

RISPOSTE CONSULTAZIONE EBA SULLA PROPOSTA DI LINEE GUIDA IN MERITO ALLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE AI SENSI DELLA DIRETTIVA (UE) 2019/2034

Domande della consultazione e risposte di Anasf

Le linee guida

Argomento, ambito e definizioni

Argomento: Queste linee guida specificano, sulla base degli art. 26(4) e 34(3) della Direttiva (UE) 2019/2034, le politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere che le imprese di investimento dovrebbero porre in essere per lo staff e per quei dipendenti le cui attività professionali hanno un impatto concreto sul profilo di rischio delle imprese o sulle attività che gestiscono.

Destinatari: I destinatari di queste linee guida sono le autorità competenti e le istituzioni finanziarie che sono imprese di investimento così come definite dall'art. 4(1)(1) della Direttiva 2014/65/UE.

Definizioni:

- Remunerazione: si intende qualsiasi forma di remunerazione variabile o fissa e include i pagamenti e i benefici, monetari e non, corrisposti direttamente allo staff da o per conto delle imprese di investimento in cambio del servizio professionale reso, i pagamenti per le commissioni incentivanti e altri pagamenti;
- Remunerazione fissa: si intendono quei pagamenti o benefici allo staff che rispettano le condizioni per la loro corresponsione contenute nella sezione 7
- Remunerazione variabile: tutti i tipi di remunerazione che non sono fissi
- Retention Bonus: intende la remunerazione variabile corrisposta a condizione che lo staff stia nell'impresa per un periodo temporale predefinito
- Staff: tutti i dipendenti dell'impresa di investimento e delle sue controllate su base consolidata, e tutti i membri dei rispettivi organi di gestione
- Staff rilevante: parte dello staff le cui attività professionali hanno un impatto concreto sul profilo di rischio del gruppo o della singola impresa o sulle attività che e, dove appropriato per assicurare una identificazione completa dello staff le cui attività professionali hanno un impatto concreto sul profilo di rischio, criteri addizionali definiti dall'impresa di investimento
- Ammontare di bonus (*bonus pool*): il massimo ammontare di remunerazione variabile che può essere pagato a livello di impresa o di unità di business
- Periodo di maturazione: il periodo temporale nel quale la performance viene valutata e misurata allo scopo di determinare un premio di remunerazione variabile
- Periodo di maturazione pluriennale non rotativo: un periodo di maturazione pluriennale che non si sovrappone ad altri periodi di maturazione pluriennali

- Premio: la corresponsione di una remunerazione variabile per uno specifico periodo di maturazione, indipendentemente dal momento effettivo in cui l'ammontare viene pagato
- Pagamenti anticipati: pagamenti che sono fatti immediatamente dopo il periodo di maturazione e che non sono differiti
- Periodo di differimento: il periodo di tempo tra il premio e la maturazione della remunerazione variabile durante il quale il membro dello staff non è il titolare legale della remunerazione guadagnata
- Malus: un dispositivo che permette all'impresa di ridurre il valore di tutto o di parte della remunerazione variabile differita basato su una correzione ex post per il rischio prima che venga maturata
- Recupero (clawback): un dispositivo col quale il membro dello staff deve restituire la titolarità di una remunerazione variabile pagata in passato o che è stata già maturata in base a certe condizioni

Data di applicazione: queste linee guida verranno applicate, previa riconferma della data, dal 26 giugno 2021.

Disposizioni transitorie: Le imprese di investimento dovranno apportare qualsiasi correzione alle loro politiche di remunerazione entro il 31-12-2021 e dovranno aggiornare conformemente a ciò la documentazione richiesta. Le politiche di remunerazione dovrebbero essere applicate seguendo queste linee guida a partire dall'anno di attività successivo al 31 dicembre 2021.

Q1. L'argomento, l'ambito e le definizioni sono appropriati e sufficientemente chiari?

Anasf: Sì, riteniamo che l'argomento, l'ambito e tutte le definizioni siano appropriati e sufficientemente chiari.

Titolo I – requisiti riguardanti le politiche di remunerazione

Titolo I – 1. Politiche di remunerazione di tutto lo staff

Le imprese di investimento, ai sensi dell'art. 26 della IFD, devono disporre una politica di remunerazione per il proprio staff, che faccia riferimento ai criteri contenuti negli artt. dal 28 al 33 della Direttiva e alle linee guida, che sia neutrale rispetto al genere e specifichi tutti i componenti della remunerazione dei propri dipendenti e dei lavoratori che operano per conto dell'impresa; la remunerazione fissa, in particolare, deve riflettere le competenze, conoscenze e l'esperienza professionali del lavoratore, mentre la remunerazione variabile dovrebbe premiare la performance di membri dello staff o di unità di business considerando i rischi sostenuti.

Q2. La sezione sulle politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere è sufficientemente chiara?

Anasf: La sezione sulle politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere è sufficientemente chiara e specifica le varie componenti della remunerazione del personale che devono riflettere competenza ed esperienza nella remunerazione fissa e premiare le performance nella remunerazione variabile.

Titolo I – 2. Governance della remunerazione

L'organo di gestione nella sua funzione di vigilanza dovrebbe essere responsabile dell'adozione della politica di remunerazione e del suo monitoraggio, affinché venga applicata correttamente, valutando eventuali esenzioni compatibili con la legge. Tale funzione deve anche assicurare che tale politica sia allineata al quadro di governance societaria, alla cultura aziendale ed al profilo di rischio; deve identificare e risolvere eventuali conflitti d'interesse; deve assicurarsi che sia trasparente, chiara e ben documentata; definire e vigilare sulla retribuzione della funzione di gestione dell'organo.

Se non diversamente specificato dalla legge nazionale, le imprese di investimento il cui valore delle attività a bilancio e fuori bilancio è stato in media più di 100 milioni di euro nell'ultimo quadriennio devono istituire un **comitato di remunerazione** per consigliare la funzione di vigilanza e preparare le decisioni che quest'organo deve prendere; nel caso in cui non sia obbligatorio, le linee guida ad esso dedicate valgono allora per la funzione di vigilanza.

Q3. Le sezioni sul comitato di remunerazione sono sufficientemente chiare?

Anasf: Si riteniamo che la sezione sul comitato di remunerazione sia molto chiara e sufficientemente dettagliata.

Titolo I – 3. Politiche di remunerazione nel contesto di gruppo

A livello consolidato, le imprese nell'Unione e le autorità competenti dovrebbero assicurare che la politica sia applicata a tutto lo staff in tutte le imprese di investimento e le altre entità contenute nell'ambito del consolidamento prudenziale e in tutti i rami d'azienda. Nel caso di gruppo localizzato in più di uno stato membro, la politica di remunerazione di gruppo dovrà specificare come la sua applicazione farà fronte alle differenze nazionali di recepimento dei requisiti di remunerazione della Direttiva (UE) 2019/2034. I requisiti di remunerazione della Direttiva (UE) 2019/2034 e queste linee guida si applicano alle imprese di investimento negli stati membri indipendentemente dal fatto che siano o meno controllate di imprese madri o istituzioni di un paese terzo: l'ambito di consolidamento prudenziale riguarderà quella controllata ma non altre controllate non UE appartenenti al gruppo o l'impresa madre.

Q4. Le linee guida sull'applicazione dei requisiti in un contesto di gruppo sono sufficientemente chiare?

Anasf: Sì, pensiamo che le linee guida sull'applicazione dei requisiti in un contesto di gruppo siano chiare e ben definiscano come gestire le differenze nazionali di recepimento dei requisiti di remunerazione.

Titolo I – 4. Proporzionalità

Il principio di **proporzionalità** mira a fare in modo che le politiche e le pratiche di remunerazione siano commisurate al profilo di rischio, alla propensione al rischio e alla strategia dell'impresa di investimento. Nell'applicare i requisiti di remunerazione seguendo questo principio sia le imprese d'investimento che le autorità competenti devono tenere conto della natura, della dimensione, della complessità e dei rischi relativi al modello economico e alle attività dell'impresa.

Q5. Le linee guida relative alla applicazione delle deroghe sono sufficientemente chiare?

Anasf: Sì, riteniamo che il principio di proporzionalità sia ben definito e che la remunerazione sia pertanto ben commisurata al profilo di rischio, alla propensione al rischio e alla strategia dell'impresa di investimento.

Titolo II – 9. Componenti di remunerazione eccezionale

La **remunerazione variabile garantita** può assumere varie forme ed essere pagata in denaro o strumenti. Nel riconoscerla quando si assume nuovo staff, le imprese non possono pagarla oltre al primo anno di lavoro; in generale va riconosciuta preferibilmente non più di una volta allo stesso membro dello staff e non possono pagarla se non hanno una solida base di capitali. Come parte degli accordi relativi a questa parte della remunerazione variabile, le imprese possono decidere di non applicare i requisiti sui malus e sui dispositivi di recupero, e possono anche decidere di pagare l'intero ammontare in denaro non differito.

Le politiche di remunerazione delle imprese di investimento dovrebbero specificare il possibile utilizzo dei pagamenti di liquidazione, incluso l'ammontare massimo o i criteri per la determinazione di tale ammontare che può venire riconosciuto come **buonuscita** per lo staff rilevante. Le imprese dovrebbero avere un quadro in cui la buonuscita è determinata e approvata nel caso di termine anticipato del contratto da parte dell'impresa, che preveda una compensazione appropriata e tale da riflettere la performance ottenuta. Nel caso di un evidente fallimento (da parte dell'impresa o da parte dei membri dello staff) che autorizzi l'immediato annullamento del contratto o il licenziamento dello staff, essa non può venire pagata; non andrebbe pagata (salvo diversa disposizione legislativa nazionale) nemmeno nel caso in cui il dipendente si dimetta volontariamente per svolgere un lavoro presso un'altra impresa. I pagamenti di buonuscita non rientrano nel calcolo del rapporto tra remunerazione variabile e fissa nei casi in cui siano obbligatori secondo la legge nazionale sul lavoro o in seguito alla decisione di un tribunale o nel caso in cui l'istituzione possa dimostrare le motivazioni e l'appropriatezza della liquidazione calcolata seguendo una formula generica predefinita e appropriata o corrispondente a un ammontare addizionale dovuto in applicazione di una clausola di non competizione, pagata in periodi futuri fino all'ammontare della remunerazione fissa che sarebbe stato pagato per il periodo di "non competizione" nel caso in cui lo staff fosse rimasto.

Q6. La sezione sui pagamenti di buonuscita è sufficientemente chiara?

Anasf: Sì, la sezione sui pagamenti di buonuscita è sufficientemente chiara e dettagliata. In particolare si condivide che la buonuscita venga determinata e approvata come previsto dalle linee guida, e che tale sezione preveda una compensazione appropriata per il membro del personale.

Titolo IV – 14. Processo di allineamento del rischio

Il **processo di allineamento del rischio** include il processo di misurazione di rischio e di performance, il processo di aggiudicazione e il processo di pagamento. A qualunque fase del processo, la remunerazione variabile dovrebbe venire aggiustata per tutti i rischi attuali e futuri presi; l'impresa si deve inoltre assicurare che gli incentivi al prendere rischi siano bilanciati con incentivi al gestirli. All'interno di questo processo andrebbe utilizzata in tutte le diverse fasi una combinazione appropriata di criteri quantitativi e qualitativi, assoluti e relativi, che potrebbero in parte poggiare su dei giudizi obiettivi; l'intero processo deve comunque essere trasparente per lo staff rilevante.

Il **processo di misurazione di rischio e di performance** prevede le valutazioni del rischio e dei criteri di performance che siano sensibili al rischio.

Per quanto riguarda le **valutazioni del rischio**, l'impresa di investimento dovrebbe definire gli obiettivi propri, delle unità di business e dello staff prendendo in considerazione tutti i rischi attuali e futuri, sia a bilancio che fuori, differenziando tra i rischi legati all'impresa, alle singole unità di business o ai singoli individui; dovrebbe anche utilizzare misure per l'allineamento del rischio della remunerazione quando una esatta quantificazione dell'esposizione al rischio fosse difficile (come per il rischio reputazionale), utilizzando in questo caso degli indicatori adeguati.

Le imprese dovrebbero definire e documentare **criteri di performance** qualitativi e quantitativi, finanziari e non finanziari, per l'impresa stessa, i singoli individui o le unità di business che siano quanto più possibile legati alle decisioni prese dallo staff e assicurino che il processo di aggiudicazione abbia un impatto appropriato su di esso. I criteri quantitativi dovrebbero coprire un periodo sufficiente lungo per poter catturare il rischio assunto dai membri dello staff rilevante, dalle unità di business o dall'impresa stessa, dovrebbero essere corretti per il rischio e includere misure di efficienza economica; i criteri qualitativi dovrebbero essere pertinenti all'impresa, alla singola unità o singolo membro, come il raggiungimento dei risultati, la conformità alla strategia all'interno del profilo di rischio e così via.

Q7. Le disposizioni sui criteri di performance sono sufficientemente chiare? Quali altri indicatori di performance sono usati per determinare la remunerazione variabile dello staff rilevante?

Anasf: Le disposizioni sui criteri di performance contenute nelle linee guida sono chiare. Pensiamo che non ci siano da introdurre indicatori di performance aggiuntivi oltre a quelli già indicati.

La remunerazione variabile **potrebbe consistere in un bilanciamento dei diversi tipi di strumenti finanziari** previsti dall'art. 32(j) della Direttiva (UE) 2019/2034, con priorità data però agli strumenti propri dell'impresa così come sancito dall'art. 32(j) della Direttiva (UE) 2019/2034; questi strumenti dovrebbero contribuire all'allineamento della remunerazione variabile con la performance e i rischi dell'impresa di investimento. Nel caso un'impresa non emetta alcuno strumento idoneo ma non benefici della deroga ai sensi dell'art. 32(4) della Direttiva (UE) 2019/2034 dovrebbe fare domanda per poter utilizzare un sistema alternativo dimostrando che non emette tali strumenti; le autorità competenti, a questo proposito, nella loro decisione dovrebbero tenere conto di varie cose: del fatto che titoli azionari o strumenti collegati sono sempre emessi dalle società per azioni quotate o non; che potrebbe essere possibile per l'impresa, e commisurato alle proprie dimensioni, utilizzare strumenti legati alle azioni o altri strumenti non liquidi; se degli "altri strumenti", ai sensi dell'art.32(j)(iii) della Direttiva, siano stati emessi, dato che potrebbero essere utilizzati come remunerazione variabile nel caso in cui siano conformi al Regolamento Delegato della Commissione richiesto dalla IFD; se ci siano obblighi specifici nella legislazione nazionale sul lavoro che impediscano l'utilizzo di uno strumento emesso e idoneo ad essere utilizzato come pagamento per la remunerazione variabile. Le imprese dovrebbero assicurare di avere a disposizione lo strumento quando matura la remunerazione variabile ottenuta; tali strumenti andrebbero valutati al loro prezzo di mercato o al loro *fair value* alla data del riconoscimento del premio pagato attraverso tali strumenti: questo è il prezzo di base per la determinazione del numero iniziale di strumenti e per la successiva correzione per il rischio a posteriori del valore o del numero, che va fatta prima della maturazione del premio di remunerazione. L'impresa non dovrebbe pagare alcun interesse o dividendo percepito in virtù del possesso degli strumenti impiegati per il pagamento durante il periodo di differimento.

Q8. La sezione sul pagamento in strumenti finanziari è sufficientemente chiara? (ultima domanda)

Anasf: Si riteniamo che la sezione sul pagamento in strumenti finanziari sia sufficientemente chiara e condividiamo che il pagamento attraverso strumenti finanziari debba contribuire all'allineamento della remunerazione variabile con la performance e i rischi dell'impresa di investimento.