

Novembre 2020

Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione: prime considerazioni sulla consultazione della Banca d'Italia

Matteo Catenacci e Marcello Floris, Eversheds Sutherland

È di questi giorni la pubblicazione da parte della Banca d'Italia del documento di consultazione contenente alcune proposte di modifica alle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, contenute nella Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (Disposizioni di vigilanza per le banche)¹.

Lo scopo della consultazione è quello di recepire le novità introdotte dalla direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V) – che modifica la direttiva 2013/36/EU (c.d. CRD IV) – tenendo anche conto della imminente revisione del complesso delle linee guida EBA in materia².

La consultazione è rivolta a:

- (i) banche, gruppi bancari e società appartenenti a gruppi bancari;
- (ii) imprese di investimento;
- (iii) SGR appartenenti a un gruppo bancario (che, ancorché destinatarie di una specifica disciplina di settore³, sono interessate da alcune novità relative all'applicazione della disciplina a livello di gruppo);
- (iv) associazioni di categoria e ogni altro soggetto o organizzazione che possa avere interesse.

Il termine per rispondere alla consultazione è fissato al 17 gennaio 2021.

¹ Parte Prima, Titolo IV, Cap. 2.

² Cfr. Consultation Paper del 29 ottobre 2020 (EBA/CP/2020/24), con cui l'EBA ha proposto la modifica dei propri orientamenti in materia di remunerazione, con termine di risposta il 29 gennaio 2021 (emanazione degli orientamenti prevista nel primo semestre del 2021).

³ Cfr. Regolamento della Banca d'Italia 5 dicembre 2019 (artt. 40 e ss.).

Principali novità contenute nella CRD V

La relazione della Commissione del 28 luglio 2016 sulla valutazione delle norme sulla remunerazione previste dalla CRD IV ha avuto esito globalmente positivo. Il riesame ha tuttavia evidenziato che:

- (i) alcune di queste norme, cioè quelle sul differimento e sul pagamento in strumenti, non sono attuabili nel caso degli enti più piccoli e meno complessi e del personale con una bassa componente variabile della remunerazione;
- (ii) la proporzionalità per quanto riguarda gli enti piccoli e meno complessi è stata interpretata in modo diverso, determinando un'attuazione disomogenea delle norme negli Stati membri.

Come indicato puntualmente dalla Banca d'Italia, la CRD V, pur senza modificare l'impianto e i principi cardine dell'attuale disciplina contenuta nella CRD IV, ha introdotto dunque alcune importanti modifiche su profili specifici:

- (iii) identificazione delle categorie di banche e degli importi di remunerazione variabile a cui non si applicano alcune regole di maggior dettaglio;
- (iv) identificazione del c.d. personale più rilevante o risk-taker;
- (v) esclusione di alcune società del gruppo dal campo di applicazione consolidato delle regole sulle remunerazioni;
- (vi) innalzamento del periodo di differimento della remunerazione variabile.

Inoltre, la CRD V ha introdotto le nuove disposizioni sulla Gender neutral remuneration policy, vale a dire l'obbligo di definire e attuare una politica di remunerazione neutrale rispetto al genere del personale.

Altre previsioni della CRD V risultano invece già recepite nella Circolare 285/2013.

Principali novità proposte negli orientamenti dell'EBA

Il principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è sancito dall'art. 157 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). Le istituzioni devono applicare questo principio in modo coerente. In questo contesto, gli orientamenti rivisti specificano che le istituzioni devono attuare una politica retributiva neutrale dal punto di vista del genere. L'EBA darà seguito alle pratiche delle istituzioni con una relazione da pubblicare entro due anni dalla pubblicazione degli orientamenti definitivi.

Per la remunerazione variabile del personale, le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'istituzione (personale più rilevante), si applicano requisiti aggiuntivi. Le linee guida riviste specificano tutti questi requisiti e le deroghe

che si applicano alle istituzioni sulla base del loro bilancio totale e al personale con una retribuzione variabile più bassa. Le deroghe si applicano solo agli accordi di differimento e ai pagamenti in strumenti finanziari.

Le linee guida riviste chiariscono inoltre come il quadro retributivo si applichi su base consolidata alle imprese di investimento e ad altri istituti finanziari che sono soggetti a un quadro normativo specifico (ad esempio, UCITS, AIFMD e MIFID) e non sono più soggette al cosiddetto bonus cap.

Infine, le sezioni relative alle indennità di fine rapporto e ai retention bonus⁴ sono state riviste sulla base dell'esperienza di vigilanza in materia, affinché siano utilizzate per eludere il bonus cap.

Principali novità proposte nella Circolare 285/2013

Nel seguito si richiamano le principali modifiche proposte in consultazione.

1. Definizioni e criterio di proporzionalità

Ai fini dell'applicazione del principio di proporzionalità, in aderenza a quanto previsto dalla CRD V, le categorie di banche passano dalle attuali tre⁵ a due:

- banche di minori dimensioni o complessità operativa (c.d. banche minori), ossia quelle con attivo di bilancio su base individuale, in media, pari o inferiore a 5 miliardi di euro nel quadriennio precedente l'esercizio finanziario cui la politica di remunerazione si riferisce, e che non appartengano a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro⁶;
- banche diverse da quelle minori, categoria residuale⁷ alla quale le disposizioni si applicano nella loro interezza.

Al momento, non parrebbe esercitata la discrezionalità nazionale prevista dal nuovo art. 94(4) della CRD IV modificato dalla CRD V, che consentirebbe allo Stato membro di abbassare o aumentare la soglia dei 5 miliardi di euro nel quadriennio, a determinate condizioni (e comunque entro il limite massimo di 15 miliardi di euro).

⁴ Le linee guida specificano che il retention bonus matura allo scadere del periodo di retention stabilito e che non sono ammessi pagamenti rateali durante il tale periodo. Le stesse linee guida chiariscono che il retention bonus è a tutti gli effetti remunerazione variabile, con tutto ciò che ne consegue.

⁵ Banche di maggiori dimensioni o complessità operativa; banche di minori dimensioni o complessità operativa; banche intermedie.

⁶ Si registra una deroga per le banche di credito cooperativo.

⁷ Che comprende quelle attualmente classificate significant e parte di quelle classificate intermedie.

Viste le nuove categorie, è stato quindi ricalibrato il principio di proporzionalità, in base al quale:

- tutte le banche applicano al personale le disposizioni previste nella Circolare 285/2013, salvo le disposizioni di maggior dettaglio su (i) limite di rapporto tra componente variabile e componente fissa, (ii) differimento⁸ e (iii) c.d. golden parachute, che sono applicate unicamente al personale più rilevante (la cui remunerazione variabile annua sia superiore a 50.000 euro e rappresenti più di 1/3 della remunerazione totale annua⁹);
- le banche minori hanno discrezionalità nell'applicare al personale più rilevante (la cui remunerazione variabile superi le soglie sopra indicate) le disposizioni di maggior dettaglio sul pagamento di parte della componente variabile in strumenti finanziari¹⁰, che devono invece essere applicate dalle banche diverse da quelle minori;
- solo le banche diverse da quelle minori sono tenute ad applicare al personale più rilevante (la cui remunerazione variabile superi le soglie sopra indicate) le disposizioni di maggior dettaglio relative ai benefici pensionistici discrezionali;
- solo le banche significant applicano talune disposizioni di maggior dettaglio (es. periodo di differimento non inferiore a cinque anni).

2. Principi e criteri generali

La Banca d'Italia ha incluso tra i valori aziendali da tenere in considerazione per la definizione dei sistemi retributivi le strategie di gestione degli NPL¹¹.

3. Gender neutral remuneration policy

Principio già presente nelle disposizioni della Circolare 285/2013 sul governo societario – nell'ambito della diversificazione nella composizione degli organi sociali – è una novità della CRD V nell'ambito delle politiche di remunerazione¹²: nella CRD IV è introdotta

⁸ Le banche minori applicano il differimento con percentuali e periodi inferiori rispetto alle altre banche.

⁹ Come precisato dalla Banca d'Italia, entrambe le soglie indicate devono essere superate. Al momento parrebbe quindi essere stata esercitata la discrezionalità nazionale prevista dall'art. 94(5) della CRD IV modificato dalla CRD V relativamente alla soglia dei 50.000 euro e 1/3.

¹⁰ Qualora le banche minori intendano pagare parte della remunerazione in strumenti finanziari, questi strumenti sono soggetti a un divieto di vendita per un periodo adeguato (periodo di retention).

¹¹ Negli Orientamenti di vigilanza sugli NPL del gennaio 2018, la Banca d'Italia aveva chiesto che le strategie di gestione fossero integrate a tutti gli effetti nei processi strategici e gestionali aziendali, ivi incluse le politiche di remunerazione e incentivazione. Secondo l'Autorità, dovrebbero essere definiti gli incentivi dei responsabili dei centri decisionali coinvolti nella gestione degli NPL (e del personale con poteri decisionali rilevanti), collegati anche al grado di conseguimento degli obiettivi operativi stabiliti nell'ambito della strategia.

¹² La rilevanza del genere – in termini di non discriminatorietà – si registra già nell'ambito della individuazione della parte variabile della retribuzione, quale unico limite insieme a quello della realistica

la definizione di “politica retributiva neutrale rispetto al genere”, quale politica retributiva basata sulla parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. All’EBA è attribuito il potere di emanare orientamenti al riguardo¹³ e, entro due anni dalla data di pubblicazione di tali orientamenti e sulla base delle informazioni raccolte dalle autorità competenti, di pubblicare una relazione sull’applicazione delle politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere da parte degli enti.

Le politiche di remunerazione dovranno:

- essere neutrali rispetto al genere del personale e contribuire a perseguire la completa parità tra il personale;
- assicurare, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

A tale scopo – in coerenza con gli orientamenti EBA in corso di definizione – le banche dovranno descrivere le mansioni del personale e individuare le posizioni uguali o di pari valore in relazione al contenuto delle responsabilità, alle attività e al tempo necessario per il loro svolgimento, in modo da rendere possibile l’applicazione di politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere e di poterne valutare l’efficacia, anche nell’ambito del riesame sulla politica di remunerazione che gli organi societari sono chiamati a condurre periodicamente. Nell’ambito del riesame periodico, il consiglio di amministrazione, con il supporto del comitato remunerazioni, ove istituito, analizzerà la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottoporrà a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo. Le banche documenteranno i motivi del divario retributivo di genere e adotteranno le opportune azioni correttive, salvo che possano dimostrare che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere.

conseguibilità degli obiettivi posti. Ad esempio, lavoratrici di sesso femminile in stato di gravidanza non potrebbero legittimamente essere escluse o quantomeno avere lo stesso periodo di tempo dei lavoratori maschi per conseguire obiettivi prestabiliti.

¹³ Nella bozza di nuovi orientamenti, l’EBA nuove dall’assunto che “with regard to career perspectives, senior management representation and diversity within the management bodies, shortcomings regarding equal opportunities for staff of different gender and the representation of the underrepresented gender still exist. The principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value is laid down in Article 157 of the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU). The CRD requires institutions to ensure that they apply a gender neutral remuneration policy for all staff, including their risk takers, i.e. a remuneration policy based on equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value. The same principle applies to workers of all diverse genders when implemented into national law”.

I principi e le misure che le banche adotteranno per assicurare la neutralità delle politiche di remunerazione dovranno essere opportunamente motivati e formalizzati nell'ambito della politica di remunerazione sottoposta all'assemblea dei soci.

4. Identificazione del “personale più rilevante”

La CRD V individua la lista – non esaustiva – di membri del personale che devono considerarsi risk-takers e attribuisce all'EBA il potere di chiarire alcune definizioni per la corretta individuazione di questi soggetti, nonché di definire criteri per l'identificazione di ulteriori soggetti.

L'EBA nel mese di giugno 2020 ha pubblicato sul proprio sito web i progetti di RTS per l'identificazione del personale più rilevante¹⁴. Il regolamento delegato che dovrà essere emanato dalla Commissione europea sulla base degli RTS dell'EBA andrà a sostituire il vigente Regolamento delegato (UE) 604/2014.

Ai sensi della CRD V, il personale più rilevante comprende:

- a) tutti i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza;
- b) i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo o in unità operative/aziendali rilevanti;
- c) i membri del personale per i quali le seguenti condizioni sono congiuntamente rispettate: (i) la loro remunerazione totale nell'esercizio precedente è stata, congiuntamente, pari o superiore: a 500.000 euro; alla remunerazione totale media riconosciuta al personale di cui alla lettera a); (ii) la loro attività professionale è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale.

Ai fini dell'identificazione del personale più rilevante sub b) e c), rilevano le definizioni contenute negli RTS dell'EBA (“responsabilità manageriali”, “funzione di controllo”, “unità operativa/aziendale rilevante”, “impatto significativo sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante”). Il personale più rilevante include altresì i soggetti identificati in attuazione di tali RTS.

Le banche individuano e applicano criteri aggiuntivi, se necessario per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la banca.

Per identificare i risk-takers le banche dovranno quindi “sommare” le previsioni contenute negli RTS dell'EBA e quelle delle disposizioni della Circolare 285/2013 che recepiscono direttamente le norme della CRD V.

¹⁴ EBA/RTS/2020/05.

Viene inoltre modificato il procedimento per l'esclusione del personale più rilevante.

5. Applicazione ai gruppi bancari

Fermo quanto previsto infra, la società capogruppo di un gruppo bancario assicura che le regole applicabili alla capogruppo si applichino al personale delle società del gruppo, che sia identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo. Ne discende che, nei gruppi il cui attivo di bilancio consolidato è pari o superiore a 30 miliardi di euro, la capogruppo assicura che le regole di maggior dettaglio in tema di pagamento in strumenti finanziari, differimento e benefici pensionistici discrezionali si applichino anche al personale delle banche minori appartenenti al gruppo, che sia identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo.

In deroga a quanto sopra, la società capogruppo può non applicare le disposizioni della Circolare 285/2013 al personale di una impresa di investimento o di una SGR appartenente al gruppo, identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo, se questo personale svolge attività esclusivamente per l'impresa di investimento o per la SGR. La società capogruppo assicura in ogni caso che le politiche di remunerazione predisposte dall'impresa di investimento o dalla SGR in conformità con la normativa di settore ad essa applicabile siano coerenti con la politica di remunerazione redatta dalla capogruppo e gli indirizzi da questa forniti, con particolare riguardo alla neutralità rispetto al genere del personale, al collegamento con i rischi del gruppo, alla compatibilità con i livelli di capitale e liquidità del gruppo e all'orientamento al medio-lungo termine del gruppo. La scelta di avvalersi della deroga è illustrata nella politica di remunerazione della capogruppo.

Rispetto alla vigente normativa, che consente di derogare alla sola regola del cap e si rivolge alle sole SGR, la deroga è ora estesa – in linea con la CRD V – a tutte le regole sulle remunerazioni e viene riferita anche alle imprese di investimento.

6. Riesame annuale della politica di remunerazione e incentivazione

La Banca d'Italia introduce la possibilità che, ferma la responsabilità dell'organo con funzione di supervisione strategica, le banche diverse da quelle significant possano esternalizzare, in tutto o in parte, il riesame periodico della politica di remunerazione.

7. Remunerazione variabile

Con la CRD V il periodo di differimento della componente variabile è aumentato dagli attuali 3-5 anni a 4-5 anni, salvo per i membri dell'organo con funzione di gestione e per l'alta dirigenza degli "enti significativi", per i quali il periodo di differimento non deve essere inferiore a 5 anni.

Con riguardo alle remunerazioni legate alla permanenza del personale (c.d. retention bonus) per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria), si prevede che allo stesso membro

del personale non possono essere riconosciuti più retention bonus sulla base delle medesime ragioni, né simultaneamente sulla base di ragioni diverse.

Da una prospettiva giuslavoristica, se l'incentivazione, come spesso accade, è legata a risultati da concordare annualmente con il dipendente, è assolutamente consigliabile attenersi alla disposizione e quindi concordare tali obiettivi. Spesso capita invece che queste previsioni restino inattuata e ciò genera inevitabilmente situazioni di complessa gestione al momento della conclusione del rapporto. I giudici del lavoro tendono ad ascrivere a responsabilità del datore il fatto che non siano stati concordati obiettivi e quindi non si sia posto il dipendente nella condizione di conseguirli. Nell'introdurre forme di retribuzione variabile occorrerà considerare che le stesse possono incrementare in misura anche significativa sia l'indennità sostitutiva del preavviso, sia il trattamento di fine rapporto se pagate in modo ricorrente.

Disposizioni transitorie e finali e regime transitorio per le SIM

Ad oggi, la Banca d'Italia non ha delineato le nuove disposizioni transitorie e finali¹⁵. Dal punto di vista giuslavoristico, ovviamente, le politiche di remunerazione dovranno restare vincolate ai parametri stabiliti dalla contrattazione collettiva che non possono essere derogati in pejus dalla contrattazione individuale o da quella aziendale (modifiche migliorative sono invece consentite). L'incentivazione – e quindi la parte variabile del compenso – invece resta liberamente determinabile dal datore di lavoro e solitamente è stabilita in funzione di risultati quali percentuali di volume d'affari o quote di mercato acquisite, oppure livelli di efficientamento oppure ancora conseguimento di determinati obiettivi in particolari operazioni, ad esempio nell'ambito di una riduzione di personale o nella riorganizzazione di strutture, ovvero in casi di fusione o trasferimento d'azienda¹⁶.

Con specifico riguardo alle SIM, attualmente sottoposte alla disciplina sulle remunerazioni della Circolare 285/2013, la Banca d'Italia non ritiene opportuno imporre loro l'onere di adeguarsi alla normativa di attuazione della CRD V per un limitato periodo di tempo, considerato che le imprese di investimento non rientrano nel campo di applicazione delle modifiche alla CRD V e che dovranno conformarsi alla disciplina nazionale di recepimento della direttiva 2019/2034/UE (c.d. IFD - Investment Firm

¹⁵ Si ricorda che in occasione delle precedenti modifiche, si era previsto: (i) che le nuove politiche di remunerazione e incentivazione avrebbero dovuto essere sottoposte al più tardi all'approvazione della prima assemblea convocata per l'approvazione del bilancio; (ii) l'applicazione ai contratti individuali stipulati dopo una certa data, nei limiti consentiti dai contratti collettivi, con obbligo di adeguamento dei contratti individuali in corso tempestivamente e comunque in termini piuttosto brevi; (iii) che fino al completo adeguamento alle nuove disposizioni, si sarebbero dovute rispettare le previsioni previgenti.

¹⁶ In questi casi, gli incentivi possono essere legati, ad esempio, a riduzione o azzeramento del contenzioso con dipendenti e organizzazioni sindacali o positiva conclusione delle procedure nei tempi stabiliti dalla legge.

Directive)¹⁷. Quindi, fino al recepimento della IFD, le SIM potranno continuare ad applicare le disposizioni sulle remunerazioni al momento vigenti.

Brevi considerazioni conclusive

In considerazione delle tempistiche di attuazione della CRD V, è ragionevole prevedere che le nuove disposizioni della Banca d'Italia possano essere emanate nel primo trimestre del 2021 e che, quindi, le assemblee convocate per l'approvazione dei bilanci al 31 dicembre 2020 debbano essere chiamate all'approvazione delle nuove politiche di remunerazione e incentivazione. La principale problematica potrebbe essere un disallineamento tra questa possibile scadenza e le tempistiche di emanazione delle nuove linee guida dell'EBA, previste per il primo semestre del 2021.

Per implementare la nuova normativa, tutte le banche dovranno anzitutto dedicarsi alla modifica delle proprie politiche di remunerazione e incentivazione tenendo conto del principio di neutralità di genere, con la necessità di valutare preliminarmente il c.d. gender pay gap e adeguare la propria governance interna per rispondere all'esigenza di parità di trattamento.

In secondo luogo, ciascuna banca ad oggi classificata come intermedia – e, quindi, escluse le banche significant e quelle già oggi classificate come minori – dovrà verificare in quale nuova categoria ricadere, per valutare quali normative applicare e quali disapplicare (o applicare nel caso su base volontaria). A questo proposito, i gruppi dovranno anche considerare il nuovo regime derogatorio per SGR e imprese di investimento.

¹⁷ Il termine per il recepimento della IFD è fissato al 26 giugno 2021.