Consiglio
dell'Unione europea

Bruxelles, 25 marzo 2021
(OR. en)

7375/21

EF 118
ECOFIN 284
DELACT 60

NOTA DI TRASMISSIONE

Origine:	Segretaria generale della Commissione europea, firmato da Martine DEPREZ, direttrice
Data:	25 marzo 2021
Destinatario:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, segretario generale del Consiglio dell'Unione europea
n. doc. Comm.:	C(2021) 1906 final
Oggetto:	REGOLAMENTO DELEGATO (UE) …/... DELLA COMMISSIONE del 25.3.2021 che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri per individuare i membri del personale o le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all'articolo 92, paragrafo 3, della direttiva

Si trasmette in allegato, per le delegazioni, il documento C(2021) 1906 final.

All.: C(2021) 1906 final

COMMISSIONE
EUROPEA

Bruxelles, 25.3.2021
C(2021) 1906 final

REGOLAMENTO DELEGATO (UE) …/... DELLA COMMISSIONE

del 25.3.2021

che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri per individuare i membri del personale o le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all'articolo 92, paragrafo 3, della direttiva

(Testo rilevante ai fini del SEE)

RELAZIONE

1. CONTESTO DELL'ATTO DELEGATO

L'articolo 94, paragrafo 2, della direttiva (UE) 2013/36 ("la direttiva") conferisce alla Commissione il potere di adottare, previa presentazione dei progetti di norme tecniche da parte dell'Autorità bancaria europea (ABE) e conformemente agli articoli da 10 a 14 del regolamento (UE) n. 1093/2010, atti delegati che specificano i criteri per definire le responsabilità manageriali e le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul suo profilo di rischio, nonché le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente.

A norma dell'articolo 10, paragrafo 1, del regolamento (UE) n. 1093/2010 che istituisce l'ABE, entro tre mesi dal ricevimento dei progetti di norme tecniche la Commissione decide se approvarli. Se necessario per tutelare gli interessi dell'Unione, la Commissione può anche approvare i progetti di norme tecniche solo in parte o con modifiche, nel rispetto della procedura specifica di cui ai predetti articoli.

2. CONSULTAZIONI PRECEDENTI L'ADOZIONE DELL'ATTO

Conformemente all'articolo 10, paragrafo 1, terzo comma, del regolamento (UE) n. 1093/2010, l'ABE ha effettuato una consultazione pubblica sul progetto di norme tecniche presentato alla Commissione a norma dell'articolo 94, paragrafo 2, della direttiva. Il documento di consultazione è stato pubblicato sul sito internet dell'ABE il 19 dicembre 2019 e la consultazione si è conclusa il 19 febbraio 2020. L'ABE ha inoltre invitato il gruppo delle parti interessate nel settore bancario, istituito dall'articolo 37 del regolamento (UE) n. 1093/2010, a fornire una consulenza in merito. Unitamente al progetto di norme tecniche, l'ABE ha fornito una spiegazione del modo in cui l'esito delle consultazioni è stato preso in considerazione nell'elaborazione del progetto definitivo di norme tecniche presentato alla Commissione.

Insieme al progetto di norme tecniche presentato alla Commissione e conformemente all'articolo 10, paragrafo 1, terzo comma, del regolamento (UE) n. 1093/2010, l'ABE ha presentato la valutazione d'impatto, comprendente l'analisi dei costi e dei benefici, relativa a detto progetto. L'analisi è disponibile all'indirizzo https://eba.europa.eu/revised-regulatory-technical-standards-identified-staff-remuneration-purposes.

3. ELEMENTI GIURIDICI DELL'ATTO DELEGATO

A norma dell'articolo 94, paragrafo 2, della direttiva l'ABE elabora progetti di norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire a) le responsabilità manageriali e le funzioni di controllo, b) l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, c) le altre categorie di personale, non espressamente menzionate all'articolo 92, paragrafo 3, le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale ivi menzionate.

Gli articoli 1 e 3 del progetto di norme tecniche stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione.

L'articolo 2 del progetto di norme tecniche specifica che le disposizioni si applicano su base consolidata, subconsolidata e individuale. Se applica i criteri su base consolidata o

subconsolidata, l'ente consolidante basa i criteri sull'impatto sul profilo di rischio consolidato o subconsolidato.

A norma dell'articolo 4, gli enti individuano i membri del personale o le categorie di personale come aventi un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello dei membri del personale di cui all'articolo 92, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE qualora tali membri del personale o categorie di personale soddisfino uno dei criteri qualitativi o quantitativi.

I criteri qualitativi stabiliti nel regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione sono stati in larga misura mantenuti nell'articolo 5 del progetto di norme tecniche. Tali criteri individuano il personale con responsabilità manageriali rilevanti e il personale con poteri decisionali che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio di un ente.

Fatti salvi i criteri quantitativi di cui all'articolo 92, paragrafo 3, della CRD, gli altri criteri quantitativi di cui all'articolo 6 del presente regolamento delegato intendono garantire che gli enti e le autorità competenti applichino un livello di controllo sufficiente nell'individuare il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio di un ente. Si presume che il personale avente un elevato livello di remunerazione complessiva abbia un impatto maggiore sul profilo di rischio di un ente rispetto al personale con livelli di remunerazione nettamente inferiori.

I criteri quantitativi specificati nel progetto di norme tecniche sono soggetti a ulteriori condizioni in base alle quali gli enti possono dimostrare che membri del personale individuati soltanto in base ai criteri quantitativi non hanno di fatto un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente e pertanto non vanno identificati come tali. Se intendono escludere tale personale, gli enti sono tenuti a presentare le pertinenti valutazioni alle autorità competenti per previa approvazione. Per il personale che riceve una remunerazione pari o superiore a 1 000 000 EUR (percettori di remunerazione elevata) l'esclusione può essere approvata soltanto in circostanze eccezionali debitamente giustificate e le autorità competenti devono informare l'ABE di tale esclusione prima che sia approvata. Il progetto di norme tecniche stabilisce i criteri per la valutazione di tali circostanze eccezionali, in modo che sia garantita un'applicazione coerente delle esclusioni in questione.

Gli enti dovrebbero documentare l'esito dell'applicazione di tutti i criteri qualitativi e quantitativi, affinché le autorità competenti possano assicurarsi che essi abbiano applicato i criteri in conformità del regolamento.

L'articolo 7 del progetto di norme tecniche specifica il calcolo degli importi per i criteri quantitativi previsti dalle norme tecniche e dalla direttiva, per garantirne un'applicazione coerente.

L'articolo 8 abroga il regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione, del 4 marzo 2014, per gli enti creditizi. Le imprese di investimento quali definite all'articolo 4, paragrafo 1, punto 2, del regolamento (UE) n. 575/2013 continueranno ad applicare il regolamento delegato (UE) n. 604/2014 fino al 26 giugno 2021.

REGOLAMENTO DELEGATO (UE) …/... DELLA COMMISSIONE

del 25.3.2021

che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri per individuare i membri del personale o le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all'articolo 92, paragrafo 3, della direttiva

(Testo rilevante ai fini del SEE)

LA COMMISSIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea,

vista la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, che modifica la direttiva 2002/87/CE e abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE[1], in particolare l'articolo 94, paragrafo 2,

considerando quanto segue:

(1) Possono avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio di un ente non soltanto le attività professionali dei membri del personale di cui all'articolo 92, paragrafo 3, lettere a), b) e c), della direttiva 2013/36/UE, ma anche le attività professionali di altri membri del personale. Ciò avviene, in particolare, quando tali membri del personale hanno responsabilità manageriali per unità operative/aziendali rilevanti o per funzioni di controllo, in quanto possono prendere decisioni strategiche o altre decisioni fondamentali che hanno un impatto sulle attività aziendali o sul quadro di controllo applicato. Tali funzioni di controllo comprendono tipicamente la gestione dei rischi, il controllo di conformità e l'audit interno. I rischi assunti dalle unità operative/aziendali rilevanti e il modo in cui sono gestite sono i fattori più importanti per il profilo di rischio di un ente.

(2) È pertanto necessario stabilire criteri per individuare il personale, diverso da quello di cui all'articolo 92, paragrafo 3, lettere a), b) e c), della direttiva 2013/36/UE, le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente. È opportuno che tali criteri tengano conto dell'autorità e delle responsabilità di tali membri del personale, del profilo di rischio e degli indicatori di risultato dell'ente, dell'organizzazione interna dell'ente e della natura, portata e complessità dell'ente. Tali criteri dovrebbero inoltre consentire agli enti di prevedere nelle loro politiche di remunerazione incentivi adeguati per garantire che i membri del personale interessati

[1] GU L 176 del 27.6.2013, pag. 338.

adottino un comportamento prudente nell'assolvimento dei loro compiti. Infine, tali criteri dovrebbero riflettere il livello di rischio delle varie attività in seno all'ente.

(3) Alcuni membri del personale hanno la responsabilità di fornire un supporto interno che è fondamentale per il funzionamento delle attività dell'ente. Le loro attività e decisioni possono inoltre avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente in quanto espongono quest'ultimo a importanti rischi operativi e di altro genere.

(4) Il rischio di credito e il rischio di mercato sono assunti normalmente per generare attività che, in funzione degli importi e dei rischi che comportano, possono avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente. È pertanto opportuno ricorrere a criteri relativi ai limiti del potere di impegno per individuare il personale le cui attività possono avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente. Tali criteri dovrebbero essere calcolati almeno una volta all'anno sulla base dei dati sul capitale e dei metodi usati a fini regolamentari. Per garantire l'applicazione proporzionata dei criteri nei piccoli enti è tuttavia opportuno applicare una soglia de minimis per il rischio di credito.

(5) I criteri per individuare i membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio di un ente dovrebbero inoltre tenere conto del fatto che, a norma del regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio[2], alcuni enti possono beneficiare di una deroga ai requisiti relativi al portafoglio di negoziazione e che in tale regolamento i limiti sono fissati in modo diverso a seconda del metodo seguito dagli enti per il calcolo dei requisiti patrimoniali.

(6) Occorrono pertanto criteri qualitativi adeguati a garantire che i membri del personale responsabili di gruppi di persone le cui attività potrebbero avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente siano individuati come persone aventi un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, anche in situazioni in cui le attività dei singoli membri del personale loro sottoposti non hanno singolarmente un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, ma potrebbe averlo la dimensione globale delle loro attività.

(7) La retribuzione complessiva attribuita ai membri del personale dipende generalmente dal contributo da loro offerto al raggiungimento degli obiettivi dell'ente e di conseguenza dalle loro responsabilità, dai loro doveri, dalle loro capacità e dalle loro competenze, e dai risultati conseguiti dai membri del personale e dall'ente. Quando a un membro del personale è attribuita una remunerazione complessiva che supera una determinata soglia, è ragionevole presumere che tale remunerazione sia collegata al suo contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'ente e quindi all'impatto delle sue attività professionali sul profilo di rischio dell'ente. Di conseguenza, è opportuno che i criteri quantitativi usati per determinare se le attività professionali di un membro del personale abbiano un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente si basino sulla retribuzione complessiva attribuita a tale membro del personale, sia in termini assoluti che rispetto ad altri membri del personale in seno allo stesso ente.

(8) È opportuno stabilire soglie chiare e appropriate per individuare il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio di un ente. È opportuno che gli enti siano tenuti ad applicare i criteri quantitativi in maniera

[2] Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012 (GU L 176 del 27.6.2013, pag. 1).

tempestiva. Per essere realistici, i criteri quantitativi dovrebbero seguire l'evoluzione della remunerazione. Un primo metodo per seguirla consiste nel basare tali criteri sulla remunerazione complessiva attribuita nel precedente anno di prestazione, comprendente la remunerazione fissa e la remunerazione variabile versate in tale anno. Un secondo metodo consiste nel basare tali criteri sulla remunerazione complessiva attribuita nel precedente anno di prestazione, comprendente la remunerazione fissa versata per tale anno e la remunerazione variabile versata nell'anno di prestazione in corso per l'esercizio finanziario precedente. Il secondo metodo permette di allineare meglio il processo di individuazione con l'effettiva remunerazione attribuita per un periodo di prestazione, ma può essere applicato soltanto qualora sia ancora possibile un calcolo tempestivo per l'applicazione dei criteri quantitativi. Se tale calcolo non è più possibile, occorre usare il primo metodo. In entrambi i metodi, la remunerazione variabile può comprendere gli importi attribuiti sulla base di periodi di prestazione più lunghi di un anno, in funzione dei criteri di prestazione usati dall'ente.

(9) Per individuare il personale le cui attività hanno un impatto significativo sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante l'articolo 92, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE stabilisce una soglia quantitativa di 500 000 EUR combinata con la remunerazione media corrisposta ai membri dell'organo di gestione e dell'alta dirigenza. Si stabilisce in tal modo una forte presunzione che l'attività del personale che riceve una remunerazione superiore a tale soglia quantitativa o una delle remunerazioni più elevate dell'ente abbia un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente; in tal caso è opportuno applicare un maggior controllo di vigilanza per stabilire se le attività professionali di tale personale abbiano un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente.

(10) È opportuno che ai membri del personale non si applichi l'articolo 94 della direttiva 2013/36/UE se gli enti stabiliscono sulla base di ulteriori criteri obiettivi che le attività di tali membri del personale non hanno di fatto un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, tenendo conto di tutti i rischi a cui l'ente è o può essere esposto. Per garantire un'applicazione effettiva e coerente di tali criteri obiettivi, è opportuno che l'esclusione del personale che percepisce la remunerazione più elevata individuato con i criteri quantitativi sia approvata dalle autorità competenti. È opportuno che le autorità competenti informino l'Autorità bancaria europea (ABE) prima di autorizzare l'esclusione di membri del personale che percepiscono una retribuzione superiore a 1 000 000 di EUR (percettori di remunerazione elevata), per garantire l'applicazione coerente di tali criteri.

(11) Affinché le autorità competenti e i revisori possano riesaminare le valutazioni effettuate dagli enti per individuare il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio degli enti stessi, è fondamentale che gli enti conservino le valutazioni effettuate e i relativi risultati, anche per il personale che è stato individuato secondo criteri basati sulla remunerazione complessiva ma le cui attività professionali sono state considerate tali da non avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente.

(12) Il regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione[3] dovrebbe essere abrogato. Le imprese di investimento quali definite all'articolo 4, paragrafo 1, punto 2,

[3] Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione, del 4 marzo 2014, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di

del regolamento (UE) 575/2013 non dovrebbero tuttavia sostenere costi ingiustificati per conformarsi al presente regolamento. È quindi opportuno che il regolamento delegato (UE) n. 604/2014 continui ad applicarsi a tali imprese fino al 26 giugno 2021, data in cui gli Stati membri devono adottare e pubblicare le misure necessarie per conformarsi alla direttiva (UE) 2019/2034 del Parlamento europeo e del Consiglio[4].

(13) Il presente regolamento si basa sui progetti di norme tecniche di regolamentazione che l'ABE ha presentato alla Commissione.

(14) L'ABE ha svolto consultazioni pubbliche aperte sui progetti di norme tecniche di regolamentazione su cui si basa il presente regolamento, ne ha analizzato i potenziali costi e benefici e ha richiesto il parere del gruppo delle parti interessate nel settore bancario, istituito dall'articolo 37 del regolamento (UE) n. 1093/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio,

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

Definizioni

Ai fini del presente regolamento si applicano le seguenti definizioni:

1) "responsabilità manageriale": situazione in cui un membro del personale:

(a) è a capo di un'unità operativa o di una funzione di controllo e risponde direttamente all'organo di gestione nel suo complesso o a un suo membro, o all'alta dirigenza;

(b) è a capo di una delle funzioni di cui all'articolo 5, lettera a);

(c) è a capo di un'unità operativa subordinata o di una funzione di controllo subordinata in un grande ente quale definito all'articolo 4, paragrafo 1, punto 146, del regolamento (UE) n. 575/2013 e riferisce a un membro del personale avente le responsabilità di cui alla lettera a);

2) "funzione di controllo": funzione indipendente dalle unità operative che controlla, responsabile di fornire una valutazione obiettiva dei rischi dell'ente, di esaminarli o di riferire in merito, e che comprende, senza limitarvisi, la funzione di gestione dei rischi, la funzione di controllo della conformità e la funzione di audit interno;

3) "unità operativa/aziendale rilevante": unità operativa quale definita all'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 che soddisfa uno dei seguenti criteri:

a) le è stato assegnato un capitale interno pari ad almeno il 2 % del capitale interno dell'ente di cui all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE, o è altrimenti valutata dall'ente come avente un impatto sostanziale sul capitale interno dell'ente;

---

personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (GU L 167 del 6.6.2014, pag. 30).

[4] Direttiva (UE) 2019/2034 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, relativa alla vigilanza prudenziale sulle imprese di investimento e recante modifica delle direttive 2002/87/CE, 2009/65/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE e 2014/65/UE (GU L 314 del 5.12.2019, pag. 64).

b) è una linea di business principale quale definita all'articolo 2, paragrafo 1, punto 36, della direttiva 2014/59/UE del Parlamento europeo e del Consiglio[5].

Articolo 2

Applicazione dei criteri

1. Qualora il presente regolamento sia applicato su base individuale conformemente all'articolo 109, paragrafo 1, della direttiva 2013/36/UE, il rispetto dei criteri di cui agli articoli da 3 a 6 del presente regolamento è valutato sulla base del profilo di rischio individuale dell'ente.

2. Qualora il presente regolamento sia applicato su base consolidata o subconsolidata conformemente all'articolo 109, paragrafi da 2 a 6, della direttiva 2013/36/UE, il rispetto dei criteri di cui agli articoli da 3 a 6 del presente regolamento è valutato sulla base del profilo di rischio dell'ente impresa madre, della società di partecipazione finanziaria o della società di partecipazione finanziaria mista pertinente su base consolidata o subconsolidata.

3. Qualora l'articolo 6, paragrafo 1, lettera a), sia applicato su base individuale, è presa in considerazione la remunerazione attribuita dall'ente. Qualora l'articolo 6, paragrafo 1, lettera a), sia applicato su base consolidata o subconsolidata, l'ente consolidante prende in considerazione la remunerazione attribuita da qualsiasi entità che rientra nell'ambito del consolidamento.

4. L'articolo 6, paragrafo 1, lettera b), si applica solo su base individuale.

Articolo 3

Criteri per determinare se le attività professionali dei membri del personale hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante in questione di cui all'articolo 94, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2013/36/UE

Nell'ambito delle loro politiche di remunerazione gli enti applicano tutti i seguenti criteri per determinare se le attività professionali dei membri del personale hanno un impatto significativo sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante:

(a) il profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante;

(b) la distribuzione del capitale interno per coprire la natura e il livello dei rischi di cui all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE;

(c) i limiti di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante;

(d) gli indicatori di rischio e di risultato utilizzati dall'ente per l'identificazione, la gestione e la sorveglianza dei rischi dell'unità operativa/aziendale rilevante conformemente all'articolo 74 della direttiva 2013/36/UE;

(e) i pertinenti criteri di risultato stabiliti dall'ente conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettere a) e b), della direttiva 2013/36/UE;

(f) i doveri e i poteri dei membri del personale o delle categorie di personale dell'unità operativa/aziendale rilevante interessata.

---

5 Direttiva 2014/59/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 maggio 2014, che istituisce un quadro di risanamento e risoluzione degli enti creditizi e delle imprese di investimento e che modifica la direttiva 82/891/CEE del Consiglio, e le direttive 2001/24/CE, 2002/47/CE, 2004/25/CE, 2005/56/CE, 2007/36/CE, 2011/35/UE, 2012/30/UE e 2013/36/UE e i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 648/2012, del Parlamento europeo e del Consiglio (GU L 173 del 12.6.2014, pag. 190).

Articolo 4

Membri del personale o categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello del personale di cui all'articolo 92, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE

Gli enti identificano i membri del personale o le categorie di personale come aventi un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello dei membri del personale di cui all'articolo 92, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE qualora tali membri del personale o categorie di personale soddisfino uno dei criteri di cui all'articolo 5 o 6 del presente regolamento.

Articolo 5

Criteri qualitativi

Oltre ai membri del personale identificati in base ai criteri di cui all'articolo 92, paragrafo 3, lettere a), b) e c), della direttiva 2013/36/UE, sono considerati membri del personale aventi un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente quelli per i quali sono soddisfatti uno o più dei seguenti criteri qualitativi:

a) il membro del personale ha responsabilità manageriali per quanto riguarda:
   i) gli affari giuridici;
   ii) la solidità delle politiche e delle procedure contabili;
   iii) le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting;
   iv) l'esecuzione di analisi economiche;
   v) la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
   vi) le risorse umane;
   vii) lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione;
   viii) le tecnologie dell'informazione;
   ix) la sicurezza delle informazioni;
   x) la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti di cui all'articolo 30, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione[6];

b) il membro del personale ha responsabilità manageriali per una delle categorie di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE o è membro con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di una delle categorie di rischio di cui ai suddetti articoli;

c) in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR, il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri:

[6] 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 (GU L 87 del 31.3.2017, pag. 1).

i) il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito;

ii) il membro del personale è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla presente lettera, punto i);

d) in relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri:

i) il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie:

- in caso di applicazione del metodo standardizzato, un requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente;

- in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99º percentile (intervallo di confidenza unilaterale);

ii) il membro del personale è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla presente lettera, punto i);

e) il membro del personale è a capo di un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni, ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti:

i) la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui alla lettera c), punto i), o alla lettera d), punto i), primo trattino;

ii) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale); qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto;

f) il membro del personale soddisfa uno dei seguenti criteri in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti:

i) il membro del personale ha il potere di adottare tali decisioni;

ii) il membro del personale è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni.

Articolo 6

Criteri quantitativi

1. Oltre ai membri del personale identificati in base ai criteri di cui all'articolo 92, paragrafo 3, lettere a) e b), della direttiva 2013/36/UE, sono considerati membri del personale aventi un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente quelli per i quali è soddisfatto uno dei seguenti criteri quantitativi:

(a) ai membri del personale, compresi quelli di cui all'articolo 92, paragrafo 3, lettera c), della direttiva 2013/36/UE, è stata attribuita una retribuzione complessiva pari o superiore a 750 000 EUR nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio;

(b) qualora l'ente abbia più di 1 000 membri del personale, i membri del personale rientrano nello 0,3 %, arrotondato all'intero superiore più vicino, del personale cui, all'interno dell'ente, è stata attribuita, su base individuale, la retribuzione complessiva più elevata nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio.

2. I criteri di cui al paragrafo 1 non si applicano se l'ente stabilisce che le attività professionali del membro del personale non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente perché il membro o la categoria di personale di cui fa parte soddisfa una delle seguenti condizioni:

(a) il membro del personale o la categoria di personale esercita attività professionali e ha poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante;

(b) le attività professionali del membro del personale o della categoria di personale non hanno un impatto significativo sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante tenuto conto dei criteri di cui all'articolo 3.

3. L'applicazione del paragrafo 2 da parte di un ente è soggetta alla previa approvazione dell'autorità competente responsabile della vigilanza prudenziale sull'ente. L'autorità competente dà la sua previa approvazione solo se l'ente può dimostrare che è soddisfatta una delle condizioni di cui al paragrafo 2.

4. Se al membro del personale è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 1 000 000 di EUR nel corso dell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio, l'autorità competente dà la sua previa approvazione a norma del paragrafo 3 soltanto in circostanze eccezionali. Al fine di assicurare l'applicazione uniforme del presente paragrafo, l'autorità competente informa l'ABE prima di dare la propria approvazione per quanto riguarda tale membro del personale.

L'esistenza di circostanze eccezionali è dimostrata dall'ente e valutata dall'autorità competente. Per circostanze eccezionali si intendono situazioni insolite, molto infrequenti o che esulano ampiamente dal quadro abituale. Le circostanze eccezionali riguardano il membro del personale.

Articolo 7

Calcolo della remunerazione complessiva media dei membri dell'organo di gestione e dell'alta dirigenza, e della remunerazione variabile attribuita

1. La remunerazione complessiva media di tutti i membri dell'organo di gestione e dell'alta dirigenza è calcolata tenendo conto del totale della remunerazione fissa e variabile di tutti i membri dell'organo di gestione nelle sue funzioni di gestione e di sorveglianza, nonché di tutto il personale che appartiene all'alta dirigenza quale definita all'articolo 3, paragrafo 1, punto 9, della direttiva 2013/36/UE.

2. Ai fini del presente regolamento la remunerazione variabile attribuita ma non ancora versata è considerata in base al suo valore alla data dell'attribuzione, senza tenere conto dell'applicazione del tasso di sconto di cui all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), punto iii), della direttiva 2013/36/UE o delle riduzioni nei versamenti tramite dispositivi di restituzione o malus o di altro tipo.

3. Tutti gli importi della remunerazione fissa e variabile sono calcolati al lordo e su base equivalente a tempo pieno.

4. Le politiche di remunerazione dell'ente stabiliscono l'anno di riferimento per la remunerazione variabile di cui tengono conto nel calcolo della remunerazione complessiva. L'anno di riferimento è l'anno precedente l'esercizio finanziario nel quale è attribuita la remunerazione variabile oppure l'anno precedente l'esercizio finanziario per il quale è attribuita la remunerazione variabile.

Articolo 8

Abrogazione del regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione

Il regolamento delegato (UE) n. 604/2014 è abrogato. Detto regolamento delegato continua tuttavia ad applicarsi alle imprese di investimento, quali definite all'articolo 4, paragrafo 1, punto 2, del regolamento (UE) n. 575/2013, fino al 26 giugno 2021.

Articolo 9

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il quinto giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, il 25.3.2021

Per la Commissione
La presidente
Ursula VON DER LEYEN