



ATTUALITÀ

CORPORATE GOVERNANCE

06/11/2018

Le nuove disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

di Sabrina Galmarini, Partner e Responsabile del Team Regulatory, La Scala Società tra Avvocati

Il 30 ottobre 2018, al termine della procedura di consultazione pubblica^[1], Banca d'Italia ha pubblicato l'aggiornamento delle disposizioni di vigilanza in materia di "politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" di cui alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013^[2].

Le nuove disposizioni, consistenti in modifiche specifiche ad aspetti specifici della disciplina dei sistemi di remunerazione, hanno lo scopo di adeguare le disposizioni nazionali agli Orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione emanati dall'Autorità Bancaria Europea in attuazione della CDR IV^[3] nonché ad altri recenti indirizzi, definiti nelle sedi internazionali, nella medesima materia.

I destinatari sono e restano banche, società capogruppo di gruppi bancari, SIM e società capogruppo di gruppi di SIM. La società capogruppo può 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 (gestore) appartenente al gruppo, identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo, se questo personale svolge attività esclusivamente per il gestore stesso.

Le politiche di remunerazione e incentivazione conformi al 25° aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 devono essere sottoposte, al più tardi, alla approvazione della assemblea convocata per l'approvazione del bilancio 2018.

Nei limiti consentiti dai contratti collettivi, (i) le nuove disposizioni si applicano ai contratti individuali che sono stipulati a partire dal 1° aprile 2019 e (ii) 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 contratti collettivi, invece, devono essere allineati alla prima occasione utile.

Fino al completo adeguamento normativo, i destinatari rispettano quanto stabilito Provvedimento della Banca d'Italia del 18 novembre 2017^[4].

Tra le principali novità si segnalano:

a) l'introduzione di un **regime speciale per le BCC**, alle quali si applicano le regole sulla remunerazione sempre sulla base dell'attivo di bilancio individuale, indipendentemente dalla dimensione consolidata del gruppo di appartenenza o dalla qualificazione in ambito SSM;

b) la **modifica delle definizioni di remunerazione**:

- con l'inclusione nella definizione di remunerazione delle eventuali componenti accessorie;
- con l'introduzione della definizione di remunerazione fissa, che si caratterizza per la sua natura stabile e irrevocabile, così da rendere chiari i criteri per distinguerla da quella variabile;
- con l'aggiornamento della definizione di remunerazione variabile, anche al fine di ricomprendere i *carried interest* come qualificati nel settore del risparmio gestito^[5];

c) il rafforzamento delle disposizioni volte a **contrastare possibili elusioni** della disciplina sulle remunerazioni con:

- il chiarimento che possibili aggiramenti possono discendere da pagamenti o benefici accordati tramite veicoli, strumenti o modalità che possono essere elusivi;
- la specificazione delle attività che le funzioni di controllo o la funzione risorse umane devono porre in essere per verificare 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;
- l'obbligo in capo ai destinatari di individuare e in capo al personale più rilevante di comunicare le tipologie di operazioni/investimenti che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi;

d) la modifica del processo di **identificazione ed esclusione del personale più rilevante** con:

- la previsione per cui l'identificazione del personale più rilevante debba essere condotta annualmente;
- l'obbligo in capo ai destinatari 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). La *politica sul processo di identificazione del personale più rilevante* definisce, tra le altre cose, le modalità di valutazione del personale;
- l'introduzione di un procedimento autorizzativo di preventiva eventuale esclusione del personale più rilevante identificato secondo i criteri quantitativi del regolamento delegato UE n. 604/2014. L'autorizzazione ha durata annuale e riguarda l'anno successivo a quello in cui l'istanza è presentata, ad eccezione delle esclusioni autorizzate per la prima volta, che si estendono anche all'anno in cui l'istanza è presentata;

e) la modifica del procedimento per la **notifica all'Autorità competente delle decisioni di aumento del cap**, con:

- 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 sulle motivazioni per cui esso non è sottoposto a nuova delibera assembleare;
- la precisazione che l'assemblea può 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 cinque giorni dalla decisione assembleare;

f) il differimento della **remunerazione variabile** del personale più rilevante e la **durata del periodo di mantenimento degli strumenti finanziari** con:

- 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 un anno la durata minima del periodo di mantenimento di tutti gli strumenti finanziari utilizzati per il pagamento della remunerazione variabile, senza distinguere tra strumenti finanziari pagati e strumenti finanziari differiti;
- la possibilità, in presenza di un differimento della remunerazione variabile di almeno cinque anni, di ridurre il periodo di *retention* sui soli strumenti finanziari pagati in via differita a non meno di sei mesi[6];
- 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[7], di differire sempre la remunerazione variabile per almeno cinque 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;

g) la modifica delle disposizioni in materia di **retention bonus** e **piani di incentivazione pluriennali** con:

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

h) le modifiche alla disciplina dei **piani incentivazione pluriennali** (LTIPs), con l'introduzione:

- della coerenza dei LTIPs con gli obiettivi e la durata del piano strategico del destinatario;
- della chiara e predeterminata definizione delle condizioni di performance;
- del loro pagamento in un solo anno solare, alternativamente (i) al momento dell'avvio del piano, quando il piano è ancorato anche alla valutazione di *performance* passate ovvero (ii) al termine del periodo di valutazione della *performance*, quando il piano è basato solo sulla valutazione di condizioni future di *performance*;
- della 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;

i) la modifica della disciplina dei **benefici pensionistici discrezionali**, che concorrono, insieme alle altre componenti della remunerazione variabile, al calcolo del limite al rapporto variabile/fisso;

j) la modifica della disciplina del **golden parachute**, con:

- 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 (ii) alla *performance*, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità del destinatario;
- l'introduzione dell'obbligo in capo al destinatario, al momento del riconoscimento di valutare e documentare la corretta applicazione dei predetti meccanismi;
- l'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[8].

[1] Sul sito web della Banca d'Italia sono pubblicate, oltre all'aggiornamento alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, le modifiche alle disposizioni sottoposte a consultazione pubblica, l'analisi di impatto della regolamentazione su un aspetto specifico (individuazione dell'importo di remunerazione variabile particolarmente elevato), il resoconto della consultazione e le osservazioni pervenute.

[2] Trattasi del 25° aggiornamento della Circolare 285 del 17 dicembre 2013, con il quale viene sostituito il Capitolo 2 della Parte Prima, Titolo IV.

[3] 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.

[4] Trattasi del 7° aggiornamento del 18 novembre 2014 alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013.

[5] Si rinvia alle previsioni di cui al regolamento congiunto Banca d'Italia-Consob, come modificato per recepire le regole sulle remunerazioni recate dalla direttiva UCITS V.

[6] Questa possibilità non è in ogni caso riconosciuta a consiglieri esecutivi, direttore generale, condirettori generali, vice direttori generali, e figure analoghe, responsabili aree di business e funzioni aziendali o aree geografiche, coloro i quali riportano agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, per i quali si applica il periodo di *retention* di un anno.

[7] Trattasi di consiglieri esecutivi, direttore generale, condirettori generali, vice direttori generali, e figure analoghe, responsabili aree di business e funzioni aziendali o aree geografiche, coloro i quali riportano agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo.

[8] Con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti (i) in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa (ii) nell'ambito di un accordo tra il destinatario e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base di una formula predefinita contenuta nella politica di remunerazione del destinatario.