

Risposta dell'Associazione Bancaria Italiana
alla consultazione Banca d'Italia – Consob

**RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA
2014/91/UE (UCITSV) IN MATERIA
DI POLITICHE DI REMUNERAZIONE –
MODIFICHE AL REGOLAMENTO
CONGIUNTO BANCA D'ITALIA-
CONSOB**

Settembre 2016

INDICE

Osservazioni preliminari	3
Risposte alle domande in consultazione	7

Osservazioni preliminari

Con il documento si sottopongono alla consultazione del mercato le proposte di modifica al Regolamento congiunto Banca d'Italia-Consob in materia di organizzazione e controlli degli intermediari che prestano servizi di investimento e di gestione collettiva, per il recepimento delle regole in materia di remunerazioni contenute nella direttiva 2014/91/UE (c.d. "UCITS V"), tenendo conto degli orientamenti ESMA del marzo 2016. La direttiva UCITS V prevede per i gestori di organismi di investimento collettivo in valori mobiliari (OICVM) una disciplina in linea con quella già esistente per i gestori di fondi di investimento alternativi (c.d. "GEFIA"), contenuta nella direttiva 2011/61/UE ("AIFMD") e recepita in Italia nel 2015. Le modifiche proposte nel documento di consultazione interessano anche i GEFIA, considerato l'obiettivo di realizzare un quadro normativo organico e coerente per tutto il settore del risparmio gestito.

In allegato si fornisce puntuale risposta alle questioni esaminate.

ABI ritiene opportuno evidenziare in premessa alcuni aspetti.

CRITERIO DI PROPORZIONALITÀ¹

In relazione all'applicazione proporzionale della normativa, la proposta contenuta nel documento prevede che i gestori elaborino e attuino politiche e prassi di remunerazione e incentivazione in modo coerente con le proprie caratteristiche, la propria dimensione e quella degli organismi e dei fondi gestiti, l'organizzazione interna, la natura, la portata e la complessità delle loro attività. In casi eccezionali e tenendo conto di elementi specifici (es. categorie di personale a cui gli obblighi si riferiscono, caratteristiche del gestore e degli OICVM e dei FIA gestiti), il gestore può non applicare le regole di maggior dettaglio previste per la remunerazione variabile del personale più rilevante (ovvero può non utilizzare strumenti finanziari ai fini della remunerazione variabile e può applicare il differimento della remunerazione variabile e la disciplina sui benefici discrezionali nel rispetto dei principi contenuti nella normativa). Questa deroga non è ammessa per i gestori significativi, ovvero con patrimonio gestito netto maggiore o uguale a 5 miliardi di euro.

Destinatario di un'analoga previsione sono le banche di minori dimensioni o complessità operative², come esplicitato nel 7° aggiornamento del 20 novembre 2014 della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 - Fascicolo «Disposizioni di vigilanza per le banche» – Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

¹ Cfr. Allegato n.2 Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, 4. Principio di proporzionalità.

² Le banche con attivo di bilancio pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU.

Sebbene la proposta contenuta nel documento posto in consultazione consenta un utilizzo “proporzionale” delle norme di maggior dettaglio in termini di remunerazione variabile del personale più rilevante in funzione della dimensione dell’azienda, si ritiene che non tenga pienamente conto dell’attuale confronto a livello europeo.

Nell’Opinione EBA del 21 dicembre 2015 sull’applicazione del criterio di proporzionalità - indirizzata a Consiglio, Parlamento e Commissione Europea – l’Autorità bancaria europea ha espresso la necessità di un’armonizzazione nell’applicazione del principio di proporzionalità, che consenta di “neutralizzare” le previsioni più restrittive in termini di remunerazione variabile non solo per le imprese di minori dimensioni, ma per tutte le imprese - indipendentemente dalla loro dimensione - in presenza di importi contenuti di remunerazione variabile.

La Commissione Europea, con il Report del 28 luglio 2016 per il Parlamento e il Consiglio Europeo “Valutazione delle regole di remunerazione ai sensi della Direttiva 2013/36/UE e del Regolamento 575/2013” ha rilevato come l’applicazione del differimento e degli strumenti ad aziende piccole e non complesse, e a importi di variabile contenuti, possa portare alla scomparsa della componente variabile della remunerazione e quindi al mancato collegamento tra remunerazione e prestazione, con la conseguenza di non realizzare l’obiettivo di allineare la remunerazione al profilo di rischio dell’impresa. Tenendo conto di ciò, la Commissione considererà se proporre un emendamento legislativo che consenta la neutralizzazione delle previsioni in esame, dopo aver condotto un’analisi di impatto.

Ciò premesso, tenuto conto dell’attuale dialogo a livello europeo, ABI propone di non applicare le regole di maggior dettaglio in termini di remunerazione variabile a fronte di pagamenti pari o inferiori a 100.000 euro, purché il bonus maturato non superi il 50% della remunerazione fissa individuale, indipendentemente dalla dimensione dell’azienda.

DISCIPLINA APPLICABILE AL PERSONALE CHE SVOLGE ATTIVITÀ SOGGETTE A DIVERSE DISCIPLINE DI SETTORE E AI GESTORI APPARTENENTI A GRUPPI BANCARI O DI SIM³

Il documento raccorda le previsioni UCITS con quelle contenute nella CRDIV. In particolare, stabilisce che il gestore che appartiene a un gruppo bancario o di SIM contribuisce al processo di elaborazione della politica di remunerazione e incentivazione predisposta dalla società capogruppo; fornisce il supporto per l’identificazione dei soggetti che assumono rischi rilevanti per il gruppo (in conformità con il Regolamento

³ Cfr. Allegato n.2 Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, 8. Disciplina applicabile al personale che svolge attività soggette a diverse discipline di settore e ai gestori appartenenti a gruppi bancari o di SIM.

delegato (UE) n. 604/2014); tiene conto degli indirizzi della società capogruppo nell'elaborazione della propria politica di remunerazione e incentivazione. Per il personale del gestore identificato come "personale più rilevante" per il gruppo bancario o di SIM di appartenenza, resta ferma l'applicazione dei principi e delle regole previste per il "personale più rilevante" del gruppo, secondo quanto stabilito dalle disposizioni nazionali di attuazione della CRD, tra cui il limite del 100% (o 200%) al rapporto variabile/fisso per l'intera remunerazione percepita.

Si apprezza la limitazione dell'applicazione della CRDIV a una parte del personale più rilevante, ovvero quello che ha un impatto sul profilo di rischio del gruppo.

Si ritiene però che l'applicazione di normative più stringenti, quali quelle contenute nella CRD, possa portare a un disequilibrio competitivo nei confronti di aziende che operano nei medesimi mercati, ma sono tenute al rispetto di una normativa meno restrittiva.

Ciò è vero in ambito domestico, europeo e, ancora di più, extraeuropeo, dove i limiti della CRDIV non si applicano neppure a società bancarie appartenenti a gruppi bancari.

Con riferimento specificatamente alle imprese di investimento, la Commissione Europea - nel Report del 28 luglio 2016 - ha considerato le preoccupazioni evidenziate dall'industria, senza poter giungere a una conclusione sulla base della limitata disponibilità delle informazioni. Tenuto conto che, ai sensi del Regolamento, la Commissione sta esaminando il regime prudenziale applicabile alle imprese di investimento, la questione dell'applicazione in generale delle regole di remunerazione a tali imprese potrebbe essere rivista alla luce di quanto evidenziato dall'industria.

Considerato l'attuale dialogo a livello europeo, si chiede di prevedere che le aziende destinatarie di differenti normative (quali ad esempio la normativa AIFMD o UCITS), facenti parte o meno di gruppi bancari, non applichino la CRDIV.

GOLDEN PARACHUTES⁴

La formulazione proposta relativamente ai **compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica** (*golden parachutes*) è analoga a quella contenuta nelle Disposizioni della Banca d'Italia del 30 marzo 2011 in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari. Nella proposta non sono incluse le modifiche introdotte

⁴ Cfr. Allegato n.2 Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, 7.2 *Golden parachutes*.

con le Disposizioni della Banca d'Italia del 20 novembre 2014 in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione. Ai fini dell'armonizzazione della materia tra soggetti che operano nel medesimo mercato, si chiede di riproporre la formulazione contenuta nelle Disposizioni del 20 novembre 2014 per i *golden parachutes*, Sezione III par. 2.2.2 e 2.2.3 Deroghe.

Si rileva inoltre come nell'ambito delle linee guida EBA del 21 dicembre 2015 in materia di sane politiche di remunerazione, indirizzate alle imprese di credito destinatarie della Direttiva 2013/36/UE (CRDIV), siano stati introdotti dei chiarimenti circa il corretto trattamento degli emolumenti per cessazioni anticipate del rapporto di lavoro/della carica, che ABI ritiene debbano essere inseriti nell'ambito della disciplina nazionale, per garantire un terreno di gioco livellato tra i competitori europei.

Si chiede pertanto di valutare l'opportunità di intervenire sulla normativa conformandosi agli orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea con riferimento non solo alle imprese di credito ma anche alle aziende destinatarie delle direttive UCITS e AIFM.

ENTRATA IN VIGORE E REGIME TRANSITORIO⁵

Quanto **all'entrata in vigore della disciplina**, il documento prevede che le disposizioni si applichino a partire dal 1° gennaio 2017 e precisa che i gestori sottopongono all'approvazione dell'assemblea dei soci le politiche di remunerazione e incentivazione conformi alle disposizioni entro il 31 dicembre 2016.

Al fine di evitare oneri aggiuntivi, si chiede che le aziende possano conformarsi alle nuove previsioni a partire dalla politica di remunerazione per il 2017, che sarà presentata nel 2017, in occasione dell'approvazione del bilancio 2016.

Si segnala inoltre che, laddove si confermasse la scadenza del 31 dicembre 2016 per conformarsi alla disciplina, nel caso di società appartenenti a Gruppi Bancari, ci si troverebbe nella difficoltà di definire le politiche retributive della singola realtà in assenza di quelle dell'intero Gruppo, che sarebbero approvate con una tempistica successiva (assemblea 2017, approvazione del bilancio 2016).

⁵ Cfr. Allegato n.2 Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, Entrata in vigore e regime transitorio.

Risposte alla consultazione

2. Nozione di personale

Nel caso in cui una società di gestione del risparmio deleghi la gestione di alcuni portafogli extra UE, con l'applicazione della lettera b) del par. 2 "Nozione del Personale" il contratto di conferimento dell'incarico dovrà essere integrato in modo opportuno perché possa contenere "clausole tali da evitare possibili elusioni della normativa".

Si ritiene estremamente delicato questo tema per le ovvie implicazioni che potrebbe avere sulle partnership, non dimenticando poi la complessità dell'implementazione di controlli sull'applicazione/rispetto delle clausole inserite in contratto.

Si chiede pertanto di valutare attentamente l'inserimento della previsione e di chiarire la portata della norma.

3 Identificazione del personale più rilevante

Nel documento in consultazione la funzione risorse umane è equiparata alle funzioni aziendali di controllo ai fini della normativa in materia di politiche di remunerazione.

Le linee guida ESMA su sane politiche di remunerazione ai sensi delle direttive UCITS e AIFM del 31 marzo 2016 specificano che le risorse umane non sono incluse nelle funzioni di controllo (cfr. punto 19).

Le linee guida EBA su sane politiche di remunerazione del 21 dicembre 2015 - che abrogano gli orientamenti del CEBS in materia - recitano al par. 176 "I metodi utilizzati per la determinazione della remunerazione variabile delle funzioni di controllo, **ossia la funzione di gestione dei rischi, di controllo della conformità e di audit interno**, non dovrebbero compromettere l'obiettività e l'indipendenza del personale".

Pertanto la disciplina europea non equipara la funzione risorse umane a quelle di controllo nell'ambito della normativa in materia di politiche di remunerazione.

Si chiede quindi di eliminare il riferimento alla funzione risorse umane nell'ambito delle funzioni aziendali di controllo ai fini delle politiche di remunerazione.

4 Proporzionalità

La proposta contenuta nel documento prevede che i gestori elaborino e attuino politiche e prassi di remunerazione e incentivazione in modo coerente con le proprie caratteristiche, la loro dimensione e quella degli organismi e dei fondi gestiti, l'organizzazione interna, la natura, la portata e la complessità delle loro attività. In casi eccezionali e tenendo conto di elementi specifici (es. categorie di personale a cui gli obblighi si riferiscono, caratteristiche del gestore e degli OICVM e dei FIA gestiti), il gestore può non applicare le regole di maggior dettaglio previste per la remunerazione variabile del personale più rilevante. Ovvero può non utilizzare strumenti finanziari ai fini della remunerazione variabile e può applicare il differimento della remunerazione variabile e la disciplina sui benefici discrezionali nel rispetto dei principi contenuti nella normativa. Questa deroga non è ammessa per i gestori significativi, ovvero con patrimonio gestito netto maggiore o uguale a 5 miliardi di euro.

Destinatario di un'analogha previsione sono le banche di minori dimensioni o complessità operative (con totale attivo minore o uguale a 3,5 miliardi di €, che non siano considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU) come esplicitato nel 7° aggiornamento del 20 novembre 2014 della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 - Fascicolo «Disposizioni di vigilanza per le banche» – Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

Sebbene la proposta consenta un utilizzo "proporzionale" delle norme di maggior dettaglio in termini di remunerazione variabile del personale più rilevante in funzione della dimensione dell'azienda, si ritiene che non tenga pienamente conto dell'attuale confronto a livello europeo.

Nell'Opinione EBA del 21 dicembre 2015 sull'applicazione del criterio di proporzionalità - indirizzata a Consiglio, Parlamento e Commissione Europea - l'Autorità bancaria europea ha espresso la necessità di un'armonizzazione nell'applicazione del principio di proporzionalità che consenta di "neutralizzare" le previsioni più restrittive in termini di remunerazione variabile non solo per le imprese di minori dimensioni, ma per tutte le imprese - indipendentemente dalla loro dimensione - in presenza di importi contenuti di remunerazione variabile.

La Commissione Europea, con il Report del 28 luglio 2016 per il Parlamento e il Consiglio Europeo "Valutazione delle regole di remunerazione ai sensi della Direttiva 2013/36/UE e del Regolamento 575/2013" ha rilevato come l'applicazione del differimento e degli strumenti ad aziende piccole e/o non complesse e a importi di variabile contenuti possa portare alla scomparsa della componente variabile della remunerazione e quindi al mancato collegamento tra remunerazione e prestazione, con la conseguenza di non realizzare l'obiettivo di allineare la remunerazione al profilo di rischio

dell'impresa. Tenendo conto di ciò la Commissione considererà se proporre un emendamento legislativo che consenta la neutralizzazione delle previsioni in esame, dopo aver condotto un'analisi di impatto.

Ciò premesso, tenuto conto dell'attuale dialogo a livello europeo, ABI propone di non applicare le regole di maggior dettaglio in termini di remunerazione variabile a fronte di pagamenti pari o inferiori a 100.000 euro, purché il bonus maturato non superi il 50% della remunerazione fissa individuale, indipendentemente dalla dimensione dell'azienda.

In termini di difficoltà applicative connesse all'implementazione della disciplina, si evidenzia quanto segue:

a) nel caso di aziende appartenenti a gruppi bancari, l'applicazione delle norme determina di fatto una duplicazione degli oneri connessi alla definizione delle politiche di remunerazione. Una volta definite le regole a livello di gruppo conformi con la normativa bancaria, occorre rivederle per la società di gestione del risparmio o per il fondo di investimento alternativo per valutarne la coerenza con la norma di settore. Questo implica la duplicazione di alcune fasi del processo, quali - ad esempio - l'identificazione del personale più rilevante, la definizione di criteri di pagamento in quote di fondi e i costi connessi ai relativi iter deliberativi.

b) la previsione di pagamenti in quote di fondi appare molto complessa dal punto di vista applicativo:

1. Il periodo di detenzione degli strumenti raccomandato agli investitori è indicato solo in taluni casi, non essendo previsto dalla normativa un obbligo in tal senso. Non è quindi percorribile la scelta di definire i periodi di differimento e di retention sulla base del periodo di detenzione. La scelta della durata del periodo di differimento/retention potrebbe essere legata, come nel caso delle banche, all'entità della remunerazione variabile percepita o al ruolo ricoperto. Importi rilevanti e/o attribuiti a persone appartenenti all'alta dirigenza dovrebbero essere differiti con percentuali più elevate e per durate maggiori. Questo consentirebbe una notevole semplificazione e una maggiore omogeneità all'interno dei gruppi bancari.

2. La normalità è quella di gestori che gestiscono più fondi; ne deriva una difficoltà nel definire un pacchetto di sintesi che sia rappresentativo della gestione.

3. Riconoscere quote di fondi implica la necessità che tali quote vengano prima acquistate dalla società di gestione e siano poi inserite in una sorta di "magazzino" la cui manutenzione implica ulteriori oneri. Difficoltà applicative si incontrerebbero anche qualora si decidesse di

“creare” e gestire strumenti non monetari equivalenti.

c) poter applicare le sole regole del settore bancario, nel caso di società appartenenti a gruppi bancari, consentirebbe una notevole semplificazione operativa e una maggiore omogeneità di trattamento all'interno del gruppo. Tale scelta non comprometterebbe l'allineamento tra l'entità della remunerazione variabile e i rischi, che sarebbe comunque garantito dall'applicazione della normativa bancaria.

6.2 Struttura della componente variabile

Applicazione delle regole quantitative di maggior dettaglio alle gestioni individuali

Le aziende ritengono molto onerosa e complessa l'implementazione e l'applicazione delle norme in materia di “struttura della componente variabile” (par. 6.2), inclusa l'applicazione della retention degli strumenti utili ai fini della remunerazione variabile.

Le difficoltà operative sono di tre tipi:

- nell'area investimenti non è sempre chiaramente attribuibile a ciascun gestore lo specifico fondo di competenza. Vi sono inoltre gestori che operano sulle gestioni patrimoniali. Si chiede quindi la cancellazione della frase conclusiva della nota 14bis del documento in consultazione e la creazione di un “meta-fondo” o di un “indice di riferimento” per ovviare alle difficoltà sopra richiamate;
- nelle aree diverse da quella investimenti si ritiene estremamente difficile individuare un criterio valido per l'attribuzione di OICVM nell'ambito della retribuzione variabile;
- complessità contabile/amministrativa nel gestire, a regime, i meccanismi di assegnazione differita di quote di pluralità di OICR per un significativo numero di persone e, teoricamente, anche per importi di ridotto ammontare.

7.2 Golden parachutes

La formulazione proposta relativamente ai compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica (cd. golden parachutes) è analoga a quella contenuta nelle Disposizioni della Banca d'Italia del 30 marzo 2011 in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.

Nella proposta non sono incluse le modifiche introdotte con le Disposizioni della Banca d'Italia del 20 novembre 2014 in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

Ai fini dell'armonizzazione della materia tra soggetti che operano nel medesimo mercato, si chiede di riproporre la formulazione contenuta nelle Disposizioni del 20 novembre 2014 per i golden parachutes, Sezione III par. 2.2.2 e 2.2.3 Deroche.

Si chiede quindi di esplicitare che i *golden parachute* non sono inclusi nel calcolo tra componente variabile e fissa della remunerazione e di prevedere la possibilità di riconoscere al personale più rilevante emolumenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro senza l'applicazione delle regole di maggior dettaglio in tema di remunerazione variabile nell'ipotesi in cui

1. i golden parachutes pattuiti nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- i) rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale,
- ii) siano di ammontare non superiore a 100.000 euro;
- iii) prevedano meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Si rileva inoltre come nell'ambito delle linee guida EBA del 21 dicembre 2015 in materia di sane politiche di remunerazione, indirizzate alle imprese di credito destinatarie della Direttiva 2013/36/UE (CRDIV), siano stati introdotti dei chiarimenti circa il corretto trattamento degli emolumenti per cessazioni anticipate del rapporto di lavoro/della carica, che ABI ritiene debbano essere inseriti nell'ambito della disciplina nazionale, per garantire un terreno di gioco livellato tra i competitori europei.

Si chiede pertanto di valutare l'opportunità di intervenire sulla normativa conformandosi agli orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea con riferimento non solo alle imprese di credito ma anche alle aziende destinatarie delle direttive UCITS e AIFM.

8 Disciplina applicabile al personale che svolge attività soggette a diverse discipline di settore e ai gestori appartenenti a gruppi bancari o di SIM

Il documento raccorda le previsioni UCITS con quelle contenute nella CRDIV. In particolare, stabilisce che il gestore che appartiene a un gruppo bancario o di SIM contribuisce al processo di elaborazione della politica di remunerazione e incentivazione predisposta dalla società capogruppo; fornisce il supporto per l'identificazione dei soggetti che assumono rischi rilevanti per il gruppo (in conformità con il Regolamento delegato (UE) n. 604/2014); tiene conto degli indirizzi della società capogruppo nell'elaborazione della propria politica di remunerazione e incentivazione. Per il personale del gestore identificato come "personale più rilevante" per il gruppo bancario o di SIM di appartenenza, resta ferma l'applicazione dei principi e delle regole previste per il "personale più rilevante" del gruppo, secondo quanto stabilito dalle disposizioni nazionali di attuazione della CRD, tra cui il limite del 100% (o 200%) al rapporto variabile/fisso per l'intera remunerazione percepita.

Si apprezza la limitazione dell'applicazione delle norme specifiche di settore a una parte del personale più rilevante, ovvero a quello che ha un impatto sul profilo di rischio del gruppo.

Si segnala però che l'applicazione di normative più stringenti, quali quelle contenute nella CRD, possa portare a un disequilibrio competitivo nei confronti di aziende che operano nei medesimi mercati, ma sono tenute al rispetto di una normativa meno restrittiva.

Ciò è vero in ambito domestico, europeo e, ancora di più, extraeuropeo, dove i limiti della CRDIV non si applicano neppure a società bancarie appartenenti a gruppi bancari.

Con riferimento specificatamente alle imprese di investimento, la Commissione Europea - nel Report del 28 luglio 2016 - ha considerato le preoccupazioni evidenziate dall'industria, senza poter giungere a una conclusione sulla base della limitata disponibilità delle informazioni. Tenuto conto che, ai sensi del Regolamento, la Commissione sta esaminando il regime prudenziale applicabile alle imprese di investimento, la questione dell'applicazione in generale delle regole di remunerazione a tali imprese potrebbe essere rivista alla luce di quanto evidenziato dall'industria.

Considerato l'attuale dialogo a livello europeo, si chiede di prevedere che le aziende destinatarie di differenti normative (quali ad esempio la normativa AIFMD o UCITS), facenti parte o meno di gruppi bancari, non applichino la CRDIV.

Si chiede infine di chiarire se vi sia la necessità che l'assemblea della società di gestione del risparmio appartenente a un gruppo bancario approvi le politiche di remunerazioni (dopo che sono state approvate quella della Capogruppo) e non si possa invece ritenere sufficiente la delibera del

consiglio di amministrazione della società di gestione del risparmio.

7 Entrata in vigore e regime transitorio

Il documento prevede che le disposizioni si applichino a partire dal 1° gennaio 2017 e precisa che i gestori sottopongono all'approvazione dell'assemblea dei soci le politiche di remunerazione e incentivazione conformi alle disposizioni entro il 31 dicembre 2016.

Al fine di evitare oneri aggiuntivi, si chiede che le aziende possano conformarsi alle nuove previsioni a partire dalla politica di remunerazione per il 2017, che sarà presentata nel 2017, in occasione dell'approvazione del bilancio 2016.

Si segnala inoltre che, laddove si confermasse la scadenza del 31 dicembre 2016 per conformarsi alla disciplina, nel caso di società appartenenti a Gruppi Bancari, ci si troverebbe nella difficoltà di definire le politiche retributive della singola realtà in assenza di quelle dell'intero Gruppo, che sarebbero approvate con una tempistica successiva (assemblea 2017, approvazione del bilancio 2016).