

## NUOVA CONSULTAZIONE DELLA BANCA D'ITALIA IN TEMA DI POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE NELLE BANCHE E NEI GRUPPI BANCARI

### 1. Introduzione

Il 18 novembre 2020 la Banca d'Italia ha posto in consultazione le modifiche alle disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione nelle banche e nei gruppi bancari contenute nella Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (la "**Circolare 285**"). La consultazione, che si concluderà il 18 gennaio 2021, è volta a recepire le novità introdotte dalla Direttiva UE 2019/878 ("**CRD V**") di modifica della Direttiva (UE) 2013/36 ("**CRD IV**" e congiuntamente con la CRD V, la "**CRD**") e tiene conto delle proposte di revisione agli orientamenti in materia di politiche e prassi di remunerazione emanati dall'EBA (la "**Bozza di Orientamenti**")<sup>(1)</sup>.

Di seguito si indicano le principali novità e gli impatti per le banche e i gruppi bancari.

### 2. Ambito soggettivo di applicazione delle nuove disposizioni

Le nuove disposizioni della Circolare 285 sono destinate a modificare l'ambito soggettivo delle norme in materia di remunerazione e incentivazione, in ragione del trattamento differenziato applicabile al personale di talune tipologie di società anche quando appartenenti ai gruppi bancari.

Per quanto riguarda le SIM, fino a ora destinatarie delle disposizioni previste per le banche<sup>(2)</sup>, si segnala che a livello europeo sono state adottate la Direttiva (UE) 2019/2034 ("**IFD**") e il Regolamento (UE) 2019/2033 ("**IFR**"). In particolare, la IFD, il cui termine per il recepimento è fissato al 26 giugno 2021, individua per tali soggetti specifiche regole sulla remunerazione diverse rispetto a quelle applicabili alle banche, in coerenza con l'introduzione di un nuovo regime prudenziale applicabile alle imprese di investimento, diverso da quello stabilito per le banche e i gruppi bancari<sup>(3)</sup>.

A livello di gruppo, resta fermo l'obbligo per la società capogruppo del gruppo bancario di assicurare che le regole applicabili alla stessa si applichino anche al personale delle società del gruppo identificato come più rilevante per il gruppo.

---

<sup>(1)</sup> Al riguardo, preme precisare che l'EBA è stata chiamata ad aggiornare gli orientamenti in materia di politiche e prassi di remunerazione emanati in attuazione di quanto previsto dall'art. 74, par. 3 della CRD IV (EBA/GL/2015/22) per conformare tali linee guida alle modifiche apportate dalla CRD V. A tal fine, lo scorso 29 ottobre 2020 l'EBA ha lanciato una consultazione – che si concluderà il 29 gennaio 2021 – sulle proposte di revisione di tali orientamenti.

<sup>(2)</sup> Ai sensi dell'art. 17 del Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF (il "**Regolamento della Banca d'Italia**") le SIM devono oggi applicare le regole contenute nella Parte Prima, Titolo IV, Cap. 2 della Circolare 285, coerentemente con le loro caratteristiche operative, dimensionali e l'attività svolta, nonché avendo riguardo alla tipologia ed entità dei rischi assunti.

<sup>(3)</sup> In virtù delle loro dimensioni e interconnessioni con altri attori finanziari ed economici, le imprese di investimento a rilevanza sistemica continueranno ad essere soggette alle regole della CRD, anche in materia di remunerazione.

Ciò posto, è oggi espressamente prevista la possibilità per la capogruppo di **escludere** dall'ambito di applicazione il personale delle società diverse dalle banche, a condizione che le stesse siano soggette a una specifica normativa in materia di remunerazione<sup>(4)</sup>. Ci si riferisce in particolare a:

- (i) le **SGR**, destinatarie oggi della puntuale disciplina in materia di remunerazione contenuta nel Regolamento della Banca d'Italia, e
- (ii) le **imprese di investimento**, a cui si applicheranno (a seguito del periodo transitorio) le regole del pacchetto europeo IFD/IFR.

L'esclusione può essere prevista pertanto anche per il personale delle SGR e delle imprese di investimento che sia identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo, a condizione che questo personale svolga attività esclusivamente per l'impresa di investimento o per la SGR.

Resta inteso che la società capogruppo dovrà assicurare che le politiche di remunerazione predisposte dalla SGR o dall'impresa di investimento siano coerenti con la politica di remunerazione di gruppo e con la complessiva situazione economico-finanziaria e patrimoniale del gruppo, e soprattutto che sia rispettato anche da quest'ultime il principio di neutralità rispetto al genere (cfr. par. 4 seguente).

### 3. Identificazione del “personale più rilevante”

Per quanto riguarda l'identificazione del personale più rilevante (c.d. “*risk taker*”), le nuove disposizioni della Circolare 285 danno attuazione alle novità introdotte dalla CRD V.

In particolare, la CRD V da una parte espressamente indica la lista – in ogni caso non esaustiva – dei *risk taker*, dall'altra rimette all'EBA la predisposizione della bozza di *regulatory technical standards* (“**RTS**”) volti a precisare le definizioni per la corretta individuazione dei *risk taker* e a stabilire i criteri per l'individuazione di ulteriori soggetti qualificabili come *risk taker*. Gli RTS – la cui bozza è già stata emanata dall'EBA e che saranno trasposti in un regolamento delegato della Commissione Europea – saranno applicabili in luogo del vigente Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 (il “**Regolamento Delegato**”).

In tale contesto, le nuove disposizioni della Circolare 285 richiedono alle banche di identificare i *risk taker*, anche a livello di gruppo, sulla base:

- (i) delle categorie esplicitamente previste dalle nuove disposizioni della Circolare 285, di attuazione della CRD V;
- (ii) degli RTS, come saranno trasposti nel regolamento delegato della Commissione Europea; e
- (iii) nelle more dell'emanazione degli RTS definitivi in forma di regolamento delegato, della bozza degli RTS del 28 giugno 2020 (EBA/RTS/2020/05) (la “**Bozza di RTS**”).

---

<sup>(4)</sup> Sul punto, si segnala che la vigente normativa consente unicamente alle SGR di non applicare la sola regola sul limite al rapporto fra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione (cfr. Parte Prima, Titolo IV, Cap. 2, Sez. VII, par. 2 della Circolare 285).

#### 4. Rimodulazione del principio di proporzionalità: identificazione delle categorie di banche e degli importi di remunerazione variabile a cui non si applicano alcune regole di maggiore dettaglio

Le proposte di modifica volte a dare attuazione alla CRD V hanno introdotto alcuni importanti cambiamenti, prevedendo che le regole concernenti la remunerazione variabile in materia di (i) differimento<sup>(5)</sup>, (ii) pagamento in strumenti finanziari<sup>(6)</sup> e (iii) benefici pensionistici discrezionali non si applichino al personale:

- (a) appartenente a una "banca di minori dimensioni o complessità operativa"; o
- (b) la cui retribuzione variabile percepita non superi Euro 50.000 e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

In aggiunta a quanto precede, in riferimento allo specifico regime applicabile ai *risk taker*, le nuove disposizioni della Circolare 285 prevedono che il periodo di differimento della remunerazione di tali soggetti sia pari a 4-5 anni, a differenza del vigente quadro normativo che richiedono un differimento di 3-5 anni.

#### 5. Gender neutral remuneration policy

Fra le novità introdotte dalla CRD V, pare opportuno segnalare l'introduzione del principio di "gender neutral remuneration policy", volto a garantire la parità di retribuzione fra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

In ossequio di tale principio e in conformità con quanto previsto dalla Bozza di Orientamenti<sup>(7)</sup>, le proposte di modifica alla Circolare 285 richiedono che le politiche di remunerazione delle banche (i) siano neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscano a perseguire la completa parità fra il personale, e (ii) assicurino che, a parità di attività svolta, il personale percepisca un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

#### 6. Aggiornamento delle politiche di remunerazione delle banche e dei gruppi bancari

Le novità sopra descritte renderanno necessari alcuni interventi di modifica e integrazione delle politiche di remunerazione delle banche e dei gruppi bancari, le quali dovranno essere oggetto di approvazione da parte dell'assemblea ordinaria della singola banca e/o della banca capogruppo.

In particolare, i destinatari delle nuove disposizioni avranno – tra l'altro – l'obbligo di:

- prevedere che i sistemi retributivi siano definiti in coerenza, tra gli altri, anche con le strategie di gestione dei *non-performing loan*;

---

<sup>(5)</sup> Al riguardo, si segnala che le banche di minori dimensioni o complessità operativa devono in ogni caso assicurare che parte della remunerazione variabile del personale più rilevante sia differita per un congruo periodo di tempo. Quest'ultimo requisito tuttavia non si applica ai soggetti che percepiscono una remunerazione variabile inferiore a Euro 50.000 e che rappresenta meno di un terzo della remunerazione totale annua (in questo caso non è prevista alcuna forma di differimento).

<sup>(6)</sup> Ove una banca di minori dimensioni o complessità operativa determini autonomamente di corrispondere parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari, le nuove disposizioni della Circolare 285 richiedono che gli strumenti siano soggetti a un periodo di *retention* definito nella politica di remunerazione e incentivazione della banca.

<sup>(7)</sup> A fini di completezza si segnala che, entro due anni dalla data di pubblicazione degli orientamenti e sulla base delle informazioni raccolte dalle autorità competenti, l'EBA dovrà pubblicare una relazione sull'applicazione delle politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere da parte degli enti.

- prevedere che i sistemi retributivi assicurino la neutralità rispetto al genere;
- dare atto se la banca intenda non applicare le regole in esame alle imprese di investimento o alle SGR appartenenti al gruppo.

## 7. Regime transitorio

Fatta eccezione per quanto previsto per le SIM (cfr. par. 2 precedente), la Banca d'Italia per il momento non ha previsto un regime transitorio e non sono state stabilite disposizioni finali. Occorrerà pertanto verificare, alla luce del regime transitorio di prossima emanazione, se le novità in esame renderanno necessario modificare le politiche di remunerazione delle banche che saranno sottoposte alle assemblee chiamate ad approvare i bilanci 2020.

\* \* \*

Il Dipartimento di *Financial Intermediaries Regulations* di Legance è a disposizione per qualsiasi chiarimento ed approfondimento, anche in relazione a fattispecie specifiche.

Per ulteriori informazioni:

**Marco Penna**

**Partner**

T. +39 02.89.63.071  
[mpenna@legance.it](mailto:mpenna@legance.it)

**Marco Romanelli**

**Senior Counsel**

T. +39 06.93.18.271  
[mromanelli@legance.it](mailto:mromanelli@legance.it)

oppure il Vostro professionista di riferimento all'interno di Legance.

# Newsletter

DICEMBRE 2020

## LO STUDIO

Legance è uno studio legale italiano con un team di professionisti esperti, dinamici e orientati al risultato, il cui affiatamento ha reso possibile un modello organizzativo flessibile ed incisivo che, attraverso dipartimenti attivi in tutti i settori della consulenza legale d'affari, esprime il giusto equilibrio tra specialista e avvocato come consulente globale. Legance conta oltre 280 avvocati, nelle sedi di Milano, Roma, Londra e New York. Le aree di competenza sono: Corporate Finance; Banking & Finance; Energy, Project & Infrastructure; Debt Capital Markets; Equity Capital Markets; Financial Intermediaries Regulations; Fondi di Investimento; Contenzioso, Arbitrati ed ADR; Ristrutturazioni e Procedure Concorsuali; UE, Antitrust e Regolamentazione; Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali; Diritto Tributario; Diritto Amministrativo; Real Estate; Compliance; Diritto della Navigazione e dei Trasporti; Proprietà Intellettuale; TMT (Telecomunicazioni, Media e Nuove Tecnologie); Diritto Ambientale; Diritto delle Assicurazioni; Diritto Alimentare; Data Protection; Diritto Penale d'Impresa; Life Sciences & Healthcare. Per maggiori informazioni, potete visitare il nostro sito web: [www.legance.it](http://www.legance.it).

## DISCLAIMER

La presente Newsletter ha il solo scopo di fornire informazioni di carattere generale. Di conseguenza, non costituisce un parere legale né può in alcun modo considerarsi come sostitutivo di una consulenza legale specifica.

Questa newsletter viene inviata a persone che hanno fornito i loro dati personali nel corso di relazioni professionali, riunioni, seminari, workshop o eventi simili. È possibile anche ricevere questa newsletter perché si è autorizzato Legance. È possibile riceverla, infine, perché è stato dato mandato a Legance in passato. Se si desidera non ricevere più la newsletter, si prega di scrivere un'email a [newsletter@legance.it](mailto:newsletter@legance.it) e le informazioni saranno rimosse dalla lista dei destinatari. Finché non si effettua la cancellazione dalla lista dei destinatari i dati personali saranno trattati su supporto cartaceo o elettronico per finalità relative alla gestione dei rapporti professionali esistenti, o per motivi di informazione e divulgazione, ma non saranno comunicati a terzi, a meno che tale comunicazione non sia imposta dalla legge o strettamente necessaria per gestire la relazione professionale. Titolare del trattamento è **Legance - Avvocati Associati**. L'elenco dei responsabili del trattamento è disponibile scrivendo un'email a [clienti.privacy@legance.it](mailto:clienti.privacy@legance.it). È possibile in ogni caso esercitare i propri diritti come stabilito dall'attuale normativa sulla protezione dei dati personali. In tale ultimo caso le richieste devono essere inoltrate via fax a **Legance - Avvocati Associati**, al n. +39 06 93 18 27 403.

Legance - Avvocati Associati ed i suoi soci non sono sottoposti alla regolamentazione della Solicitors Regulation Authority ("SRA") ed il piano assicurativo obbligatorio previsto dalla SRA non è loro applicabile (sono viceversa coperti da un apposito piano assicurativo italiano). Una lista dei soci di Legance - Avvocati Associati è consultabile presso l'ufficio di Londra in Aldermay House 10-15 Queen Street - EC4N 1TX, oppure all'indirizzo <https://www.legance.it/professionisti/>. Legance LLP fornisce consulenza solo su materie di diritto italiano.