

ATTUALITÀ

# Politiche di remunerazione nelle Banche. Aggiornamento della Circolare n. 285/2013

27 Dicembre 2021



**Francesco Autelitano**, Partner, Trifirò & Partners Avvocati

**> Francesco Autelitano**

Francesco Autelitano è avvocato nello Studio Trifirò & Partners, di cui è partner dal 2006, occupandosi in particolare di diritto societario, finanziario e contrattuale. Ha maturato una significativa esperienza nell'ambito del contenzioso relativo alle anzidette aree tematiche, sia in sede giudiziale sia in sede arbitrale, seguendo numerosi procedimenti in tutta Italia. In ambito stragiudiziale si occupa prevalentemente di consulenza nella redazione di contratti ed atti societari. Dottore di ricerca in diritto civile presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Milano.

**1. Ragioni dell'Aggiornamento della Circolare n. 285/2013 e principali novità**

In data 4 dicembre 2021 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 37° Aggiornamento della Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013, recante Disposizioni di Vigilanza in materia di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle Banche e nei Gruppi bancari.

L'Aggiornamento è stato determinato dall'obiettivo di adeguare la disciplina di vigilanza alle nuove disposizione di fonte europea in materia di compensi (direttiva 2019/878, c.d. CRD V, unitamente agli Orientamenti attuativi, EBA/GL/2021/04).

In proposito la CRD V, pur non modificando i principi dell'attuale disciplina, introduce alcune novità significative, tra cui, in particolare:

- a) Identificazione delle categorie di Banche e degli importi di remunerazione variabile a cui non si applicano alcune regole di maggior dettaglio, quali le regole concernenti il differimento minimo, l'uso degli strumenti finanziari per il pagamento della remunerazione variabile, i benefici pensionistici discrezionali.
- b) Identificazione del personale più rilevante, prevedendo, diversamente dalla previgente normativa europea, quali sono le categorie personale da considerarsi *risk-takers* (elenco, peraltro, non esaustivo).
- c) *Gender neutral remuneration policy*: in linea con i principi sanciti nel Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (art. 157, TFUE), la CRD V introduce l'obbligo per le Banche di definire e attuare una politica di remunerazione neutrale rispetto al genere del personale.
- d) Esclusione di alcune Società del Gruppo dal campo di applicazione consolidato delle regole sulle remunerazioni, in particolare in caso di Società diverse dalle Banche che siano soggette a una specifica normativa sui sistemi di remunerazione (SGR, soggette alle previsioni delle direttive UCITS e AIFMD e degli Orientamenti dell'ESMA; Imprese di investimento, cui si applicano le regole del pacchetto IFD/IFR), sempre che non si tratti di personale che presta la propria attività anche per Società del Gruppo soggette alle previsioni della CRD su base individuale.

Vediamo di seguito le modalità con cui le disposizioni sopra menzionate sono state introdotte nell'ultimo

Aggiornamento di Banca d'Italia.

## 2. Regole di maggior dettaglio

Il par. 7, secondo comma, della Circ. 285/2013 è stato modificato prevedendo che le regole di maggior dettaglio (previste nella Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1) non si applicano:

- i) al personale più rilevante delle Banche di minori dimensioni o complessità operativa;
- ii) al personale più rilevante la cui remunerazione variabile annua non superi l'importo di € 50.000 e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

In merito alla previsione sub (i), è stato modificato il par. 3, individuando le Banche di minori dimensioni in quelle non classificate quali "large institution" ai sensi dell'articolo 4, par. 1, punto 146, del regolamento (UE) n. 575/2013, e il cui valore delle attività sia, in media e su base individuale, pari o inferiore a € 5 miliardi nel quadriennio precedente l'esercizio finanziario cui la politica di remunerazione si riferisce.

Come detto, la qualificazione delle Banche come di minori dimensioni comporta la possibilità per le stesse di disapplicare le regole di maggior dettaglio.

Si precisa che non rientrano in questa definizione le Banche che, pur con un attivo individuale di bilancio pari o inferiore a € 5 miliardi, appartengano a un Gruppo il cui attivo di bilancio consolidato è pari o superiore a € 30 miliardi.

Con riferimento alla previsione sub (ii), si precisa che dell'esenzione possono beneficiare unicamente i membri del personale la cui remunerazione variabile individuale non superi le due soglie sopra indicate (€ 50.000 all'anno e un terzo della remunerazione totale annua), quindi trova applicazione la disciplina ordinaria, anche di dettaglio, nei casi in cui la cui remunerazione variabile totale ecceda anche solo una delle due citate soglie.

## 3. Identificazione del personale più rilevante

L'Aggiornamento è volto a chiarire alcuni aspetti riguardanti il processo di identificazione del personale più rilevante e a recepire le novità contenute nella CRD V, che, come si è accennato, ha individuato le categorie di *risk-takers*.

Queste ultime, come precisato nel nuovo par. 6 della Circ. 285/2013, comprendono le seguenti categorie di personale:

- tutti i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza;
- i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni di controllo o sulle unità operative/aziendali rilevanti della Banca (questi concetti sono definiti nei nuovi RTS dell'EBA);
- i membri del personale a cui è stata riconosciuta nell'esercizio precedente una remunerazione definita significativa dalla CRD V (per tale intendendosi una remunerazione totale di almeno € 500.000 e superiore alla remunerazione totale media assegnata all'alta dirigenza) e la cui attività professionale è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul relativo profilo di rischio.

Peraltro, al fine di identificare i *risk-takers* le Banche dovranno altresì tener conto delle previsioni contenute negli RTS/Regolamenti delegati, oltre a quelle sopra dette.

Resta ferma, inoltre, la regola secondo cui le Banche devono individuare e applicare criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nella CRD e nei richiamati RTS, se necessario per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti.

## 4. Parità di genere

E' stato inserito il par. 5.1 della Circolare, al fine di recepire la previsione della CRD secondo cui le politiche di remunerazione devono essere neutrali rispetto al genere.

Com'è noto, il principio di parità di genere discende dall'art. 157 del TFUE nella parte in cui prevede che

gli Stati Membri assicurino “l’applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore”.

Conseguentemente, in coerenza con gli orientamenti in corso di definizione nell’ambito dei lavori dell’EBA, si prevede che le Banche, per consentire una valutazione (ex ante ed ex post) sull’effettiva neutralità delle Politiche di remunerazione, descrivano le mansioni del proprio personale e individuino le posizioni uguali o di pari valore in relazione al contenuto delle responsabilità e delle attività che da esse discendono e al tempo necessario per il loro svolgimento.

Inoltre, è stata individuata la lista, non esaustiva, degli aspetti da tenere in considerazione per condurre le valutazioni sulla neutralità delle Politiche.

In ogni caso, le disposizioni consentono alle Banche di intervenire con misure *ad hoc* per porre rimedio a situazioni di svantaggio in cui si trovi il genere meno rappresentato sia nella fase di accesso a determinate posizioni sia nel percorso di carriera.

L’organo con funzione di supervisione strategica (con il supporto del comitato remunerazioni) deve procedere, nell’ambito del riesame periodico delle Politiche di remunerazione, all’analisi della loro neutralità rispetto al genere e al monitoraggio dell’eventuale divario retributivo di genere. Le Banche sono tenute a documentare le ragioni di tale divario ed intraprendono le opportune azioni correttive; qualora ritengano che queste non siano necessarie, devono dimostrare che il divario non dipende da Politiche di remunerazioni non neutrali.

Da rilevare, altresì che all’Assemblea dev’essere data un’informativa chiara ed esaustiva circa le modalità con cui la Politica di remunerazione assicura la neutralità di genere.

## **5. Applicazione ai Gruppi Bancari**

In materia di Gruppi Bancari, si segnala in questo breve commento il nuovo par. 8.1 della Circ. 285/2013, secondo cui la Società Capogruppo può non applicare le disposizioni delle Politiche di remunerazione al personale di un’Impresa di investimento o di una Società di gestione del risparmio appartenente al Gruppo, se questo personale (sebbene rilevante) svolga attività esclusivamente per queste ultime.

La norma, in coerenza con la disciplina di matrice europea, si basa sulla considerazione che questi Intermediari sono destinatari di una specifica normativa di settore in materia di remunerazioni.

La stessa deroga può riguardare gli Intermediari insediati in Paesi extra-UE, a condizione che la Capogruppo abbia verificato che queste sono tenute al rispetto di regole settoriali in materia di remunerazioni equiparabili a quelle europee.

Dunque, rispetto alla previgente normativa (che consentiva di derogare alla sola regola del cap e si rivolgeva alle sole SGR) la deroga è ora estesa a tutte le regole sulle remunerazioni e viene riferita anche alle Imprese di investimento.

La scelta di avvalersi delle deroghe di cui sopra dev’essere illustrata nella Politica di remunerazione della Capogruppo.

Anche in presenza delle deroghe, gli Intermediari interessati devono predisporre Politiche di remunerazione coerenti con quelle di Gruppo, 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 medesimo e all’orientamento al medio-lungo termine.

Resta invece fermo il rispetto delle regole generali nei confronti del personale di SIM, SGR, SICAV e SICAF, appartenenti al Gruppo.

**DB** non solo  
diritto  
bancario

A NEW DIGITAL EXPERIENCE

Scopri il nuovo  
[dirittobancario.it](https://www.dirittobancario.it)