

## Focus Team Banche



## Focus Team leader

Emanuela Da Rin  
[Emanuela.DaRin@belex.com](mailto:Emanuela.DaRin@belex.com)  
 tel: 02-771131  
 tel: 06-845511

## Autore

Giovanni Muzina  
[Giovanni.Muzina@belex.com](mailto:Giovanni.Muzina@belex.com)  
 tel: 02-771131

## Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione: le nuove Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia

Il 12 novembre 2018 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale l'**aggiornamento alle disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione** di cui alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (le “**Nuove Disposizioni**”), emessa da Banca d'Italia al fine di adeguare la disciplina nazionale agli Orientamenti emanati dall'Autorità Bancaria Europea (EBA) in attuazione della Direttiva 2013/36/UE (CRD IV), nonché ad altri recenti indirizzi definiti nelle sedi internazionali.

Le Nuove Disposizioni mantengono fermo l'ambito di applicazione di quelle precedenti (ossia il personale di banche, gruppi bancari, SIM, gruppi di SIM e rispettive società capogruppo) e si pongono in **sostanziale continuità** con la regolamentazione previgente, continuando a basarsi sulla fondamentale **bipartizione fra remunerazione fissa e variabile**, e prevedendo per quest'ultima una serie di stringenti limiti e vincoli quanto a modalità di determinazione ed erogazione (pagamenti differiti, in parte in strumenti finanziari, e applicazione di clausole di *malus* e *claw-back*).

In questo quadro di generale continuità, accanto ad alcune utili specificazioni e chiarimenti in merito a questioni che in passato hanno fatto sorgere non pochi dubbi interpretativi, Banca d'Italia ha introdotto **rilevanti novità** di cui sarà necessario tenere conto nell'approssimarsi della stagione di revisione delle politiche di remunerazione degli operatori bancari, alla luce delle conseguenze pratiche che le stesse potranno avere e delle nuove opportunità che offriranno ai relativi destinatari.

### Alcune delle principali novità:

- viene **introdotta per la prima volta** una definizione di “**remunerazione fissa**”, **includendovi espressamente anche le c.d. *allowance* o indennità di posizione** (purché rispettino determinate condizioni, già previste dalle Guidelines EBA, fra cui il fatto di essere esclusivamente legate ad un determinato ruolo o posizione e indipendenti dall'andamento dei risultati);
- viene **aggiornata la definizione di “remunerazione variabile”**, **includendovi espressamente anche i c.d. *carried interest*** (laddove offrano rendimenti non proporzionali rispetto all'investimento effettuato);

- viene previsto che **la remunerazione variabile garantita** riconosciuta all'instaurazione del rapporto (e.g., *welcome bonus*) sia esclusa non solo, come in passato, dalle norme sulla struttura della remunerazione (potendo dunque essere erogata interamente *up-front* e in denaro), ma altresì, a determinate condizioni, **dal calcolo del rapporto tra remunerazione fissa e variabile**;
- la funzione risorse umane viene esclusa dalla definizione di “funzioni aziendali di controllo”, con l'importante conseguenza che **al personale delle risorse umane non troverà più applicazione il bonus cap pari al 33% della remunerazione fissa**;
- **viene eliminato l'obbligo di applicare la medesima percentuale di payout** tra denaro e azioni sia alla quota *up-front* sia a quella differita della **remunerazione variabile** (con la conseguenza che si potrà, ad esempio, erogare la quota *up-front* prevalentemente in denaro e quella differita prevalentemente in azioni);
- viene introdotto l'**obbligo di corrispondere**, per determinati soggetti apicali delle banche significative, **la parte differita della remunerazione prevalentemente in strumenti finanziari** (per tali soggetti diventerà quindi obbligatorio concentrare il pagamento azionario verso la fine del periodo di differimento);
- viene introdotta la possibilità di **limitare nel tempo l'applicazione del clawback** (pur dovendosi rispettare un termine minimo di 5 anni dall'erogazione della remunerazione variabile);
- i c.d. **Golden Parachute** vengono **inclusi nel calcolo del rapporto fra remunerazione fissa e remunerazione variabile**, salvo che **siano calcolati in base ad una “formula predefinita”** (da cui la prioritaria importanza di mettere a punto ed includere nelle prossime politiche di remunerazione tale formula);
- viene specificato che rientrano nella nozione di *Golden Parachute* i compensi concordati per risolvere o prevenire un contenzioso, **anche se pattuiti in sede giudiziale o davanti a commissioni di conciliazione**;
- **i corrispettivi dei patti di non concorrenza vengono esclusi dalla disciplina dei Golden Parachute per importi sino a un anno di remunerazione** (mentre per la cifra eccedente rientrano, come in passato nella disciplina dei *Golden Parachute*, e sono altresì inclusi nel calcolo del rapporto fra remunerazione fissa e variabile se il relativo importo è superiore a un anno di remunerazione per ciascun anno di durata del patto);

**Contatti del Focus Team Banche**

Emanuela Da Rin, Focus Team leader  
[Emanuela.Darin@belex.com](mailto:Emanuela.Darin@belex.com)

Marco Arato  
[Marco.Arato@belex.com](mailto:Marco.Arato@belex.com)

Stefano Cacchi Pessani  
[Stefano.Cacchipeessani@belex.com](mailto:Stefano.Cacchipeessani@belex.com)

Massimiliano Danusso  
[Massimiliano.Danusso@belex.com](mailto:Massimiliano.Danusso@belex.com)

Monica Iacoviello  
[Monica.Iacoviello@belex.com](mailto:Monica.Iacoviello@belex.com)

Paolo Oliviero  
[Paolo.Oliviero@belex.com](mailto:Paolo.Oliviero@belex.com)

Giuseppe Rumi  
[Giuseppe.Rumi@belex.com](mailto:Giuseppe.Rumi@belex.com)

Giuseppe Sacchi Lodispoto  
[Giuseppe.Sacchilodispoto@belex.com](mailto:Giuseppe.Sacchilodispoto@belex.com)

Francesco Sbisà  
[Francesco.Sbisa@belex.com](mailto:Francesco.Sbisa@belex.com)

Catia Tomasetti  
[Catia.Tomasetti@belex.com](mailto:Catia.Tomasetti@belex.com)

Enrico Vaccaro  
[Enrico.Vaccaro@belex.com](mailto:Enrico.Vaccaro@belex.com)

Federico Vezzani  
[Federico.Vezzani@belex.com](mailto:Federico.Vezzani@belex.com)

Francesco Lucernari  
[Giovanni.Lucernari@belex.com](mailto:Giovanni.Lucernari@belex.com)

Giovanni Muzina  
[Giovanni.Muzina@belex.com](mailto:Giovanni.Muzina@belex.com)

Andrea Savigliano  
[Andrea.Savigliano@belex.com](mailto:Andrea.Savigliano@belex.com)

- viene richiesta l'adozione di **una formale politica di individuazione (e di eventuale esclusione) dei c.d. risk takers** all'interno della banca e del gruppo bancario, e al contempo viene disciplinato un nuovo procedimento amministrativo di autorizzazione preventiva per l'esclusione del personale dalla categoria dei *risk takers*;
- sempre in materia di ***risk takers***, viene introdotta una **deroga** di cui le banche potranno avvalersi (al verificarsi di talune condizioni) al fine di **disapplicare** i limiti in materia di **rapporto tra remunerazione fissa e variabile** al personale delle **SGR, SICAV o SICAF** che rientri nella categoria dei *risk takers* a livello di gruppo.

**Tempi di adeguamento:**

Le banche dovranno sottoporre alle rispettive assemblee politiche di remunerazione conformi alle Nuove Disposizioni entro l'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio 2018.

Inoltre, nei limiti consentiti dai contratti collettivi (da modificare "alla prima occasione utile"), le stesse saranno tenute a:

- applicare le Nuove disposizioni ai **nuovi contratti individuali** stipulati a partire dal **1° aprile 2019**; e
- adeguare i **contratti in essere** entro il **1° aprile 2019**, per i componenti degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo, e **30 giugno 2019**, per il restante personale.

Sembra utile rammentare a questo proposito che, come previsto dall'art. 53, comma 4-*sexies*, del TUB (introdotto già nel 2015), «è **nessuno** qualunque patto o clausola non conforme alle disposizioni in materia di sistemi di remunerazione e di incentivazione» di cui alle disposizioni di vigilanza. Inoltre, «la nullità della clausola non comporta la nullità del contratto. Le previsioni contenute nelle clausole nulle sono sostituite di diritto, **ove possibile**, con i parametri indicati nelle disposizioni suddette nei valori più prossimi alla pattuizione originaria».