategica e il pagamento di un importo fisso per ore o giorni di lavoro, anche se l'orario da rimborsare non è predefinito.

185. Qualora alla funzione di supervisione strategica sia riconosciuta in casi eccezionali una remunerazione variabile, la remunerazione variabile e l'allineamento al rischio dovrebbero essere strettamente adeguati ai compiti di vigilanza, monitoraggio e controllo assegnati, riflettendo i poteri e le responsabilità dei singoli e il conseguimento degli obiettivi legati alle rispettive funzioni.

186. Qualora la remunerazione variabile sia riconosciuta in strumenti, dovrebbero essere adottate misure adeguate per preservare l'imparzialità di giudizio dei membri dell'organo di gestione, ivi compresa la determinazione di periodi di mantenimento fino alla fine del mandato.

## 12 Remunerazione delle funzioni di controllo

187. Le funzioni di controllo interno dovrebbero disporre di risorse, conoscenze ed esperienza sufficienti per svolgere i loro compiti in relazione alla politica di remunerazione dell'impresa di investimento. Le funzioni di controllo dovrebbero cooperare attivamente e regolarmente tra loro e con altre funzioni e comitati pertinenti per quanto riguarda la politica di remunerazione e i rischi che possono derivare dalle politiche di remunerazione.

188. La remunerazione del personale che svolge funzioni di controllo dovrebbe consentire all'impresa di investimento di impiegare personale qualificato ed esperto in tali funzioni. La remunerazione delle funzioni di controllo dovrebbe essere prevalentemente fissa, in modo da riflettere la natura delle loro responsabilità.

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

# Titolo IV. Politica di remunerazione, riconoscimento e pagamento della remunerazione variabile per il personale più rilevante

## 13. Politica di remunerazione per il personale più rilevante

190. Le imprese di investimento devono garantire che la politica di remunerazione per il personale più rilevante sia conforme a tutti i principi di cui agli articoli 30 e 32 e, ove applicabile, all'articolo 31 della direttiva (UE) 2019/2034 e sia neutrale rispetto al genere.

191. Il rapporto adeguato tra le componenti della remunerazione variabile e fissa dovrebbe essere fissato indipendentemente da eventuali correzioni future per i rischi ex post o fluttuazioni nel prezzo degli strumenti.

192. Le imprese di investimento dovrebbero attuare, per diverse categorie di personale più rilevante, politiche di remunerazione specifiche e meccanismi di allineamento al rischio a seconda dei casi per garantire che l'impatto della categoria di personale più rilevante sul profilo di rischio dell'impresa di investimento sia adeguatamente allineato alla relativa remunerazione.

193. Qualora le imprese di investimento intendano pagare in contanti meno del 100 % della componente fissa della remunerazione, tale decisione dovrebbe essere ben motivata e approvata nell'ambito della politica di remunerazione.

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

## 13.1 Politica pienamente flessibile in materia di remunerazione variabile

195. Le imprese di investimento devono disporre di una politica pienamente flessibile in materia di retribuzione variabile per il loro personale, ivi compreso il personale più rilevante, ai sensi dell'articolo 30, paragrafo 1, lettera k), della direttiva 2019/2034. L'importo della remunerazione variabile riconosciuta dovrebbe adattarsi in modo adeguato ai cambiamenti nei risultati del membro del personale, dell'unità operativa e dell'impresa di investimento. Quest'ultima dovrebbe specificare le modalità di adeguamento della remunerazione variabile ai livelli e alle variazioni dei risultati. Ciò dovrebbe includere i livelli dei risultati per i quali la remunerazione variabile diminuisce fino a zero. Un comportamento non etico o non conforme dovrebbe determinare una riduzione significativa della remunerazione variabile del membro del personale.

196. L'importo della remunerazione fissa deve essere sufficientemente elevato per garantire la possibilità di azzerare la remunerazione variabile. Il personale non dovrebbe dipendere dal riconoscimento di una remunerazione variabile, poiché ciò potrebbe altrimenti creare incentivi per l'assunzione di rischi eccessivi orientata al breve termine, compresa la vendita abusiva di prodotti, qualora in assenza di tale assunzione di rischi a breve termine i risultati dell'impresa di investimento o del personale non consenta il riconoscimento di una remunerazione variabile.

197. L'eventuale pagamento della remunerazione fissa in strumenti non dovrebbe pregiudicare la capacità dell'impresa di investimento di applicare una politica pienamente flessibile in materia di retribuzione variabile.

## 13.2 Rapporto tra la remunerazione fissa e la remunerazione variabile

198. In fase di determinazione delle componenti della remunerazione fissa per il personale ai sensi dell'articolo 30, paragrafo 1, l'impresa di investimento dovrebbe stabilire i livelli di tali componenti in modo da consentire una politica pienamente flessibile in materia di remunerazione variabile. A tal fine, la politica di remunerazione dovrebbe definire un rapporto adeguato tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione complessiva.

199. Il rapporto stabilito è quello tra la componente variabile della remunerazione che potrebbe essere riconosciuta in misura massima per il periodo di riferimento successivo e la componente fissa della remunerazione per il periodo di riferimento successivo. I rapporti massimi consentiti dovrebbero includere livelli di pagamenti tali da coprire risultati «superiori all'obiettivo» o eccezionali e non dovrebbero limitarsi a riflettere risultati «in linea con l'obiettivo» o previsti. Il rapporto effettivo tra la remunerazione variabile riconosciuta e la remunerazione fissa dovrebbe aumentare con i risultati conseguiti.

200. In fase di determinazione del rapporto, le imprese di investimento dovrebbero tenere conto delle loro attività aziendali, dei rischi e dell'impatto del personale o delle categorie di personale sul profilo di rischio dell'impresa di investimento o sulle attività da essa gestite, nonché degli incentivi per indurre il personale ad agire nel migliore interesse dell'impresa di investimento e dell'esigenza di mantenere la flessibilità dei costi alla luce delle variazioni dei profitti e delle perdite nel corso del tempo.

201. Quando determinano il rapporto, le imprese di investimento dovrebbero considerare una componente variabile legata ai risultati può avere un effetto positivo sulla «condivisione del rischio» e incentivare la prudenza nell'assunzione dei rischi, in linea con la propensione al rischio delle imprese di investimento, mentre una componente variabile che non sia adeguatamente bilanciata potrebbe produrre effetti negativi in determinate circostanze. Più la remunerazione variabile possibile è elevata rispetto alla remunerazione fissa, più forte sarà l'incentivo a conseguire i risultati richiesti e maggiori potranno essere i rischi associati. Le imprese di investimento dovrebbero tenere presente che il personale potrebbe acquisire l'abitudine e nutrire l'aspettativa di ricevere una remunerazione variabile considerevole. Se la componente fissa è troppo bassa rispetto alla remunerazione variabile, un'impresa di investimento potrebbe avere difficoltà a ridurre o eliminare la remunerazione variabile nel corso di un esercizio finanziario deludente.

202. Le imprese di investimento possono fissare rapporti diversi per giurisdizioni diverse, unità operative, funzioni aziendali e di controllo e categorie differenti di personale, per esempio per il personale più rilevante, gli altri membri del personale responsabili per la gestione delle attività, il personale addetto alle vendite, il personale che svolge funzioni di controllo o funzioni amministrative. In casi eccezionali e debitamente giustificati, la politica di remunerazione può prevedere un rapporto diverso per il personale più rilevante appartenente ad una determinata categoria di personale rispetto agli altri membri del personale appartenenti alla medesima categoria di personale.

203. Il rapporto massimo dovrebbe essere calcolato come la somma di tutte le componenti variabili della remunerazione che potrebbero essere riconosciute in misura massima in un determinato periodo di riferimento, compreso l'importo da considerare per il bonus di permanenza, divisa per la somma di tutte le componenti fisse della remunerazione da riconoscere in relazione allo stesso periodo di riferimento. In ogni caso, tutte le componenti della remunerazione dovrebbero essere correttamente attribuite alla remunerazione variabile o fissa, in linea con i presenti orientamenti. Le imprese di investimento possono omettere

alcune delle componenti della remunerazione fissa qualora non siano rilevanti, ad esempio nel caso in cui siano riconosciuti vantaggi non monetari proporzionati.

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

205. Le imprese di investimento possono non prendere in considerazione l'importo della remunerazione variabile garantita riconosciuta che potrebbe essere riconosciuta come bonus di ingresso per il nuovo personale nel calcolo del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione complessiva per il primo periodo di riferimento, al momento di determinare se siano conformi al rapporto previsto dalla loro politica di remunerazione.

206. Le imprese di investimento dovrebbero essere in grado di spiegare, per mezzo della loro politica di remunerazione, il motivo alla base dei rapporti massimi stabiliti tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione e le modalità con cui i rapporti effettivi varierebbero rispetto al rapporto massimo a seconda degli indicatori di rischio e di risultato.

## 14. Processo di allineamento al rischio

207. Il processo di allineamento al rischio include il processo di misurazione dei risultati e del rischio (sezione 14.1); il processo di riconoscimento (sezione 14.2) e il processo di pagamento (sezione 15). In ogni fase del processo di allineamento al rischio, la remunerazione variabile dovrebbe essere adeguata a tutti i rischi attuali e futuri assunti. Un'impresa di investimento dovrebbe garantire che gli incentivi ad assumere rischi siano bilanciati dagli incentivi a gestire i rischi.

208. Un'impresa di investimento dovrebbe allineare l'orizzonte temporale della misurazione del rischio e dei risultati al proprio ciclo economico in un quadro pluriennale. Le imprese di investimento dovrebbero fissare una durata adeguata del periodo di valutazione e dei periodi di pagamento della remunerazione, distinguendo tra la remunerazione che dovrebbe essere corrisposta in anticipo e la remunerazione che dovrebbe essere corrisposta dopo i periodi di differimento e di permanenza. I periodi di valutazione e di pagamento dovrebbero tenere conto dell'attività aziendale e della posizione della categoria di personale più rilevante o, in casi eccezionali, di un singolo membro del personale più rilevante.

209. Nell'ambito del processo di allineamento al rischio, dovrebbe essere utilizzata in tutte le fasi un'adeguata combinazione di criteri quantitativi e qualitativi, sotto forma di criteri assoluti

e relativi, per garantire che siano rispecchiati tutti i rischi, i risultati e le necessarie correzioni per i rischi. L'impresa di investimento dovrebbe fissare misure di risultato assolute sulla base della propria strategia, ivi compresi il suo profilo di rischio e la propensione al rischio. Dovrebbero essere definite misure di risultato relative per confrontare i risultati con quelli di soggetti simili, «interni» (vale a dire all'interno dell'organizzazione) o «esterni» (vale a dire imprese di investimento simili). I criteri quantitativi e qualitativi e i processi applicati dovrebbero essere trasparenti e, per quanto possibile, predefiniti. Sia i criteri quantitativi che quelli qualitativi possono basarsi in parte sulla valutazione.

210. Qualora vengano utilizzati approcci discrezionali, le imprese di investimento dovrebbero garantire un livello sufficiente di trasparenza e obiettività nel caso in cui vengano espresse valutazioni discrezionali:

a. definendo una chiara politica scritta che illustri i parametri e le considerazioni fondamentali su cui si baserà la valutazione;

b. fornendo una documentazione chiara e completa della decisione finale in merito alla quantificazione dei rischi e dei risultati o alle correzioni applicate per i rischi;

c. coinvolgendo le funzioni di controllo pertinenti;

d. considerando gli incentivi personali del personale che effettua la valutazione ed eventuali conflitti di interesse;

e. attuando controlli e contrappesi appropriati, per esempio effettuando dette correzioni nell'ambito di un gruppo che coinvolga il personale delle unità operative, delle funzioni aziendali e di controllo, ecc.;

f. approvando la valutazione effettuata da una funzione di controllo o ad un livello gerarchico adeguato al di sopra della funzione che effettua la valutazione, per esempio nell'ambito dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione o di supervisione strategica o nell'ambito del comitato per le remunerazioni.

211. Le imprese di investimento dovrebbero rendere trasparente al personale più rilevante il processo di allineamento al rischio, compresi eventuali elementi basati su valutazioni anziché su fatti o dati oggettivi.

212. Qualora, in seguito all'applicazione di parametri discrezionali, l'esito finale sia significativamente diverso dall'esito iniziale raggiunto utilizzando parametri predefiniti, le imprese di investimento dovrebbero fornire informazioni dettagliate al comitato per le remunerazioni o alla funzione di supervisione strategica.

## 14.1 Processo di quantificazione dei risultati e dei rischi

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

### 14.1.1 Valutazioni dei rischi

214. L'impresa di investimento dovrebbe definire i propri obiettivi, nonché quelli delle unità operative e del personale. Tali obiettivi dovrebbero derivare dalla sua strategia aziendale e di rischio, dai valori aziendali, dalla propensione al rischio e dagli interessi a lungo termine e considerare anche il costo del capitale e la liquidità dell'impresa di investimento. Le imprese di investimento dovrebbero valutare i risultati delle loro unità operative e dei membri del loro personale più rilevante durante il periodo di valutazione rispetto ai loro obiettivi.

215. Le imprese di investimento dovrebbero tenere conto di tutti i rischi attuali e futuri, sia in bilancio sia fuori bilancio, distinguendo tra i rischi pertinenti per l'impresa di investimento, le unità operative e i singoli. Sebbene le imprese di investimento assumano di norma tutti i tipi di rischio a livello di impresa di investimento, a livello di singoli membri del personale più rilevante o delle unità operative possono essere pertinenti solo alcuni tipi di rischio.

216. Qualora sia difficile quantificare esattamente l'esposizione al rischio, come il rischio reputazionale e quello operativo, le imprese di investimento dovrebbero inoltre avvalersi di misure per l'allineamento al rischio della remunerazione. In tali casi, la valutazione del rischio dovrebbe basarsi su variabili idonee, inclusi gli indicatori di rischio, i requisiti patrimoniali o l'analisi degli scenari.

217. Al fine di tenere conto in modo prudenziale di tutti i rischi rilevanti a livello di impresa di investimento e di unità operativa, le imprese di investimento dovrebbero utilizzare gli stessi metodi di misurazione del rischio utilizzati per la sua misurazione interna, per esempio, nell'ambito del processo interno di determinazione dell'adeguatezza patrimoniale (ICAAP). Le imprese di investimento dovrebbero tenere conto delle perdite previste e impreviste e delle condizioni di stress.

218. Le imprese di investimento dovrebbero essere in grado di dimostrare all'autorità competente il modo in cui i calcoli del rischio sono ripartiti per unità operative e per diversi tipi di rischi. La portata e la qualità dei metodi e dei modelli utilizzati nell'ambito dell'ICAAP dovrebbero essere rispecchiate dall'impresa di investimento in maniera proporzionata nella politica di remunerazione.

### 14.1.2 Criteri di risultato sensibili al rischio

219. Le imprese di investimento dovrebbero stabilire e documentare criteri di risultato sia quantitativi che qualitativi, inclusi quelli finanziari e non finanziari, per i singoli, le unità operative e l'impresa di investimento. I criteri di risultato non dovrebbero incentivare l'assunzione di rischi eccessivi o la vendita abusiva dei prodotti.

220. Le imprese di investimento dovrebbero stabilire un equilibrio adeguato tra criteri quantitativi e qualitativi, nonché tra criteri assoluti e relativi.

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

222. I criteri di risultato dovrebbero includere obiettivi conseguibili e parametri sui quali il membro del personale più rilevante esercita una qualche influenza diretta. Durante la valutazione del risultato, dovrebbero essere quantificati gli esiti e i risultati concretamente realizzati.

223. I criteri quantitativi dovrebbero coprire un periodo sufficientemente lungo per tenere adeguatamente conto del rischio assunto dai membri del personale più rilevante, dalle unità operative e dall'impresa di investimento, oltre ad essere adeguati al rischio e includere misure di efficienza economica. Le imprese di investimento dovrebbero inoltre utilizzare criteri di risultato per le attività che gestiscono. 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.

224. Gli indicatori dell'efficienza operativa (per esempio profitti, ricavi, produttività, costi e metriche di volume) o alcuni criteri di mercato (per esempio il prezzo delle azioni e il rendimento totale del capitale proprio) non incorporano la correzione esplicita per i rischi e sono a brevissimo termine; pertanto non sono sufficienti per tenere conto di tutti i rischi delle attività del membro del personale più rilevante. Tali criteri di risultato richiedono ulteriori correzioni per i rischi.

225. I criteri qualitativi (come il conseguimento dei risultati, la conformità alla strategia nell'ambito della propensione al rischio e i precedenti in materia di conformità) dovrebbero essere pertinenti a livello di impresa di investimento, unità operativa o a livello individuale. Esempi di criteri qualitativi sono il conseguimento di obiettivi strategici, la soddisfazione dei clienti, l'osservanza della politica di gestione del rischio, la conformità alle norme interne ed esterne, la leadership, il lavoro di squadra, la creatività, la motivazione e la cooperazione con altre unità operative e con le funzioni aziendali e di controllo interno.

### 14.1.3 Criteri specifici per le funzioni di controllo

226. Qualora i membri del personale delle funzioni di controllo ricevano una remunerazione variabile, quest'ultima dovrebbe essere valutata e la parte variabile della remunerazione determinata separatamente dalle unità operative soggette al loro controllo, compresi i risultati che derivano dalle decisioni aziendali (per esempio l'approvazione di nuovi prodotti) in cui è coinvolta la funzione di controllo.

227. I criteri utilizzati per la valutazione dei risultati e dei rischi dovrebbero basarsi principalmente sugli obiettivi delle funzioni di controllo interno. La remunerazione variabile per le funzioni di controllo dovrebbe derivare prevalentemente da obiettivi di controllo. La loro remunerazione variabile può basarsi anche in una certa misura sui risultati dell'impresa di investimento nel suo insieme. L'impresa di investimento dovrebbe valutare la possibilità di stabilire un rapporto significativamente più basso tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione per le funzioni di controllo rispetto alle unità operative soggette al suo controllo.

228. Se il direttore della funzione di gestione dei rischi (*Chief Risk Officer* o CRO), ove previsto, è anche un membro dell'organo di gestione, i principi di cui ai punti 226 e 227 dovrebbero applicarsi anche alla remunerazione del CRO.

229. Se un'impresa di investimento non istituisce né mantiene una funzione di revisione contabile e di gestione dei rischi, dovrebbe essere in grado di dimostrare su richiesta che i criteri di risultato per il personale incaricato delle relative procedure non prevedano incentivi per svolgere i processi di controllo in modo inadeguato.

## 14.2 Processo di riconoscimento

230. Le imprese di investimento dovrebbero definire un *bonus pool*. Nel determinare i *bonus pool* o i riconoscimenti individuali, dovrebbero considerare tutti i rischi attuali, le perdite previste, le stime delle perdite impreviste e le condizioni di stress associate alle attività dell'impresa di investimento.

231. La remunerazione variabile dovrebbe essere riconosciuta dopo la fine del periodo di valutazione. Il periodo di valutazione dovrebbe durare almeno un anno. Qualora vengano utilizzati periodi più lunghi, possono sovrapporsi periodi diversi di valutazione, per esempio se ogni anno inizia un nuovo periodo pluriennale.

232. Dopo il periodo di valutazione, l'impresa di investimento dovrebbe determinare la remunerazione variabile dei singoli membri del personale più rilevante traducendo i criteri di risultato e le correzioni per i rischi in riconoscimenti effettivi della remunerazione. Durante questo processo di riconoscimento, l'impresa di investimento dovrebbe adeguare la remunerazione per potenziali sviluppi negativi futuri («correzione per i rischi ex ante»).

### 14.2.1 Determinazione di *bonus pool* per il personale più rilevante

233. Le imprese di investimento dovrebbero definire uno o più *bonus pool* per il periodo durante il quale è riconosciuta la remunerazione variabile e calcolare il *bonus pool* complessivo a livello di impresa di investimento come somma di tali *bonus pool*. Il *bonus pool* dovrebbe essere legato ai risultati di un'impresa di investimento. Inoltre, il personale potrebbe beneficiare di adeguate commissioni di gestione (*carried interest*) per cui non è stato definito un *bonus pool*.

234. Nel determinare i *bonus pool*, le imprese di investimento dovrebbero tenere conto del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione complessiva applicabile alle categorie di personale più rilevante, dei criteri di risultato e dei criteri di rischio definiti per l'impresa di investimento nel suo complesso, degli obiettivi di controllo e della situazione finanziaria dell'impresa di investimento, ivi comprese la sua base di capitale e la sua liquidità. Gli indicatori di risultato utilizzati per calcolare il *bonus pool* dovrebbero includere indicatori di risultato a lungo termine e tenere conto dei risultati finanziari realizzati. Dovrebbe essere adottato un uso prudente dei metodi contabili e di valutazione che assicuri una valutazione veritiera ed equa dei risultati finanziari, della base di capitale e della liquidità.

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

236. In fase di determinazione del *bonus pool* complessivo, le imprese di investimento dovrebbero disporre di processi e controlli adeguati.

237. Se utilizzano un approccio discendente (*top-down*), le imprese di investimento dovrebbero fissare l'importo del *bonus pool* a livello di impresa di investimento; tale importo viene quindi distribuito in tutto o in parte tra le unità operative e le funzioni di controllo dopo la valutazione dei loro risultati. I riconoscimenti individuali dovrebbero basarsi successivamente sulla valutazione dei risultati del singolo.

238. Se le imprese di investimento definiscono il *bonus pool* seguendo un approccio ascendente (*bottom-up*), il processo dovrebbe iniziare a livello del singolo membro del personale. A seconda dei criteri di risultato con cui viene valutato il personale, dovrebbe essere effettuata un'assegnazione del *bonus pool* per il membro del personale; il *bonus pool* dell'unità operativa e dell'impresa di investimento è pari alle somme dei potenziali riconoscimenti assegnati ai rispettivi livelli subordinati. L'impresa di investimento dovrebbe garantire che si tenga adeguatamente conto dei suoi risultati complessivi.

239. Quando si distribuisce il *bonus pool* a livello dell'unità operativa o del singolo membro del personale, la dotazione dovrebbe basarsi, se necessario, su formule predefinite e approcci discrezionali. Le imprese di investimento possono utilizzare schede di valutazione o altri metodi appropriati per combinare diversi approcci.

240. Durante la scelta dell'approccio, le imprese di investimento dovrebbero tenere conto di quanto segue: le formule sono più trasparenti e, pertanto, comportano incentivi chiari, poiché il membro del personale conosce tutti i fattori che determinano la sua remunerazione variabile. Tuttavia, le formule potrebbero non tenere conto di tutti gli obiettivi, segnatamente quelli qualitativi, che possono essere meglio rispecchiati da approcci discrezionali. L'approccio discrezionale conferisce maggiore flessibilità alla gestione e, pertanto, può indebolire l'effetto incentivante basato sul rischio che è proprio della remunerazione variabile collegata ai risultati. Esso dovrebbe quindi essere applicato con controlli appropriati e in un processo ben documentato e trasparente.

241. Fattori come i vincoli di bilancio, la permanenza del personale e le considerazioni in materia di assunzioni, le sovvenzioni tra unità operative, ecc., non dovrebbero influire in maniera preponderante sulla distribuzione del *bonus pool*, in quanto possono indebolire il nesso tra risultati, rischio e remunerazione.

242. Le imprese di investimento dovrebbero tenere traccia delle modalità di determinazione del *bonus pool* e della remunerazione del personale, comprese le modalità di combinazione delle stime basate su approcci diversi.

### 14.2.2 Correzione per i rischi ex ante nel processo di riconoscimento

243. Le imprese di investimento dovrebbero determinare il *bonus pool* e la remunerazione variabile da riconoscere sulla base di una valutazione dei risultati e dei rischi assunti. La correzione per i rischi prima del riconoscimento («correzione per i rischi ex ante») dovrebbe basarsi su indicatori di rischio e garantire che la remunerazione variabile riconosciuta sia pienamente allineata ai rischi assunti. I criteri utilizzati ai fini della correzione per i rischi ex ante dovrebbero essere sufficientemente dettagliati da riflettere tutti i rischi pertinenti.

244. A seconda della disponibilità di criteri di correzione per i rischi, le imprese di investimento dovrebbero stabilire a quale livello applicare le correzioni per i rischi ex ante al calcolo del *bonus pool*. Ciò dovrebbe avvenire a livello dell'unità operativa o a livello delle relative sottostrutture organizzative, per esempio a livello dell'unità di negoziazione o del singolo membro del personale.

245. L'allineamento al rischio dovrebbe essere conseguito utilizzando criteri di risultato corretti per il rischio, ivi compresi criteri di risultato corretti per il rischio sulla base di indicatori di rischio separati. Dovrebbero essere utilizzati criteri quantitativi e qualitativi.

246. Le correzioni per i rischi ex ante effettuate dalle imprese di investimento, se basate su criteri quantitativi, dovrebbero dipendere in larga misura dalle misure esistenti all'interno delle imprese di investimento e utilizzate per altre finalità di gestione del rischio. Qualora tali misure vengano corrette nell'ambito dei processi di gestione dei rischi, le imprese di investimento dovrebbero apportare modifiche coerenti anche al quadro remunerativo.

247. Quando si valuta la redditività dell'impresa di investimento e delle sue unità operative, la valutazione dovrebbe basarsi sui ricavi netti, qualora siano inclusi tutti i costi diretti e indiretti legati all'attività. Le imprese di investimento non dovrebbero escludere i costi delle funzioni aziendali, ad esempio costi informatici, spese generali del gruppo o attività cessate.

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

## 15. Processo di pagamento della remunerazione variabile

249. Fatta salva l'applicazione di deroghe di cui all'articolo 32, paragrafo 4, della direttiva (UE) 2019/2034, le imprese di investimento dovrebbero pagare la remunerazione variabile in parte anticipatamente e in parte con differimento e, laddove richiesto, in strumenti e contanti ai sensi dell'articolo 32 della direttiva (UE) 2019/2033. Se una quota elevata della remunerazione variabile viene pagata in strumenti, un'impresa di investimento dovrebbe valutare se, nel caso venga utilizzata una combinazione di strumenti diversi, ciò migliori l'allineamento al rischio con il loro profilo di rischio o le attività gestite dall'impresa di investimento. Prima del pagamento della parte di contante differita o della maturazione di strumenti differiti, dovrebbe essere applicata una nuova valutazione dei risultati e, se necessario, una correzione per i rischi ex post, in modo da allineare la remunerazione variabile ai rischi aggiuntivi che sono stati identificati o si sono concretizzati dopo il riconoscimento. Ciò vale anche qualora siano utilizzati periodi di valutazione pluriennali.

### 15.1 Remunerazione differita e non differita

250. Fatta salva l'applicazione di deroghe di cui all'articolo 32, paragrafo 4, della direttiva (UE) 2019/2034, le imprese di investimento dovrebbero attuare un calendario di differimento che allinei adeguatamente la remunerazione del personale alle attività dell'impresa di investimento, al ciclo economico e al profilo di rischio e alle attività dei membri del personale più rilevante, affinché una parte sufficiente della remunerazione variabile possa essere corretta sulla base di rischi emersi nel tempo attraverso correzioni per i rischi ex post.

251. Un calendario di differimento è definito da diverse componenti:

a. la proporzione della remunerazione variabile che viene differita (sezione 15.2);

b. la durata del periodo di differimento (sezione 15.2);

c. la velocità di maturazione della remunerazione differita, compreso l'arco temporale dalla fine del periodo di valutazione fino alla maturazione del primo importo differito (sezione 15.3).

252. Le imprese di investimento dovrebbero tenere conto, nell'ambito del calendario di differimento, della forma in cui viene riconosciuta la remunerazione variabile differita e, se del caso, differenziare i propri calendari di differimento variando tali componenti per diverse categorie del personale più rilevante. La combinazione di queste componenti dovrebbe determinare un calendario di differimento efficace, in cui sono forniti chiari incentivi per l'assunzione di rischi orientata sul lungo periodo mediante procedure trasparenti di allineamento al rischio.

## 15.2 Periodo di differimento e proporzione della remunerazione differita

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

254. Nel definire il periodo effettivo di differimento e la proporzione da differire in conformità dei requisiti minimi di cui all'articolo 32, paragrafo 1, lettera l), della direttiva (UE) 2019/2034, le imprese di investimento dovrebbero considerare:

a. le responsabilità e i poteri del personale più rilevante e i compiti che ha svolto;

b. il ciclo economico e la natura delle attività dell'impresa di investimento;

c. le fluttuazioni previste nell'attività economica, i risultati e i rischi dell'impresa di investimento e dell'unità operativa, nonché l'impatto del personale più rilevante su tali fluttuazioni;

d. il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione complessiva e l'importo assoluto della remunerazione variabile.

255. Le imprese di investimento dovrebbero determinare per quali categorie di personale più rilevante, tenuto conto anche dei loro ruoli e responsabilità, si dovrebbero applicare i periodi di differimento superiori al periodo minimo richiesto di almeno tre-cinque anni per garantire che la remunerazione variabile sia allineata al profilo di rischio nel lungo termine. Qualora si utilizzino periodi di valutazione pluriennali più lunghi e il periodo di valutazione più lungo offra maggiore certezza sui rischi che si sono concretizzati dall'inizio del periodo di valutazione, le imprese di investimento dovrebbero tenerne conto al momento di stabilire i periodi di differimento e di permanenza e potrebbero, se del caso, introdurre periodi di differimento più brevi rispetto ai periodi di differimento che sarebbero appropriati in caso di utilizzo di un periodo di valutazione di un anno. In ogni caso si applica il criterio minimo di un periodo di differimento della durata di tre anni.

256. Le imprese di investimento dovrebbero fissare una percentuale adeguata della remunerazione, pari o superiore alla percentuale minima del 40 %, che dovrebbe essere differita per una categoria di personale più rilevante o un singolo membro del personale più

rilevante. In caso di importi della remunerazione variabile particolarmente elevati, la percentuale della remunerazione da differire per tali membri del personale dovrebbe essere almeno pari al 60 %.

257. Le imprese di investimento dovrebbero definire il livello di remunerazione variabile che costituisce un importo particolarmente elevato, tenendo conto della remunerazione media corrisposta all'interno dell'impresa di investimento, del rapporto dell'ABE (ove disponibile) sul *benchmarking* in materia di imprese di investimento e, se disponibili, dei risultati sul *benchmarking* in materia di remunerazioni nazionali e di altro tipo e delle soglie stabilite dalle autorità competenti. Nell'attuazione degli orientamenti, le autorità competenti dovrebbero determinare una soglia assoluta o relativa, tenendo conto dei criteri di cui sopra. Una remunerazione pari o superiore a tale soglia dovrebbe sempre essere considerata di importo particolarmente elevato.

258. Qualora le imprese di investimento determinino la percentuale differita sulla base di scaglioni di importi assoluti (per esempio la parte compresa tra 0 e 100: 100 % in anticipo; la parte tra 100 e 200: il 50 % in anticipo e il resto differito; la parte superiore a 200: il 25 % in anticipo e il resto differito), le imprese di investimento dovrebbero essere in grado di dimostrare all'autorità competente che, sulla base di una media ponderata per ciascun membro del personale più rilevante, esse rispettano la soglia minima di differimento compresa tra il 40 % e il 60 % e che la percentuale differita è adeguata e correttamente allineata alla natura dell'impresa, ai relativi rischi e alle attività del membro del personale più rilevante in questione.

259. Qualora i principi generali del diritto nazionale in materia di contratti e di lavoro impediscano la sostanziale riduzione della remunerazione variabile in caso di risultati finanziari modesti o negativi, le imprese di investimento dovrebbero applicare un sistema di differimento e utilizzare strumenti per il riconoscimento della remunerazione variabile tali da garantire che le correzioni per i rischi ex post siano applicate per quanto possibile. Ciò può includere uno qualsiasi dei seguenti elementi:

a. la determinazione di periodi di differimento più lunghi;

b. la possibilità di evitare l'utilizzo della maturazione pro-quota nelle situazioni in cui può essere applicato il malus, ma l'applicazione della restituzione («*clawback*») sarebbe soggetta a impedimenti giuridici;

c. il riconoscimento di una percentuale più elevata della remunerazione variabile in strumenti che siano in linea con i risultati dell'impresa di investimento e soggetti a periodi di differimento e di permanenza sufficientemente lunghi.

## 15.3 Maturazione della remunerazione differita

260. La prima parte differita non dovrebbe maturare prima che siano trascorsi 12 mesi dall'inizio del periodo di differimento. Il periodo di differimento termina quando la remunerazione

variabile riconosciuta è maturata o se l'importo è stato ridotto a zero poiché è stato applicato il malus.

261. La remunerazione differita dovrebbe maturare interamente alla fine del periodo di differimento oppure essere ripartita in più versamenti nel corso del periodo di differimento, conformemente all'articolo 32, paragrafo 3, della direttiva (UE) 2019/2034.

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

263. La maturazione non dovrebbe avvenire più frequentemente di una volta all'anno, al fine di garantire una corretta valutazione dei rischi prima dell'applicazione delle correzioni ex post.

## 15.4 Riconoscimento della remunerazione variabile in strumenti

264. Gli strumenti utilizzati per il riconoscimento della remunerazione variabile dovrebbero contribuire all'allineamento della remunerazione variabile ai risultati e ai rischi dell'impresa di investimento.

265. Le imprese di investimento dovrebbero privilegiare l'utilizzo di strumenti, come stabilito dall'articolo 32, paragrafo 1, lettera j), della direttiva (UE) 2019/2034, emessi dall'impresa stessa di investimento. Le imprese di investimento possono altresì avvalersi degli strumenti elencati all'articolo 32, paragrafo 1, lettera j), punti i), ii) e iii), della direttiva (UE) 2019/2034, emessi nell'ambito del consolidamento. La remunerazione variabile può essere composta da un bilanciamento tra diversi tipi di strumenti.

266. Qualora un'impresa di investimento non emetta alcuno strumento idoneo, ma non benefici di una deroga di cui all'articolo 32, paragrafo 4, della direttiva (UE) 2019/2034, dovrebbe presentare una richiesta di utilizzo di un dispositivo alternativo, dimostrando di non emettere i suddetti strumenti.

267. Quando decidono se approvare o meno le richieste di utilizzo di dispositivi alternativi, le autorità competenti dovrebbero tenere conto di quanto segue:

a. le imprese di investimento che sono società per azioni (indipendentemente dal fatto che siano quotate o meno) hanno emesso titoli azionari e, pertanto, ai fini del pagamento della remunerazione variabile, sono disponibili in generale azioni e in ogni caso strumenti collegati ad azioni;

b. se per l'impresa di investimento sia possibile e proporzionato avvalersi di strumenti collegati alle azioni o di strumenti non monetari equivalenti, a seconda della struttura giuridica dell'impresa di investimento;

c. se siano stati emessi «altri strumenti» ai sensi dell'articolo 32, paragrafo 1, lettera j), punto iii), della direttiva (UE) 2019/2034, il che dipende dal fatto che un'impresa di investimento (anche nell'ambito del consolidamento) abbia già emesso tali strumenti e gli importi sufficienti di tali strumenti siano disponibili. Qualora le imprese di investimento siano finanziate principalmente all'ingrosso o si basino in larga misura su debiti aggiuntivi di classe 1, di classe 2 o di *bail-in* per soddisfare i relativi requisiti patrimoniali, tali strumenti dovrebbero essere disponibili ai fini della remunerazione variabile, a condizione che questi «altri strumenti» siano conformi al regolamento delegato della Commissione di cui alla direttiva IFD;

d. se il diritto nazionale del lavoro preveda requisiti specifici che impediscono l'utilizzo di uno strumento analogo emesso per il pagamento della remunerazione variabile.

268. Gli strumenti collegati alle azioni o altri strumenti non monetari equivalenti (per esempio diritti collegati alla rivalutazione delle azioni o tipi di azioni sintetiche) sono quegli strumenti od obbligazioni contrattuali, inclusi gli strumenti basati sulla liquidità, il cui valore si basa sul prezzo di mercato o, qualora non sia disponibile un prezzo di mercato, sul *fair value* dell'azione o del diritto di proprietà equivalente e che replicano il prezzo di mercato o il *fair value*. Tutti questi strumenti dovrebbero avere lo stesso effetto, in termini di assorbimento delle perdite, delle azioni o di partecipazioni equivalenti.

269. Quando matura la remunerazione variabile riconosciuta in strumenti, le imprese di investimento dovrebbero accertarsi di avere riconosciuto strumenti disponibili. Le imprese di investimento possono decidere di non detenere gli strumenti durante il periodo di differimento, ma in tal caso dovrebbero tenere conto dei relativi rischi di mercato.

270. Gli strumenti dovrebbero essere prezzati al prezzo di mercato o al loro *fair value* alla data di riconoscimento di tali strumenti. Questo prezzo costituisce la base per stabilire il numero iniziale di strumenti e per le successive correzioni ex post al numero di strumenti o il loro valore. Tali valutazioni dovrebbero essere effettuate anche prima della maturazione per garantire che le correzioni per il rischio ex post siano applicate correttamente e prima della fine del periodo di mantenimento. Le imprese di investimento che non sono quotate possono determinare il valore delle partecipazioni e degli strumenti collegati alle partecipazioni sulla base degli ultimi risultati finanziari annuali.

271. Le imprese di investimento possono riconoscere un numero fisso o un importo nominale di strumenti differiti utilizzando diverse tecniche, compresi contratti e forme di deposito fiduciario, a condizione che in ogni caso il numero o l'importo nominale degli strumenti riconosciuti sia fornito al personale più rilevante al momento della maturazione, a meno che il numero o l'importo sia ridotto mediante l'applicazione del malus. Le imprese di investimento dovrebbero accertarsi che gli strumenti riconosciuti siano disponibili per essere erogati al personale al più tardi all'atto della loro maturazione.

272. Le imprese di investimento non dovrebbero corrispondere interessi né dividendi su strumenti che sono stati riconosciuti al personale più rilevante come remunerazione variabile nell'ambito di accordi di differimento; ciò significa anche che gli interessi e i dividendi pagabili durante il periodo di differimento non dovrebbero essere corrisposti al personale dopo la fine del periodo di differimento. Tali pagamenti dovrebbero essere considerati come ricevuti dall'impresa di investimento e di sua proprietà. Lo stesso dovrebbe valere per gli strumenti non monetari che corrispondono agli strumenti dei portafogli gestiti.

## 15.5 Percentuale minima di strumenti e loro distribuzione nel tempo

273. Ove applicabile, vige l'obbligo di corrispondere, ai sensi dell'articolo 32, paragrafo 1, lettera j), della direttiva (UE) 2019/2034, almeno il 50 % della remunerazione variabile in strumenti. Le imprese di investimento dovrebbero applicare tale obbligo in egual misura alla parte non differita e a quella differita, oppure scegliere di riconoscere una percentuale più alta per la remunerazione differita erogata in strumenti, a condizione che venga soddisfatto, in totale, il requisito minimo del 50 %.

274. Le imprese di investimento dovrebbero privilegiare l'uso di strumenti anziché riconoscere la remunerazione variabile in contanti. Inoltre dovrebbero fissare la quota da riconoscere in strumenti al 50 % o al di sopra di tale percentuale. Qualora le imprese di investimento riconoscano una percentuale della remunerazione variabile in strumenti superiore al 50 %, dovrebbero privilegiare una quota maggiore di strumenti nell'ambito della parte differita della componente variabile della remunerazione.

275. Il rapporto della remunerazione variabile erogata in strumenti dovrebbe essere calcolato come il quoziente tra l'importo della remunerazione variabile riconosciuta in strumenti e la somma della remunerazione variabile riconosciuta in contanti, strumenti e sotto qualunque altra forma. Tutti gli importi dovrebbero essere valutati al momento del riconoscimento, salvo diversamente specificato nei presenti orientamenti.

## 15.6 Politica di mantenimento

276. Per allineare gli incentivi agli interessi a più lungo termine dell'impresa di investimento, si dovrebbe stabilire una durata adeguata del periodo di mantenimento applicato alla remunerazione variabile corrisposta in strumenti.

277. L'impresa di investimento dovrebbe essere in grado di spiegare come la politica di mantenimento sia legata ad altre misure di allineamento al rischio e in che modo distingue tra strumenti erogati in anticipo e strumenti differiti.

278. Nel determinare il periodo di mantenimento, le imprese di investimento dovrebbero considerare la durata complessiva del periodo di differimento e di mantenimento previsto e

l'impatto della categoria di personale più rilevante sul profilo di rischio delle imprese di investimento, nonché la durata del ciclo economico relativo alla categoria di personale.

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

280. Per gli strumenti riconosciuti si dovrebbe stabilire un periodo di mantenimento di almeno un anno. Occorre fissare periodi più lunghi, in particolare se le correzioni per i rischi ex post si basano principalmente sulle variazioni del valore degli strumenti che sono stati riconosciuti. Se il periodo di differimento è di almeno cinque anni, può essere applicato un periodo di mantenimento per la parte differita di almeno sei mesi per il personale più rilevante diverso dai membri dell'organo di gestione e dall'alta dirigenza, per i quali si dovrebbe applicare un periodo di mantenimento minimo di un anno.

## 15.7 Correzione per i rischi

### 15.7.1 Malus e restituzione («*clawback*»)

281. I dispositivi di malus o di restituzione («*clawback*») sono meccanismi espliciti di correzione per i rischi ex post in cui l'impresa di investimento stessa adegua la remunerazione del membro del personale più rilevante sulla base di tali meccanismi (per esempio riducendo la remunerazione riconosciuta in contanti o riducendo il numero o il valore degli strumenti riconosciuti).

282. Fatti salvi i principi generali del diritto nazionale contrattuale o del lavoro, le imprese di investimento devono essere in grado di applicare dispositivi di malus o di restituzione («*clawback*») fino al 100 % della remunerazione variabile complessiva ai sensi dell'articolo 32, paragrafo 1, lettera m), della direttiva (UE) 2019/2034, indipendentemente dal metodo utilizzato per il pagamento, ivi compresi i dispositivi di differimento o permanenza.

283. Le correzioni per i rischi ex post dovrebbero sempre essere correlate ai risultati o ai rischi. Dovrebbero far fronte ai rischi effettivi emersi o alle variazioni dei rischi persistenti delle imprese di investimento, dell'area di business o delle attività del personale. Non dovrebbero basarsi sull'importo dei dividendi erogati o sull'evoluzione del prezzo delle azioni.

284. Le imprese di investimento dovrebbero analizzare se le proprie correzioni per i rischi ex ante iniziali siano state sufficienti, per esempio se taluni rischi siano stati omessi o sottovalutati o siano stati individuati nuovi rischi o si siano verificate perdite impreviste. La misura in cui è necessaria una correzione per i rischi ex post dipende dall'accuratezza della correzione per i rischi ex ante e dovrebbe essere stabilita dall'impresa di investimento sulla base di test retrospettivi.

285. Nel fissare i criteri per l'applicazione del malus e della restituzione («*clawback*») ai sensi dell'articolo 31, paragrafo 1, lettera m), della direttiva (UE) 2019/2034, le imprese di investimento dovrebbero stabilire anche un periodo durante il quale il malus o la restituzione («*clawback*») sarà applicato nei confronti del personale più rilevante. Questo periodo dovrebbe coprire almeno i periodi di differimento e di permanenza. Le imprese di investimento possono distinguere tra criteri per l'applicazione del malus e della restituzione («*clawback*»). La restituzione dovrebbe essere applicata in particolare in caso di frode o altra condotta intenzionale o grave negligenza che ha determinato perdite significative.

286. Le imprese di investimento dovrebbero utilizzare almeno i criteri di risultato e di rischio inizialmente utilizzati per garantire un collegamento tra la misurazione iniziale dei risultati e i suoi test retrospettivi. Le imprese di investimento dovrebbero, oltre ai criteri di cui all'articolo 32, paragrafo 1, lettera m), punti i) e ii), della direttiva (UE) 2019/2034, utilizzare criteri specifici, tra cui:

a. prove di abusi o di gravi errori commessi dal membro del personale (per esempio la violazione del codice di condotta e di altre norme interne, riguardanti soprattutto i rischi);

b. la circostanza che l'impresa di investimento e/o l'unità operativa subiscano successivamente un calo significativo dei loro risultati finanziari (per esempio, indicatori aziendali specifici);

c. la circostanza che l'impresa di investimento e/o l'unità operativa presso cui lavora il membro del personale più rilevante risentano di un risultato particolarmente negativo sul fronte della gestione dei rischi;

d. aumenti significativi della base di capitale economica o regolamentare dell'impresa di investimento o dell'unità operativa;

e. eventuali sanzioni regolamentari, ad esempio punitive, amministrative, disciplinari o di altro tipo, ove la condotta del personale più rilevante abbia contribuito alla sanzione.

287. Qualora il malus possa essere applicato solo al momento della maturazione del pagamento differito, le imprese di investimento possono scegliere, ove possibile, di applicare la restituzione dopo il pagamento o la maturazione della remunerazione variabile. L'applicazione del malus potrebbe non essere possibile qualora si applichi la deroga di cui all'articolo 32, paragrafo 4, della direttiva (UE) 2019/2034, in quanto non si applica l'obbligo di differire la remunerazione variabile; le imprese di investimento dovrebbero garantire l'applicazione della restituzione.

288. I dispositivi di malus e restituzione dovrebbero determinare una riduzione della remunerazione variabile, ove necessario. In nessun caso una correzione esplicita per i rischi ex post dovrebbe comportare un aumento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta o, qualora il malus o la restituzione fossero già stati applicati in passato, un aumento della remunerazione variabile ridotta.

### 15.7.2 Correzioni implicite

289. Le imprese di investimento dovrebbero utilizzare strumenti per la remunerazione variabile se il prezzo reagisce alle variazioni dei risultati o dei rischi dell'impresa di investimento. L'evoluzione del prezzo delle azioni o del prezzo di altri strumenti non dovrebbe essere considerata un sostituto di correzioni esplicite per i rischi ex post.

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

## Titolo V. Imprese di investimento che beneficiano dell'intervento pubblico

## 16. Sostegno statale e remunerazione

291. In linea con la sezione 6 dei presenti orientamenti, qualora le imprese di investimento beneficino di un intervento eccezionale dello Stato, le autorità competenti e le imprese di investimento stesse dovrebbero stabilire contatti regolari per quanto riguarda la definizione del *bonus pool* di eventuali remunerazioni variabili e il riconoscimento della remunerazione variabile per garantire la conformità all'articolo 31 della direttiva (UE) 2019/2034 e qualsiasi ulteriore restrizione imposta dalle autorità competenti. Qualsiasi pagamento della remunerazione variabile non dovrebbe compromettere il rispetto del piano di risanamento e del piano di uscita stabilito dall'intervento governativo straordinario.

292. Per quanto riguarda le imprese di investimento che rientrano nell'ambito di applicazione della direttiva 2014/59/UE, la comunicazione della Commissione relativa all'applicazione, dal 1º agosto 2013, delle norme in materia di aiuti di Stato alle misure di sostegno alle banche nel contesto della crisi finanziaria (2013/C 216/01) dovrebbe essere applicata nell'ambito delle politiche di remunerazione. Eventuali condizioni in merito alla remunerazione imposte alle imprese di investimento quando gli aiuti di Stato sono stati approvati dalla Commissione europea e concessi, nell'ambito dei relativi atti, dovrebbero riflettersi adeguatamente nella politica di remunerazione delle imprese di investimento.

293. La remunerazione variabile del personale di un'impresa di investimento non dovrebbe impedire un rimborso regolare e tempestivo dell'intervento governativo straordinario o il conseguimento di obiettivi stabiliti nel piano di ristrutturazione.

294. L'impresa di investimento dovrebbe garantire che il *bonus pool* o la maturazione e il pagamento della remunerazione variabile non pregiudichino la tempestiva formazione della relativa base di capitale e una diminuzione della sua dipendenza dall'intervento governativo straordinario.

295. Le autorità competenti dovrebbero verificare che l'impresa di investimento soddisfi le condizioni di cui all'articolo 31 della direttiva (UE) 2019/2034 e possono stabilire una percentuale massima dei ricavi netti utilizzabile per il pagamento della remunerazione variabile.

# Titolo VI. Autorità competenti

## 17. Politiche di remunerazione

296. Le autorità competenti dovrebbero applicare un approccio basato sul rischio nella supervisione delle prassi e delle politiche di remunerazione delle imprese di investimento e rivederle in linea con gli orientamenti dell'ABE sul processo di revisione prudenziale.

297. Le autorità competenti dovrebbero garantire, nell'ambito della loro revisione prudenziale, che le imprese di investimento rispettino gli obblighi relativi alle politiche di remunerazione di cui alla direttiva (UE) 2019/2034 e le disposizioni degli RTS sul personale più rilevante, tra cui il fatto di dover disporre di politiche di remunerazione adeguate e neutrali rispetto al genere per tutto il personale e per il personale più rilevante.

298. Le autorità competenti dovrebbero garantire che le imprese di investimento allineino la loro politica e prassi di remunerazione alla strategia aziendale e all'interesse a lungo termine dell'impresa di investimento, tenendo conto della sua strategia aziendale e di rischio, della cultura e dei valori aziendali, nonché del profilo di rischio.

299. Le autorità competenti dovrebbero garantire che le politiche, le prassi e le procedure di remunerazione delle imprese di investimento siano adeguate, anche per quanto riguarda la remunerazione variabile garantita riconosciuta, i pagamenti per cessazione anticipata del rapporto e i benefici pensionistici discrezionali.

300. Le autorità competenti dovrebbero garantire che le imprese di investimento abbiano fissato un rapporto massimo adeguato tra la parte variabile e la parte fissa della remunerazione complessiva.

301. Le autorità competenti dovrebbero esaminare il divario retributivo di genere nell'ambito delle imprese di investimento e monitorare qualsiasi elemento che indichi che le politiche di remunerazione non sono neutrali rispetto al genere.

302. Le autorità competenti dovrebbero essere soddisfatte dell'esito complessivo del processo di identificazione e dovrebbero valutare se tutti i membri del personale le cui attività hanno o possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'impresa di investimento o sulle attività che essa gestisce siano stati identificati e che tutte le esclusioni del personale dalla categoria del personale più rilevante, qualora il personale sia stato identificato solo in base ai criteri quantitativi degli RTS, siano ben motivate e che le rispettive procedure stabilite nei presenti orientamenti e negli RTS siano state rispettate.

303. Fatte salve altre misure e sanzioni disciplinari e di supervisione strategica, le autorità competenti dovrebbero richiedere alle imprese di investimento di intraprendere azioni adeguate al fine di porre rimedio a eventuali carenze individuate. Qualora le imprese di investimento non ottemperino a tale richiesta, dovrebbero essere adottate opportune misure di supervisione strategica.

## 20. Informative

304. Le autorità competenti dovrebbero esaminare le informative al pubblico sulle remunerazioni effettuate dalle imprese di investimento ai sensi dell'articolo 51 del regolamento (UE) 2019/2033 e stabilire per quali imprese di investimento dovrebbe essere svolto un riesame periodico delle informative.

305. Oltre alla valutazione comparata (*benchmarking*) delle prassi di remunerazione di cui all'articolo 34, paragrafo 1, della direttiva (UE) 2019/2034 e all'esercizio di raccolta delle informazioni sui soggetti ad alto reddito di cui all'articolo 34, paragrafo 4, della suddetta direttiva, le autorità competenti dovrebbero richiedere relazioni di supervisione periodiche (o ad hoc) in merito alle informative sulle remunerazioni, ove opportuno, al fine di monitorare l'evoluzione delle prassi di remunerazione in seno alle imprese di investimento e, in particolare, in seno alle imprese di investimento dello Stato membro in questione.

## 21. Collegi delle autorità di vigilanza

306. I collegi delle autorità di vigilanza istituiti a norma dell'articolo 48 della direttiva (UE) 2019/2034 dovrebbero discutere questioni in materia di remunerazione in linea con la procedura di revisione prudenziale, tenendo conto degli ulteriori settori della revisione prudenziale richiesti ai sensi dei presenti orientamenti.