

Modifica della disciplina in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione contenuta nella Circolare n. 285/2013

n. 252 / 2018

1. Premessa

In data 26 ottobre 2018, Banca d'Italia ha pubblicato il 25° aggiornamento alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 contenente le “Disposizioni di Vigilanza per le banche” (di seguito, la “**Circolare 285/2013**”) con il quale è stato interamente sostituito il Capitolo 2 della Parte Prima, Titolo IV della Circolare 285/2013 stessa recante le disposizioni in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”.

La finalità delle modifiche introdotte è rappresentata principalmente dall'esigenza di adeguare la disciplina nazionale in materia agli “Orientamenti su sane politiche di remunerazione ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della Direttiva 2013/36/UE e sull'informativa ai sensi dell'articolo 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013” emanati dall'Autorità Bancaria Europea (“**EBA**”) nel dicembre 2015 e pubblicati nella versione italiana il 27 giugno 2016.

2. Le principali modifiche apportate

Le principali modifiche introdotte attengono ai seguenti aspetti:

- i. definizione della nozione di remunerazione;
- ii. individuazione di specifiche misure volte a evitare possibili aggiramenti delle disposizioni;
- iii. identificazione del “personale più rilevante”;
- iv. ruolo degli organi sociali;
- v. struttura dei sistemi di remunerazione;
- vi. benefici pensionistici discrezionali e *golden parachute*.

I. Definizione della nozione di remunerazione

Per quanto concerne tale aspetto, si rappresenta che:



- a) la nozione di “remunerazione” è stata modificata allo scopo di includere espressamente nella medesima le eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*) corrisposte;
- b) è stata introdotta la nozione di “remunerazione fissa”, al fine di rendere ancora più chiara la distinzione tra le due diverse componenti della remunerazione. In particolare, vengono indicate le caratteristiche della remunerazione fissa, individuata nella “remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all’assunzione di rischi e non dipendono dalle *performance* della banca”;
- c) è stata modificata e ampliata la nozione di “remunerazione variabile”, al fine di includervi espressamente i *carried interest* e – in via residuale – ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

II. Individuazione di specifiche misure volte a evitare possibili aggiramenti delle disposizioni

Sono state individuate specifiche misure volte a evitare possibili aggiramenti delle norme, tra cui:

- d) lo svolgimento, da parte delle funzioni di controllo o dalla funzione risorse umane, di verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante;
- e) l’individuazione di tipologie di operazioni e di investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal personale più rilevante che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi o dal perseguimento delle finalità della normativa in materia di remunerazioni;
- f) la richiesta al personale più rilevante di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari dagli stessi effettuati che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate.

III. Identificazione del personale più rilevante

La disciplina relativa all’identificazione del personale più rilevante è stata modificata al fine, tra l’altro, di:

- a) prescrivere che il processo di identificazione del personale più rilevante debba essere condotto su base annuale;
- b) prescrivere che tale processo sia svolto anche dalle succursali italiane di banche di Paesi terzi
- c) prescrivere l’obbligo di adottare una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, i cui contenuti minimi sono individuati nelle disposizioni;

- d) prevedere le informazioni minime che gli esiti della valutazione devono contenere. Peraltro tali esiti devono essere altresì illustrati all'Assemblea.

Inoltre, è stato introdotto uno specifico procedimento per consentire che il personale identificato come "personale più rilevante" ai sensi del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 possa non essere considerato come tale. Tale procedimento prevede una notifica/istanza di autorizzazione alla BCE o a Banca d'Italia, a seconda dell'importo della remunerazione complessiva della figura considerata.

IV. Ruolo degli organi sociali

Con riguardo agli organi sociali, è stato espressamente disciplinato il ruolo della Funzione di *Risk Management*, che è tenuta a contribuire, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca ("RAF"), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione della remunerazione variabile (*ex ante* ed *ex post*), e ad esprimersi sulla corretta attivazione di questi ultimi.

V. Struttura dei sistemi di remunerazione

Per quanto riguarda la struttura dei sistemi di remunerazione le principali modifiche attengono ai seguenti aspetti:

- a) limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa: è stato espressamente previsto che se l'assemblea ha approvato l'aumento del limite, non è necessario che negli anni successivi sia sottoposta alla stessa una nuova delibera, a condizione che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato deliberato, il personale a cui esso si riferisce e la misura stessa del limite.

È richiesto che nella politica di remunerazione sia data adeguata informativa sull'aumento del limite precedentemente approvato e sulle motivazioni per cui esso non è sottoposto a nuova delibera assembleare;

- b) composizione della componente variabile: è stato stabilito che se la quota della componente variabile da corrispondere in strumenti finanziari è superiore al 50% della remunerazione variabile complessiva, la parte in strumenti finanziari da differire deve essere maggiore della parte in strumenti finanziari pagabile *up-front*.

Inoltre, il periodo di *retention*, è stato ridotto (da 2 anni) a 1 anno (almeno). Solo per gli strumenti finanziari differiti si prevede che il periodo di *retention* possa essere ridotto a non meno di 6 mesi al ricorrere delle seguenti condizioni: (i) la componente variabile è differita per almeno 5 anni e (ii) è riconosciuta a soggetti diversi da quelli indicati nel paragrafo 2.1(4) (i.e., consiglieri esecutivi, il direttore generale, i condirettori generali, i vice direttori generali e altre figure analoghe, ecc), ai quali si applica in ogni caso il periodo di *retention* di almeno 1 anno;

- c) differimento di una porzione della componente variabile: ai fini dell'applicazione delle previsioni sul pagamento differito di una porzione

della remunerazione variabile, è stata introdotta la nozione di “importo di remunerazione variabile particolarmente elevato”.

Inoltre, viene stabilito che per il *top management* ivi indicato (i.e. consiglieri esecutivi, il direttore generale, i condirettori generali, i vice direttori generali e altre figure analoghe, ecc) la durata del periodo di differimento non possa essere inferiore a 5 anni e che più del 50% della parte differita debba essere composta da strumenti finanziari;

- d) malus e claw-back: si prescrive, tra l'altro, che: (i) i meccanismi di *malus* e *claw-back* trovino applicazione anche nell'ipotesi in cui la banca non sia in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale; e (ii) le politiche di remunerazione individuino la durata minima (che non può essere inferiore a 5 anni) del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di *claw back*;
- e) retention bonus: sono state individuate le condizioni al ricorrere delle quali ne è consentita la corresponsione;
- f) piani di incentivazione pluriennali: sono state fornite indicazioni in merito alla definizione dei piani di incentivazione pluriennali. In particolare si richiede che: (i) i piani siano coerenti con gli obiettivi e la durata del piano strategico della banca; (ii) le condizioni di *performance* (chiare e predeterminate) siano verificate nel corso e alla fine del piano affinché la remunerazione variabile sia corrisposta al termine dello stesso; (iii) la remunerazione sia riconosciuta in un solo anno, o al momento dell'avvio del piano (se è ancorato anche alla valutazione di *performance* passate) o al termine del periodo di valutazione della *performance* (se è basato solo su condizioni future di *performance*).

Inoltre si chiarisce che ai fini del calcolo del limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa, come regola generale l'importo del piano di incentivazione debba essere computato per intero nell'anno in cui esso è riconosciuto. È tuttavia ammessa la possibilità che tale importo sia computato *pro rata*, per ogni anno di durata del piano, laddove superiore a 6 anni (considerato anche il periodo di differimento).

VI. Benefici pensionistici discrezionali e golden parachute

Con riguardo ai benefici pensionistici, è stato stabilito espressamente che essi concorrono, insieme alle altre componenti della remunerazione variabile, al calcolo del limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa.

Con riguardo ai *golden parachute*, oltre ad alcune precisazioni in merito all'esigenza del collegamento con la *performance*, la modifica principale riguarda la previsione della loro inclusione ai fini del calcolo del limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa, fatte salve alcune eccezioni.

3. Regime transitorio

Le politiche di remunerazione conformi alle (nuove) disposizioni devono essere sottoposte (al più tardi) all'approvazione dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio 2018.

Nei limiti consentiti dai contratti collettivi, i soggetti obbligati:

- g) applicano le disposizioni ai contratti individuali stipulati a partire dal 1° aprile 2019;
- h) adeguano alle disposizioni i contratti individuali in corso 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.

Fino al completo adeguamento, i soggetti obbligati rispettano quanto stabilito dalle disposizioni attualmente applicabili.

4. Deroga per il personale operante nelle SGR, SICAV e SICAF di gruppo bancario/di SIM

Le nuove disposizioni introducono una deroga all'applicazione del limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione al personale di una SGR, SICAV o SICAF ("gestore") appartenente al gruppo bancario (o di SIM).

È, infatti, previsto che la capogruppo possa non applicare tale limite al personale più rilevante di una SGR, SICAV o SICAF appartenente al gruppo, che svolga la propria attività esclusivamente per la stessa e non anche per altre società del gruppo.

Tale facoltà, che deve essere adeguatamente motivata e sottoposta all'approvazione dell'assemblea della capogruppo, può riguardare le sole remunerazioni riconosciute dopo l'entrata in vigore delle nuove disposizioni.