

REGOLAMENTI

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 personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente

(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) la direttiva 2013/36/UE, in particolare l'articolo 74, impone agli enti di dotarsi di solidi dispositivi di *governance* e di processi efficaci per l'identificazione, la gestione, la sorveglianza e la segnalazione dei rischi ai quali sono o potrebbero essere esposti. I dispositivi e i processi devono essere completi e proporzionati alla natura, all'ampiezza e alla complessità dei rischi inerenti al modello imprenditoriale e alle attività dell'ente. Essi devono tenere conto, tra l'altro, dei rischi specifici di cui agli articoli da 79 a 87 della stessa direttiva. I dispositivi e i processi sono oggetto di una valutazione da parte delle autorità competenti nel quadro del processo di revisione e valutazione prudenziale di cui all'articolo 97 della direttiva. Gli enti tengono conto dei rischi individuati nell'ambito del processo di valutazione dell'adeguatezza del capitale interno a norma dell'articolo 73 della direttiva.
- (2) Il quadro di vigilanza prudenziale istituito dalla direttiva 2013/36/UE richiede che gli enti identifichino tutti i membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente. I criteri utilizzati per valutare se l'influenza delle attività professionali del personale sul profilo di rischio sia sostanziale dovrebbero tenere conto dell'impatto potenziale dei membri del personale sul profilo di rischio dell'ente in base ai poteri e alle responsabilità loro conferiti nonché agli indicatori di rischio e performance dell'ente stesso. L'organizzazione interna dell'ente e la natura, portata e complessità delle sue attività dovrebbero essere prese in considerazione nella valutazione. I criteri dovrebbero riflettere pienamente tutti i rischi a cui l'ente o il gruppo è o può essere esposto. Ciò dovrebbe altresì consentire agli enti di prevedere nella loro politica di remunerazione incentivi adeguati per garantire un comportamento prudente da parte del personale e dovrebbe garantire che l'identificazione dei membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente rifletta il livello di rischio delle varie attività in seno all'ente.
- (3) Nel 2012 l'Autorità bancaria europea (ABE) ha pubblicato i risultati di un'indagine sull'attuazione nazionale e sull'applicazione pratica degli orientamenti sulle politiche e prassi di remunerazione emessi dal comitato delle autorità europee di vigilanza bancaria (gli orientamenti del CEBS), che contenevano criteri generali per la valutazione del carattere sostanziale dell'influenza esercitata dal personale sul profilo di rischio dell'ente. L'indagine ha mostrato che l'attuazione, da parte di enti e autorità competenti, delle disposizioni in materia di remunerazione stabilite dalla direttiva 2006/48/CE del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽²⁾ non ha determinato un grado sufficiente di armonizzazione. La gamma di prassi di remunerazione è rimasta eccessivamente ampia e in particolare i criteri utilizzati per individuare il personale non hanno tenuto sempre in sufficiente considerazione l'impatto delle sue attività professionali sul profilo di rischio dell'ente. Continuano inoltre a divergere notevolmente le impostazioni adottate dai singoli enti e Stati membri per individuare il personale in questione. Le presenti norme tecniche di regolamentazione dovrebbero pertanto basarsi sull'esperienza acquisita nell'applicazione della direttiva

⁽¹⁾ GUL 176 del 27.6.2013, pag. 338.

⁽²⁾ Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 giugno 2006, relativa all'accesso all'attività degli enti creditizi ed al suo esercizio (GUL 177 del 30.6.2006, pag. 1).

2006/48/CE e degli orientamenti del CEBS e mirano a conseguire un livello di armonizzazione più elevato. L'ABE emanerà nuovi orientamenti su politiche di remunerazione sane che rispettino i principi stabiliti dalla direttiva 2013/36/UE conformemente all'articolo 75, paragrafo 2, della stessa direttiva.

- (4) È opportuno stabilire una serie di criteri qualitativi chiari e di criteri quantitativi adeguati per individuare le principali categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, in modo da garantire un approccio armonizzato in tutta l'Unione e abbracciare i rischi più pertinenti. Conformemente all'articolo 94, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE, tutte le categorie di personale individuate con l'applicazione di tali criteri devono avere, tramite le loro attività professionali, un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente. È opportuno che gli enti tengano conto anche dei risultati delle proprie valutazioni dei rischi nell'ambito delle loro procedure interne. Le autorità competenti dovrebbero garantire l'identificazione di tutto il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente.
- (5) I membri dell'organo di gestione hanno la responsabilità finale dell'ente, delle sue strategie e delle sue attività e possono pertanto avere sempre un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente. Ciò vale sia per i membri dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione, ai quali spetta prendere le decisioni, sia per i membri dell'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica, i quali sovrintendono il processo decisionale e possono contestare le decisioni prese.
- (6) L'alta dirigenza e il personale dirigente responsabile delle unità operative/aziendali rilevanti, della gestione di categorie di rischio specifiche quali il rischio di liquidità, il rischio operativo o il rischio di tasso di interesse, e delle funzioni di controllo all'interno di un ente sono responsabili della gestione quotidiana dell'impresa, dei suoi rischi o delle sue funzioni di controllo. Ciò comprende la responsabilità per le decisioni strategiche o altre decisioni fondamentali riguardanti le attività dell'impresa o il quadro di controllo applicato. I rischi assunti dall'impresa e il modo in cui sono gestiti sono i fattori più importanti per il profilo di rischio dell'ente.
- (7) Oltre alle funzioni responsabili per la creazione di attività aggiuntiva, anche le funzioni preposte al supporto interno che sono fondamentali per il funzionamento dell'impresa e hanno il potere di prendere decisioni in tali settori espongono l'ente ad importanti rischi operativi e di altro genere. Anche le attività professionali dei membri del personale che esercitano tali funzioni hanno pertanto un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente.
- (8) Il rischio di credito e il rischio di mercato sono assunti normalmente per generare attività, per cui l'impatto sul profilo di rischio delle attività che creano tali rischi può essere valutato secondo criteri relativi ai limiti del potere di impegno, calcolati almeno una volta all'anno sulla base dei dati sul capitale e dei metodi usati a fini regolamentari, e applicando invece una soglia *de minimis* per il rischio di credito per garantire l'applicazione proporzionata dei criteri nei piccoli enti.
- (9) I criteri per individuare il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente dovrebbero tenere conto del fatto che a norma del regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽¹⁾ alcuni enti possono beneficiare di una deroga ai requisiti relativi al portafoglio di negoziazione e che i limiti sono fissati in modo diverso a seconda del metodo seguito per il calcolo dei requisiti patrimoniali.
- (10) Considerando che l'esito delle decisioni è spesso influenzato dal personale che è all'origine delle decisioni stesse per quanto il potere decisionale formale spetti agli alti dirigenti o a comitati, i criteri dovrebbero tenere conto degli aspetti sostanziali di tali processi decisionali.
- (11) Il personale che ricopre una posizione dirigenziale è responsabile delle attività nel settore di sua competenza. Occorrono pertanto criteri 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 anch'essi identificati come persone aventi un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente. Sono comprese le situazioni in cui le attività dei singoli membri del personale loro sottoposti non hanno singolarmente un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente mentre potrebbe averlo la dimensione globale delle loro attività.
- (12) Oltre ai criteri qualitativi è opportuno stabilire criteri quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente. La remunerazione complessiva attribuita dipende principalmente dal contributo che il personale dà ai fini del raggiungimento degli obiettivi dell'impresa e di conseguenza dalle responsabilità, dai doveri, dalle capacità e dalle competenze del personale e dai risultati del personale e dell'ente. Quando ad un membro del personale è attribuita una remunerazione complessiva che supera una soglia adeguata, è ragionevole presumere che ciò sia collegato al suo contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'ente e all'impatto delle sue attività professionali sul suo profilo di rischio. Di conseguenza è opportuno che i criteri quantitativi si basino sulla remunerazione complessiva attribuita ad un membro del personale, sia in termini assoluti che rispetto ad altri membri del personale in seno allo stesso ente.

⁽¹⁾ 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).

Nell'applicare i criteri quantitativi, si dovrebbe tenere conto, ove opportuno, del fatto che i livelli delle remunerazioni differiscono da un paese all'altro. Si dovrebbero stabilire soglie chiare e appropriate per individuare il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, tenendo conto dei dati raccolti dall'ABE e dalle autorità competenti. Il rispetto di tali criteri quantitativi fa presumere fortemente che il personale abbia un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente. Tuttavia tale presunzione basata su criteri quantitativi non dovrebbe applicarsi se gli enti stabiliscono sulla base di ulteriori condizioni oggettive che il personale non ha 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 escludere il personale maggiormente remunerato identificato con questi criteri dovrebbe essere necessaria l'approvazione dell'autorità competente in modo tale che sia garantita un'applicazione effettiva e coerente di tali criteri. Per il personale che guadagna oltre 1 000 000 di EUR (persone ad alta remunerazione) è opportuno che le autorità competenti informino l'ABE prima di autorizzarne l'esclusione, per garantire l'applicazione coerente di tali criteri in particolare nelle predette circostanze eccezionali. Il processo di identificazione, compresa l'applicazione della possibilità di esclusione, dovrebbe tuttavia essere sempre soggetto a revisione prudenziale a norma dell'articolo 92, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE.

- (13) Anche il fatto che i membri del personale siano nella stessa fascia di remunerazione dell'alta dirigenza o dei soggetti che assumono il rischio può essere un indicatore del fatto che le loro attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente. Per stabilire la fascia, non si dovrebbe prendere in considerazione la remunerazione corrisposta al personale in funzioni di controllo, funzioni di supporto e ai membri dell'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica. Nell'applicare tale criterio, si dovrebbe tenere conto, ove opportuno, del fatto che i livelli della remunerazione differiscono da un paese all'altro. Agli enti dovrebbe essere consentito di dimostrare che il personale che rientra nella suddetta fascia di remunerazione ma non soddisfa nessuno dei criteri qualitativi o degli altri criteri quantitativi non ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, tenendo conto di tutti i rischi a cui l'ente è o può essere esposto. L'esclusione di membri del personale aventi un elevato livello di remunerazione per la considerazione predetta dovrebbe essere soggetta ad una procedura di notifica per consentire una tempestiva revisione prudenziale e assicurare così l'applicazione uniforme di questo criterio.
- (14) Le autorità competenti dovrebbero assicurare che gli enti mantengano traccia della valutazione effettuata e del personale le cui attività professionali sono state considerate tali da avere un impatto sostanziale sul loro profilo di rischio, per consentire all'autorità competente e ai revisori di riesaminare la valutazione. La documentazione dovrebbe riguardare anche il personale che soddisfa i criteri relativi alla remunerazione ma le cui attività professionali sono state considerate prive di un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente.
- (15) Il presente regolamento si basa sui progetti di norme tecniche di regolamentazione che l'ABE ha presentato alla Commissione.
- (16) L'ABE ha condotto una consultazione pubblica aperta sui progetti di norme tecniche di regolamentazione sui quali è basato il presente regolamento, ha analizzato i potenziali costi e benefici correlati e ha chiesto il parere del gruppo delle parti interessate nel settore bancario istituito a norma dell'articolo 37 del regolamento (UE) n. 1093/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio ⁽¹⁾,

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

Oggetto e ambito di applicazione

Il presente regolamento stabilisce norme tecniche di regolamentazione per quanto riguarda i criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente di cui all'articolo 92, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE, a livello di gruppo, di impresa madre e di filiazioni, comprese quelle site nei centri finanziari *off-shore*.

⁽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 (GUL 331 del 15.12.2010, pag. 12).

*Articolo 2***Applicazione dei criteri**

Fatto salvo l'obbligo imposto all'autorità competente di garantire che gli enti rispettino i principi di cui agli articoli 92, 93 e 94 della direttiva 2013/36/UE per tutte le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente conformemente all'articolo 92, paragrafo 2, della stessa direttiva, il personale che soddisfa uno qualsiasi dei criteri qualitativi di cui all'articolo 3 del presente regolamento o dei criteri quantitativi di cui all'articolo 4 del presente regolamento è considerato tale da avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente.

*Articolo 3***Criteri qualitativi**

Si considera che un membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente se soddisfa uno qualsiasi dei seguenti criteri qualitativi:

- 1) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione;
- 2) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica;
- 3) appartiene all'alta dirigenza;
- 4) è responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno;
- 5) ha la responsabilità generale per la gestione dei rischi all'interno di un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente («unità operativa/aziendale rilevante»);
- 6) è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante;
- 7) ha responsabilità dirigenziali in una delle funzioni di cui al punto 4 o in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente ad un membro del personale di cui al punto 4 o 5;
- 8) ha responsabilità dirigenziali in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente al membro del personale a capo di tale unità;
- 9) è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il *budgeting*, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica;
- 10) è responsabile o è membro di un comitato responsabile della gestione di una categoria di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato;
- 11) 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:
 - a) è responsabile dell'avvio delle proposte di concessione di credito o della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre tali esposizioni al rischio di credito; o
 - b) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; o
 - c) è membro di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla lettera a) o b);

- 12) 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:
- a) 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:
 - i) in caso di applicazione del metodo standardizzato, il requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente; o
 - ii) 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 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale); o
 - b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a);
- 13) ha la responsabilità dirigenziale per un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti:
- a) la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al punto 11), lettera a) o b), o al punto 12), lettera a), punto i);
 - b) 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;
- 14) in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, il membro:
- a) ha il potere di adottare tali decisioni; o
 - b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni;
- 15) ha la responsabilità dirigenziale per un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui ai punti da 1) a 14).

Articolo 4

Criteri quantitativi

1. Fatti salvi i paragrafi da 2 a 5, si considera che un membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente se è soddisfatto uno qualsiasi dei seguenti criteri quantitativi:
- a) gli è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 500 000 EUR nel precedente esercizio finanziario;
 - b) rientra nello 0,3 % del personale, arrotondato all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario;
 - c) gli è stata attribuita nel precedente esercizio finanziario una remunerazione complessiva che è pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'alta dirigenza o soddisfa uno dei criteri di cui all'articolo 3, punti 1), 3), 5), 6), 8), 11), 12), 13) o 14).
2. I criteri di cui al paragrafo 1 non si considerano soddisfatti 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:
- a) esercita attività professionali e ha poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante; o
 - b) non ha alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante tramite le attività professionali svolte.
3. La condizione di cui al paragrafo 2, lettera b), è valutata sulla base di criteri oggettivi, che tengano conto di tutti gli indicatori di rischio e di performance pertinenti utilizzati dall'ente per l'identificazione, la gestione e la sorveglianza dei rischi a norma dell'articolo 74 della direttiva 2013/36/UE, e sulla base dei doveri e dei poteri del membro del personale o della categoria di personale e del loro impatto sul profilo di rischio dell'ente rispetto all'impatto delle attività professionali dei membri del personale individuati in base ai criteri di cui all'articolo 3 del presente regolamento.

4. L'ente notifica all'autorità competente responsabile della vigilanza prudenziale l'applicazione del paragrafo 2 in relazione al criterio di cui al paragrafo 1, lettera a). La notifica espone la base sulla quale l'ente ha stabilito che il membro del personale in questione, o la categoria di personale alla quale appartiene, soddisfa una delle condizioni di cui al paragrafo 2 e, se del caso, include la valutazione effettuata dall'ente a norma del paragrafo 3.

5. L'applicazione del paragrafo 2 da parte dell'ente nei confronti di un membro del personale cui è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 750 000 EUR nel corso dell'esercizio precedente, o in relazione al criterio di cui al paragrafo 1, lettera b), è subordinata alla preventiva approvazione dell'autorità competente responsabile della vigilanza prudenziale dell'ente.

L'autorità competente dà la sua approvazione preliminare soltanto se l'ente può dimostrare che una delle condizioni di cui al paragrafo 2 è soddisfatta, tenendo conto, con riferimento alla condizione di cui al paragrafo 2, lettera b), dei criteri di valutazione di cui al paragrafo 3.

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, l'autorità competente dà la sua approvazione preliminare soltanto in circostanze eccezionali. Al fine di assicurare l'applicazione uniforme del presente articolo, l'autorità competente informa l'Autorità bancaria europea prima di dare la propria approvazione per quanto riguarda tale membro del personale.

Articolo 5

Calcolo della remunerazione attribuita

1. Ai fini del presente regolamento la remunerazione 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. Tutti gli importi sono calcolati al lordo e su base equivalente a tempo pieno.

2. Ai fini dell'applicazione dell'articolo 4, paragrafo 1, lettere b) e c), la remunerazione attribuita può essere considerata separatamente per ogni Stato membro e paese terzo nel quale l'ente ha una stabile organizzazione e il personale è assegnato al paese in cui esercita la parte predominante delle sue attività.

Articolo 6

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il ventesimo 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 4 marzo 2014

Per la Commissione

Il presidente

José Manuel BARROSO