

Febbraio
2019

Remunerazione e incentivazione nei gruppi bancari: allineamento al quadro sovranazionale delle disposizioni in materia

Il 30 ottobre 2018, a seguito della conclusione del procedimento di consultazione, Banca d'Italia ha emanato il 25° aggiornamento delle disposizioni di vigilanza in tema di **“Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”** contenute nella Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013.

Dopo un iniziale ritardo nell'allineamento del quadro normativo italiano al quadro sovranazionale (prescritto entro il 30 giugno 2017 per le previsioni in cui la disciplina nazionale non è ancora allineata), si è provveduto ad uniformare le disposizioni di vigilanza in materia (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, della Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 2013).

Le modifiche apportate, volte ad allineare il quadro normativo italiano agli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea (*European Banking Authority – EBA*) in materia di sane politiche di remunerazione emanati il 27 giugno 2016 (ABE/GL/2015/22) in attuazione della Direttiva 2013/36/UE1 (c.d. CRD IV), riguardano principalmente aspetti specifici della disciplina dei sistemi di remunerazione e tengono conto dell'evoluzione delle prassi di mercato e dell'esperienza nel frattempo maturata dalle autorità di vigilanza in sede internazionale in questo ambito.

Le politiche di remunerazione e incentivazione che trovano coerenza rispetto a quanto dettato dal 25° aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 **devono essere poste all'attenzione dell'assemblea, al più tardi, nella convocazione per l'approvazione del bilancio 2018.**

I **contratti collettivi** sono inquadrati in una disciplina più limitante e **devono essere allineati alla prima occasione utile**, in quanto:

- le nuove disposizioni si applicano ai contratti individuali che sono stipulati a partire dal 1° aprile 2019;
- i contratti individuali in corso sono adeguati tempestivamente e, comunque, entro il 1° aprile 2019 per i componenti degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo e entro il 30 giugno 2019 per il restante personale.

I soggetti obbligati fino al momento in cui non hanno portato a termine l'adeguamento normativo, adempiono a quanto dettato dal Provvedimento della Banca d'Italia del 18 novembre 2017².

¹ La Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV) è stata recepita nella Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 con il 7° aggiornamento del 18 novembre 2014.

² Riferimento al 7° aggiornamento del 18 novembre 2014 alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013.

Le principali novità introdotte

- 1. Deroga per il personale operante nei gestori di gruppo.** Nell'ambito di un gruppo, la società controllante ha facoltà di non applicare le disposizioni sul limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione al personale che fa parte di una SGR, SICAV O SICAF appartenente al gruppo, evidenziato dalla controllante come maggiormente rilevante per il gruppo, se il personale svolge attività esclusivamente per il gestore stesso³. Restano in ogni caso ferme tutte le altre regole in materia di remunerazione applicabili al personale dei gestori di gruppo ai sensi delle Disposizioni di vigilanza (collegamento della componente variabile con la performance e con i rischi del gruppo nel suo complesso, rigorosità i criteri per il riconoscimento della componente variabile devono essere tanto più alta è l'incidenza del variabile rispetto al fisso). Restano inoltre ferme le regole settoriali contenute nella disciplina di recepimento delle direttive UCITS/AIFM, adottata in attuazione del TUF.
- 2. Modifiche alle definizioni relative alle diverse categorie di banche e introduzione di un regime speciale per le BCC,** al fine di preservare nell'applicazione delle regole sulle remunerazioni un principio di proporzionalità che tenga conto delle specificità giuridiche e delle limitazioni operative delle BCC, nonché dell'assetto giuridico che - nell'ambito del gruppo bancario cooperativo - impronta la relazione tra la società capogruppo e le singole banche aderenti, **le BCC applicano le regole sulle remunerazioni sempre sulla base dell'attivo di bilancio individuale, indipendentemente dalla dimensione consolidata del gruppo di appartenenza o dalla qualificazione in ambito SSM.**
Le società capogruppo (e le altre società del gruppo diverse dalle BCC) sono invece tenute ad applicare le previsioni in materia di remunerazioni secondo il regime ordinario, ossia alla luce della macro-categoria di appartenenza del gruppo bancario cooperativo.
- 3. Modifiche alla definizione di remunerazione,** in linea con i criteri per la corretta distinzione tra la componente fissa e quella variabile della remunerazione stabiliti nella CRD IV (cfr. art. 92, par. 2, lett. g) e con gli Orientamenti dell'EBA (cfr. definizioni, Sezione 7 e Sezione 8.1, che sul punto riprendono una **Opinion dell'EBA** di ottobre 2018).

Più in dettaglio, gli aggiornamenti hanno interessato i seguenti aspetti:

- **inclusione nella definizione di remunerazione di eventuali componenti accessorie** (ad es. c.d. *allowances*, ossia "retribuzione legate al ruolo", "indennità del personale", etc.), ai fini della loro corretta allocazione nella componente fissa o variabile della remunerazione;
 - **introduzione della definizione di remunerazione fissa**, caratterizzata per la sua natura stabile e irrevocabile;
 - **aggiornamento della definizione di remunerazione variabile**, che si sostanzia nella remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), **ovvero in ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa**, ad esclusione del trattamento di fine rapporto, dei benefici pensionistici discrezionali e dei corrispettivi pattuiti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro.
- 4. Modifiche di chiarimento in materia di elusione della disciplina sulle remunerazioni,** tramite razionalizzazione delle previsioni in materia ed un rafforzamento delle disposizioni volte a contrastare possibili elusioni.
In particolare, gli aggiornamenti hanno riguardato:
 - inserimento del chiarimento che i possibili aggiramenti possono discendere da pagamenti o benefici accordati tramite veicoli, strumenti o modalità che possono essere elusivi;
 - specificazione delle **attività di verifica** che le funzioni di controllo devono porre in essere per riscontrare che il personale non si avvalga di tecniche o strategie elusive o non ponga in essere sistemi di copertura o di assicurazione che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi ("verifiche a campione sui conti di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante");

³ Tale deroga sarà da riconsiderare alla luce delle scelte che verranno compiute ad esito del negoziato europeo per la revisione della CRD e degli interventi che l'EBA potrà eventualmente intraprendere in attuazione del nuovo quadro legislativo sovranazionale. In tal senso data l'incertezza del quadro normativo, gli intermediari dovranno valutare con particolare attenzione l'opportunità di avvalersi della deroga dall'applicazione del cap per il personale dei gestori di gruppo.

- previsione dell'obbligo in capo ai destinatari di:
 - o richiedere al personale più rilevante di comunicare l'esistenza o l'accensione di **conti di custodia e amministrazione** presso altri intermediari (tramite specifiche pattuizioni);
 - o comunicare le **tipologie di operazioni/investimenti** che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e sul perseguimento delle finalità della presente disciplina;
- previsione dell'obbligo di fornire nelle politiche di remunerazione della banca adeguate informazioni in merito a eventuali **operazioni e investimenti finanziari effettuati sulla base di una iniziativa rivolta al personale dalla banca**, motivandone la coerenza con le finalità della presente disciplina;
- previsione dell'obbligo di comunicare le **operazioni e gli investimenti finanziari effettuati dal personale più rilevante** al fine di tenerne conto nel calibrare i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale.

5. Modifiche al processo di identificazione ed esclusione del personale più rilevante, per chiarire alcuni aspetti e per dare concreta attuazione agli Orientamenti dell'EBA, ferma restando l'applicazione del *Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014*, che individua i criteri qualitativi e quantitativi per l'individuazione dei *risk-takers*. In particolare, si è precisato che:

- l'**identificazione** del personale più rilevante debba essere **condotta annualmente** e i suoi **esiti** devono essere **opportunitamente documentati** e le relative informazioni principali devono poi formare parte dell'informativa resa all'assemblea, in vista dell'approvazione della politica di remunerazione;
- l'obbligo di dotarsi di una "**politica sul processo di identificazione del personale più rilevante**", che forma parte integrante della più generale politica di remunerazione e incentivazione e, conseguentemente segue tutte le regole previste per quest'ultima (approvazione assembleare; definizione e revisione periodica; semplificazioni procedurali, etc.); tale politica definisce, tra le altre cose, le **modalità di valutazione del personale**;
- il **procedimento autorizzativo** e le modalità da seguire per l'eventuale **esclusione del personale più rilevante** identificato secondo i criteri quantitativi del *Regolamento delegato UE n. 604/2014* (la notifica deve essere corredata dalle informazioni individuate nell'Allegato 1 alle presenti disposizioni); le modifiche stabiliscono i) i tempi per la notifica o la **presentazione dell'istanza di autorizzazione all'esclusione del personale più rilevante all'autorità di vigilanza competente** (BCE o Banca d'Italia, rispettivamente per le banche significative e meno significative), ii) le **informazioni da trasmettere** a corredo della notifica o dell'istanza (in forma alleggerita nel caso di banche meno significative), iii) la **durata delle esclusioni** notificate o autorizzate;
- le società del gruppo devono avere un **ruolo attivo** in questo processo, data l'essenzialità dello scambio di informazioni tra la società capogruppo e le società del gruppo per la corretta identificazione di tutto il personale che assume rischi rilevanti per quest'ultimo.

6. Modifiche di precisazione dei compiti attribuiti all'assemblea dei soci e agli altri Organi

In particolare:

- è stata fatta specifica inclusione del richiamo alle regole applicabili ai **Golden Parachute**, ivi inclusa quella inerente al limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione;
- è stato chiarito il ruolo dell'Assemblea con riferimento al **cap**, **limite** al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale **superiore al 1:1** nell'ambito dei Gruppi bancari, ovvero le condizioni al ricorrere delle quali la capogruppo può esprimersi favorevolmente sull'aumento del **cap** nelle società del gruppo;
- sono state **integrate** delle **informazioni** da rendere **all'assemblea** in vista dell'approvazione della politica di remunerazione della banca, in particolare per quanto riguarda i seguenti aspetti:
 - o principali scelte sul processo di identificazione del personale più rilevante e sulle eventuali esclusioni,
 - o evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore,
- eventuali parti delle presenti disposizioni che risultino in contrasto con il diritto nazionale di Paesi terzi in cui sono insediate società del gruppo;

- è stato inserito - come richiesto dalla CRD IV (cfr. art. 94, para. 1, lett. g, (ii), ultimo alinea) - il **divieto di votazione del personale**, eventualmente anche azionista della banca, nella deliberazione assembleare con cui viene innalzato il *cap* della propria remunerazione;
- sono stati integrati – in attuazione dell’articolo 4 del *Regolamento delegato (UE) n. 604/2014* – i **compiti attribuiti** all’Organo con funzione di supervisione strategica e al Comitato Remunerazioni circa il coinvolgimento di entrambi **nel processo di identificazione del personale più rilevante** e delle eventuali esclusioni;
- sono state fornite precisazioni nelle disposizioni in materia di limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione e introdotte modifiche nel **procedimento per la notifica all’Autorità competente delle decisioni di aumento del cap** (limite al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa) e la validità temporale di tali decisioni, tramite previsione di:
 - o possibilità di individuare limiti differenti per singoli individui o categorie di individui;
 - o la **non necessità**, una volta approvato l’aumento del limite, che l’assemblea assuma negli anni successivi una **nuova delibera**, a condizione che non siano cambiati i presupposti e che sia data adeguata informativa nella politica di remunerazione del limite precedentemente approvato e delle motivazioni per cui esso non è sottoposto a nuova delibera assembleare;
 - o possibilità che l’assemblea possa comunque **deliberare**, in qualsiasi momento sulla **riduzione del limite superiore a 1:1**, con le maggioranze previste per l’assemblea ordinaria, con obbligo di informare la BCE o Banca d’Italia entro 5 giorni dalla decisione assembleare.

7. Modifiche alla disciplina in materia di remunerazione variabile da riconoscere in strumenti finanziari

In particolare, le modifiche riguardano: i) il rapporto tra parte riconosciuta in strumenti e parte riconosciuta in contanti e ii) la durata del periodo di mantenimento degli strumenti finanziari (periodo di *retention*):

- l’**eliminazione dell’obbligo** di applicare, sia alla parte *up-front* sia a quella differita, la **stessa proporzione tra contanti e strumenti finanziari**;
- la richiesta che la **parte differita** sia riconosciuta **prevalentemente in strumenti finanziari**, qualora gli strumenti finanziari vengano utilizzati per una **quota superiore al 50% della remunerazione variabile totale**;
- la fissazione in **1 anno** della durata minima del **periodo di retention** di tutti gli strumenti finanziari utilizzati per il pagamento della remunerazione variabile, senza distinguere tra strumenti finanziari pagati e strumenti finanziari differiti;
- la possibilità di **ridurre il periodo di retention** sui soli strumenti finanziari pagati in via differita a non meno di 6 mesi, in presenza di un differimento della remunerazione variabile di almeno 5 anni;
- l’estensione a tutto il personale più rilevante dell’**obbligo di differimento di almeno il 60%** della remunerazione variabile quando questa rappresenta un importo particolarmente elevato;
- l’obbligo di indicare nelle politiche di remunerazione il livello di **remunerazione variabile che costituisce un importo particolarmente elevato**, applicando i criteri fissati nelle disposizioni, e di aggiornare tale dato con **cadenza almeno triennale**;
- per le **significant institutions**, l’obbligo, per quanto riguarda alcune figure aziendali di vertice, di differire sempre la remunerazione variabile per **almeno 5 anni** e di privilegiare gli **strumenti finanziari** per il pagamento della relativa quota differita; nelle altre banche tale previsione si applica in presenza di un importo di remunerazione variabile particolarmente elevato;
- il **divieto di corrispondere** dividendi e interessi sugli strumenti finanziari che maturano **nel periodo di differimento**.

8. Modifiche alle disposizioni in materia di *retention bonus*, con particolare riferimento ai seguenti aspetti:

- previsione dell’obbligo di **motivare** e **documentare** le ragioni per riconoscere al personale una remunerazione variabile sotto forma di **retention bonus**;
- previsione dell’obbligo di **definizione ex ante del periodo di permanenza** del personale oppure dell’**evento** al verificarsi del quale può avere luogo il riconoscimento del *retention bonus*;

- esplicitazione del **divieto** che il ricorso a **retention bonus** costituisca un mezzo per **eludere** le regole in materia di collegamento della remunerazione variabile con la performance e con i rischi.

9. Modifiche alla disciplina di funzionamento dei piani incentivazione pluriennali (LTIPs), con l'introduzione dei seguenti requisiti:

- previsione dell'**obbligo di coerenza dei LTIPs** con gli **obiettivi** e la **durata del piano strategico** della Banca;
- previsione dell'obbligo di chiara e predeterminata **definizione** delle **condizioni di performance**;
- loro **sottoposizione** a tutte le **regole applicabili alla componente variabile** della remunerazione, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso, sul differimento, sull'uso di strumenti finanziari.

10. Modifiche alla disciplina dei benefici pensionistici discrezionali, che concorrono, insieme alle altre componenti della remunerazione variabile, al calcolo del limite al rapporto variabile/fisso (*cap*).

Sono state modificate le seguenti previsioni:

- l'introduzione della necessità che il loro **riconoscimento** sia opportunamente **giustificato** e **collegato**, attraverso idonei meccanismi (i) alla **performance**, al netto dei rischi, e ai **comportamenti individuali** del destinatario e ai (ii) **livelli patrimoniali** e di **liquidità**;
- l'introduzione dell'obbligo in capo alla Banca, al momento del riconoscimento di **valutare** e **documentare** la **corretta applicazione** dei predetti meccanismi;
- la previsione dell'obbligo - pena il fatto che essi non possano essere riconosciuti - della determinazione dei criteri e dei limiti al loro riconoscimento da parte dell'assemblea dei soci, che deve tenere conto anche della **durata del rapporto di lavoro intercorso**;
- la loro **inclusione nel calcolo del limite** al rapporto tra variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica.

11. Modifiche in materia di Golden Parachute con indicazione delle modalità di computo del cap, al fine di:

- chiarire che le pattuizioni relative ai *Golden Parachute* devono essere tali da garantire che il loro riconoscimento sia **giustificato dai risultati e dai comportamenti del beneficiario** e sia **coerente** (nell'*an* e nel *quantum*) con la **situazione economica e finanziaria della banca**;
- precisare le **circostanze minime** che le banche devono tenere in considerazione per il **riconoscimento** dei *Golden Parachute* (cc.dd. *failure*, identificati negli Orientamenti dell'EBA) nonché altri aspetti definiti alla luce delle prassi di mercato italiane e dell'esperienza maturata in sede di supervisione (ad es. circa l'inclusione nella nozione di *Golden Parachute* degli importi riconosciuti nell'ambito di accordi per la composizione di controversie, qualunque sia la sede in cui questi accordi sono raggiunti);
- includere il **Golden Parachute nel calcolo del cap** al rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione, per tenere conto di quanto previsto dagli Orientamenti dell'EBA, tramite previsione che il *Golden Parachute* sia computato **per intero** nel calcolo del *cap* **ad eccezione degli specifici casi** relativi agli importi pattuiti e riconosciuti, quali i) patto di non concorrenza e ii) accordo per la composizione di una controversia se calcolato sulla base di una formula definita *ex ante* nella Politica approvata.

Rimane ora in capo alle Banche il compito di riscontrare l'allineamento dei sistemi interni di remunerazione e incentivazione del personale rispetto all'adeguamento al quadro sovranazionale; si fa in particolare riferimento ai compiti attribuiti alle funzioni di controllo per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate alla normativa e il loro corretto funzionamento.

* * *

Protiviti, grazie alle esperienze maturate, può garantire il supporto necessario per le fasi di *set-up* e di *execution* del *comprehensive assessment* e nelle fasi di disegno e implementazione delle eventuali azioni correttive imposte dalla vigilanza.

Contatti

Luca Medizza – *Managing Director*

luca.medizza@protiviti.it

Paolo Camisasca – *Manager*

paolo.camisasca@protiviti.it