

Newsletter

Newsletter di Regolamentazione delle attività finanziarie

Aggiornamento delle Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari

Con l'approvazione del 25° aggiornamento alla Circolare n. 285/2013, il 23 ottobre 2018 la Banca d'Italia ha aggiornato le disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari al fine principale di adeguare il quadro normativo nazionale agli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea (EBA) in materia, emanati il 27 giugno 2016 in attuazione della direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV).

Le nuove disposizioni prevedono che le banche debbano sottoporre politiche di remunerazione e incentivazione conformi alle nuove disposizioni, al più tardi, all'approvazione dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio 2018.

Le banche, inoltre nei limiti consentiti dai contratti collettivi, sono tenute a:

- a) applicare le nuove disposizioni ai contratti individuali che saranno stipulati a partire dal 1° aprile 2019;
- b) adeguare i contratti individuali in corso alle nuove disposizioni tempestivamente e, comunque, entro il 1° aprile 2019 per i componenti degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo ed entro il 30 giugno 2019 per il restante personale.

Le nuove disposizioni di vigilanza introducono le seguenti principali novità.

Definizione di banche di maggiori dimensioni, intermedie e di minori dimensioni.

Le nuove disposizioni di vigilanza precisano che le banche di credito cooperativo, diversamente dalle altre banche, si considerano "di maggiori dimensioni", "intermedie" o "di minori dimensioni" sulla base del loro attivo di bilancio individuale, anche qualora aderiscano a gruppi con attivo consolidato pari o superiore a 3,5 miliardi di Euro o comunque definiti come "significativi" ai sensi della disciplina prudenziale europea.

Nozione di remunerazione.

È introdotta la definizione di “remunerazione fissa”, intesa quale remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti che non creano incentivi all’assunzione di rischi, e che non dipende alla *performance* della banca e non ha natura discrezionale. È altresì integrata la nozione di “remunerazione variabile” al fine di includervi espressamente i *carried interest*, come definiti ai sensi della disciplina in materia di risparmio gestito, nonché ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa, come definita dalle nuove disposizioni.

Norme antielusive.

Per rafforzare l’efficacia delle disposizioni e la piena attuazione degli Orientamenti dell’EBA, è previsto che:

- a le banche individuino le tipologie di operazioni/investimenti che potrebbero incidere sul perseguimento delle finalità della disciplina in materia di remunerazioni;
- b la politica di remunerazione della banca deve contenere informazioni su eventuali operazioni/investimenti offerti dalla banca o da altra società del gruppo al personale della banca, che non rappresentano una forma di remunerazione variabile e che quindi non sono assoggettati a tutte le relative regole, ma che possono comunque incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi;
- c il personale più rilevante informi la banca in merito alle operazioni *sub* (a) eventualmente intraprese;
- d la banca tenga conto delle informazioni ricevute per calibrare in concreto il sistema di remunerazione applicabile al personale in modo che gli obiettivi della disciplina siano sempre pienamente conseguiti.

Identificazione del personale più rilevante.

Le nuove disposizioni introducono un’analitica disciplina del processo di identificazione del personale più rilevante, che deve essere ora condotto annualmente sulla base di un’apposita politica interna che deve contenere informazioni chiare sulle procedure per identificare i *risk-takers*.

Esclusioni del personale più rilevante.

Sono disciplinate le modalità che la banca deve seguire al fine di ottenere dall’Autorità di vigilanza l’autorizzazione a non applicare la più restrittiva disciplina prevista per il personale più rilevante ai soggetti identificati secondo i criteri quantitativi del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (personale che nell’anno precedente a quello della preventiva autorizzazione dell’esclusione ha ricevuto una remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 euro o tale da farlo rientrare nello 0,3% del personale con la remunerazione complessiva più elevata).

Limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa.

È introdotta la possibilità di individuare, per singoli individui o categorie di personale, rapporti tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione diversi rispetto a quelli ordinariamente applicati al personale dalla banca, comunque entro il limite del 200%. La deroga è eccezionale e deve essere adeguatamente motivata.

Inoltre, le società capogruppo di un gruppo bancario possono non applicare le regole sul limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione al personale di una

SGR, SICAV o SICAF appartenente al gruppo, identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo, se questo personale svolge attività esclusivamente per il gestore stesso e fermo il rispetto della disciplina in materia di remunerazione prevista dalla normativa in materia di gestione collettiva del risparmio.

Rapporto tra parte della remunerazione variabile riconosciuta in strumenti finanziari e parte riconosciuta in contanti.

È eliminato l'obbligo di applicare la stessa proporzione tra contanti e strumenti finanziari sia alla parte di remunerazione *up-front* sia a quella differita, ed è richiesto che la parte differita sia riconosciuta prevalentemente in strumenti finanziari (piuttosto che in contanti), qualora gli strumenti finanziari siano utilizzati per una quota superiore al 50% della remunerazione variabile totale.

Periodo di *retention*.

La durata minima del periodo di mantenimento di tutti gli strumenti finanziari utilizzati per il pagamento della remunerazione variabile è fissata in un 1 anno, senza distinguere tra strumenti finanziari pagati *up-front* e strumenti finanziari differiti. In presenza di un differimento della remunerazione variabile di almeno 5 anni, il periodo di *retention* sui soli strumenti finanziari pagati in via differita può essere ridotto a non meno di 6 mesi, con esclusione di talune specifiche categorie di personale, per il quale il periodo minimo di *retention* è sempre di 1 anno (consiglieri esecutivi, direttore generale, condirettori generali, vice direttori generali e altre figure analoghe, responsabili delle principali aree di *business* e di quelle con maggior profilo di rischio, nonché coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo).

Remunerazione variabile da sottoporre a differimento.

L'obbligo di differire almeno il 60% della remunerazione variabile opera quando tale remunerazione rappresenta un importo particolarmente elevato, che deve essere individuato dalla banca sulla base dei criteri indicati nelle nuove disposizioni di vigilanza. Con specifico riferimento alla remunerazione variabile delle figure aziendali di vertice, è previsto che alle medesime si applichi sempre l'obbligo di differire la remunerazione variabile per almeno 5 anni (anche se tale remunerazione non costituisce un importo particolarmente elevato); la remunerazione variabile deve inoltre essere corrisposta per più del 50% in strumenti finanziari.

Retention bonus.

È introdotta una disciplina specifica per le remunerazioni il cui riconoscimento dipende dalla permanenza del personale nella banca, ai sensi della quale: (i) tale forma di remunerazione può essere riconosciuta al personale solo in presenza di motivate e documentate ragioni; (ii) deve essere definito *ex ante* il periodo di permanenza del personale oppure l'evento al verificarsi del quale può avere luogo il riconoscimento del *retention bonus*; (iii) il ricorso a tale forma di remunerazione non deve costituire un mezzo per eludere le regole in materia di collegamento della remunerazione variabile con la *performance* e con i rischi.

Piani di incentivazione pluriennali (LTIPs).

È introdotta una disciplina specifica per i cc.dd. *Long-term incentive plans* (LTIPs), ai sensi della quale: (i) il funzionamento e la durata degli LTIPs devono essere coerenti con gli obiettivi e la durata del piano strategico della banca; (ii) il periodo di valutazione della *performance* (*accrual period*) deve coprire un arco di tempo futuro pluriennale rispetto all'avvio del piano e almeno l'anno precedente l'inizio del piano stesso; (iii) gli LTIPs devono essere parametrati a *performance* la cui verifica deve avvenire prima che la remunerazione sia attribuita; (iv) il piano è soggetto a tutte le regole applicabili alla remunerazione variabile, incluse quelle sui

meccanismi di correzione *ex post* e quelle sul limite dal rapporto variabile/fisso; (v) il periodo di differimento ha termine non prima di un anno dalla fine del piano; (vi) ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, l'importo del piano deve essere computato per intero nell'anno in cui il compenso viene riconosciuto (ma a certe condizioni l'importo può essere computato nel *cap* di ciascun anno di durata del piano in parti uguali).

Golden parachutes.

Le nuove disposizioni prevedono che i *golden parachutes* siano inclusi nel calcolo del rapporto variabile/fisso, ad eccezione delle seguenti componenti:

- a importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza per la parte che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- b gli importi riconosciuti in forza di un accordo tra la banca e il personale per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se determinati sulla base di una formula definita *ex ante* nell'ambito della politica di remunerazione della banca.

Banche che beneficiano di aiuti di Stato.

È introdotta una disciplina maggiormente dettagliata per le banche e i gruppi bancari che beneficiano di interventi pubblici eccezionali.

*Per qualsiasi chiarimento o approfondimento non esitate a contattare
il Vostro abituale riferimento in Chiomenti.*