

## POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE NELLE BANCHE E NEI GRUPPI BANCARI.

Con l'aggiornamento del 23 ottobre 2018, Banca di Italia ha adeguato le disposizioni sulle politiche e sulle prassi di remunerazione nelle banche e nei gruppi bancari (le "**Disposizioni**") agli Orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione emanati dall'Autorità Bancaria Europea in attuazione della CRD IV (gli "**Orientamenti EBA**").

Le Disposizioni continuano ad applicarsi alle banche italiane e alle società capogruppo di gruppi bancari e, in quanto compatibili, alle succursali italiane di banche extracomunitarie.

Di seguito sono individuate alcune delle principali modifiche:

No.	Oggetto	Prima	Dopo
1.	Definizioni – Banche di credito cooperativo	<p>Le banche sono suddivise in:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Banche di minori dimensioni o complessità operativa;</li> <li>• Banche intermedie; e</li> <li>• Banche di maggiori dimensioni o complessità operativa.</li> </ul> <p>La tripartizione è volta a garantire l'applicazione graduata delle Disposizioni, in conformità al principio di proporzionalità.</p>	<p>Resta confermata la tripartizione del sistema bancario per l'applicazione graduata delle Disposizioni, con una deroga per le <b>banche di credito cooperativo</b> per le quali è previsto che applichino le Disposizioni sulla base del loro attivo di bilancio individuale, indipendentemente dalla dimensione consolidata del gruppo di appartenenza.</p>
2.	Definizioni – Funzioni aziendali di controllo	<p>Si considera funzione aziendale di controllo anche la funzione risorse umane.</p>	<p>È stata prevista una nuova definizione di funzioni aziendali di controllo laddove scompare il riferimento alla <b>funzione risorse umane</b>. Si chiarisce che il personale della funzione risorse umane non sarà più soggetto al limite di 1/3 al rapporto variabile/fisso, applicabile al "personale più rilevante" delle funzioni aziendali di controllo.</p> <p>Tuttavia, alla luce del ruolo che la funzione risorse umane riveste nella definizione e nell'attuazione delle politiche di remunerazione, Banca di Italia ritiene tuttavia di confermare l'applicazione dei principi che guidano il riconoscimento della</p>

No.	Oggetto	Prima	Dopo
			remunerazione variabile nell'ambito delle funzioni aziendali di controllo anche al personale della funzione risorse umane.
3.	Definizioni - Remunerazione	Sono previste le definizioni di "remunerazione" e "remunerazione variabile".	<p>Le Disposizioni includono nella definizione di "<b>remunerazione</b>" uno specifico riferimento alle eventuali componenti accessorie, per tenere conto degli Orientamenti EBA in materia di <b>allowances</b>.</p> <p>È stata introdotta la definizione di "<b>remunerazione fissa</b>" per illustrare i criteri da seguire nella distinzione tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione.</p> <p>È stata aggiornata la definizione di "<b>remunerazione variabile</b>" che adesso include espressamente i <b>carried interest</b>, gli importi riconosciuti a titolo di <b>patto di non concorrenza</b> e quelli corrisposti nell'ambito di un <b>accordo per la composizione di una controversia</b> attuale o potenziale.</p>
4.	Principi e criteri generali - controlli	Le banche non possono corrispondere la remunerazione tramite veicoli, strumenti o modalità elusive delle Disposizioni.	<p>Le Disposizioni prevedono un sistema di controlli con finalità anti elusiva. In particolare, le funzioni aziendali di controllo o la funzione risorse umane sono chiamate a condurre verifiche a campione sui <b>conti interni di custodia e amministrazione</b>, almeno con riferimento al "personale più rilevante".</p> <p>Gli istituti di credito devono richiedere al "personale più rilevante", inoltre, di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia o amministrazione presso <b>altri intermediari</b>.</p> <p>È stato chiarito che è rimessa all'autonomia delle banche l'individuazione delle modalità più idonee per assicurare l'osservanza delle Disposizioni, nel rispetto della disciplina sulla <b>privacy</b>.</p> <p>Gli istituti di credito sono chiamati a individuare le <b>tipologie di operazioni e investimenti</b> finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal "personale più rilevante" che potrebbero incidere sul rispetto delle finalità delle Disposizioni.</p>
5.	Identificazione del personale più rilevante	Per l'identificazione del "personale più rilevante" le banche applicano il Regolamento Delegato UE no. 604/2014.	<p>Il processo di identificazione del "personale più rilevante" deve essere condotto <b>annualmente</b> e gli esiti devono essere opportunamente documentati: le informazioni principali devono formare parte dell'informativa resa all'assemblea, in vista dell'approvazione della politica di remunerazione.</p> <p>Le banche devono dotarsi di una "<b>politica sul processo di identificazione del personale più rilevante</b>" che deve contenere, tra l'altro, informazioni chiare: sulle procedure per identificare i <b>risk-takers</b>, sugli eventuali criteri aggiuntivi rispetto a quelli del Regolamento delegato (UE) no. 604/2014 e sulla <b>governance</b> del processo di</p>

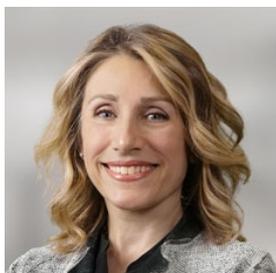
No.	Oggetto	Prima	Dopo
			identificazione. Tale politica forma parte integrante della politica di remunerazione.
6.	Procedimento per l'esclusione del personale più rilevante	Non è previsto nessun procedimento specifico per l'esclusione di un soggetto dal "personale più rilevante" della banca.	È stato introdotto un nuovo paragrafo dedicato alle procedure da adottare in caso di <b>esclusione dei soggetti dal perimetro del "personale più rilevante"</b> , laddove questi soggetti siano stati identificati in base ai criteri quantitativi contenuti nel Regolamento Delegato UE no. 604/2014. In particolare, sono stabiliti: i) i tempi per la notifica o la presentazione dell'istanza di autorizzazione all'esclusione del personale più rilevante all'autorità di vigilanza competente; ii) le informazioni da trasmettere a corredo della notifica o dell'istanza; iii) la durata delle esclusioni notificate o autorizzate.
7.	Rapporto tra componente fissa e componente variabile della remunerazione	L'assemblea ha il potere di innalzare il rapporto tra componente fissa e componente variabile della remunerazione fino al 200%.	Viene chiarito che, se l'assemblea approva l'aumento del rapporto, <b>non è necessario approvare negli anni successivi</b> una nuova delibera, a condizione che non siano cambiati: i presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato deliberato; il personale cui si riferisce e la misura del limite. In ogni caso, nella politica di remunerazione deve essere data <b>adeguata informativa</b> sull'aumento del limite precedentemente approvato e sulle motivazioni per cui esso non è sottoposto a nuova delibera assembleare.
8.	Struttura della componente variabile – <i>pay out</i>	Le banche applicano la proporzione del <i>pay-out</i> prescelto nella stessa percentuale tanto alla parte differita quanto alla parte a pronti ( <i>up front</i> ). Sugli strumenti finanziari pagati <i>up front</i> , è previsto un periodo di <i>retention</i> di 2 anni.	Se la <b>quota da corrispondere in strumenti finanziari è superiore al 50%</b> della remunerazione variabile complessiva, la parte in strumenti finanziari da differire deve essere maggiore rispetto agli strumenti finanziari pagabili <i>up front</i> . In relazione alla durata del <b>periodo di retention</b> degli strumenti finanziari, questa è fissata in 1 anno per tutti gli strumenti finanziari utilizzati, senza distinguere tra strumenti finanziari pagati <i>up front</i> e quelli differiti. Inoltre, in presenza di un differimento della remunerazione variabile di almeno 5 anni, il periodo di <i>retention</i> sui soli strumenti finanziari differiti può essere ridotto a non meno di <b>6 mesi</b> . Restano escluse le figure apicali per le quali si continua ad applicare il periodo di <i>retention</i> di almeno 1 anno.
9.	Struttura della componente variabile - differimento	Qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, la	Le banche devono indicare nelle proprie politiche di remunerazione il livello di remunerazione variabile che costituisce un <b>importo particolarmente elevato</b> , applicando i criteri fissati nelle

No.	Oggetto	Prima	Dopo
		<p>percentuale da sottoporre a differimento non è inferiore al 60%.</p> <p>Sono previsti obblighi stringenti per il differimento della remunerazione degli "apicali".</p>	<p>Disposizioni. In particolare, si specifica che si tratta dell'importo corrispondente al minore tra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il 25% della remunerazione complessiva media degli <i>high earners</i> italiani;</li> <li>• 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca o, in alternativa, del personale di tutto il gruppo purché il metodo prescelto sia il medesimo per tutte le società del gruppo.</li> </ul> <p>È stato chiarito che le banche possono aggiornare l'importo di remunerazione variabile considerato particolarmente elevato con cadenza triennale.</p> <p>Per quanto riguarda le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, sono previsti i seguenti <b>obblighi di relativi alla remunerazione variabile di alcune figure apicali</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• differire in ogni caso la remunerazione variabile per almeno 5 anni;</li> <li>• privilegiare gli strumenti finanziari per il pagamento della quota differita. Più del 50% della remunerazione variabile complessiva deve essere corrisposta in strumenti finanziari.</li> </ul>
10.	<i>Clawback</i>	Non è prevista una durata minima per l'applicazione delle clausole di <i>clawback</i> .	Le banche devono fissare nelle proprie politiche di remunerazione la <b>durata minima</b> del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di <i>clawback</i> ; tale periodo ha inizio dal pagamento della singola quota ( <i>up front</i> o differita) di remunerazione variabile ed è di durata <b>non inferiore a 5 anni</b> , almeno con riferimento alla remunerazione del "personale più rilevante."
11.	Remunerazione variabile garantita	La remunerazione variabile garantita concorre alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso nel primo anno di impiego.	Le Disposizioni sono state modificate per prevedere che la remunerazione variabile garantita, qualora riconosciuta, può essere <b>esclusa dal calcolo del cap</b> se corrisposta a personale di nuova assunzione e pagata interamente al momento dell'assunzione.
12.	<i>Retention bonus</i>	Non si specifica come computare i <i>retention bonus</i> nell'ambito del rapporto tra componente fissa e componente variabile della remunerazione.	<p>Ai fini del <b>calcolo del limite al rapporto variabile/fisso</b>, le banche possono scegliere di computare l'importo riconosciuto a titolo di <i>retention bonus</i>:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>per quote uguali</b> in ciascun anno del periodo di permanenza;</li> <li><b>per intero</b>, nell'anno in cui è soddisfatta la condizione di permanenza.</li> </ol>
13.	Piani di incentivazione pluriennali	Non si prevede alcuna distinzione tra le diverse tipologie di piani di incentivazione pluriennali.	Le Disposizioni sono state modificate per chiarire la <b>distinzione</b> tra le possibili tipologie di piani e il loro

No.	Oggetto	Prima	Dopo
			<p>corretto funzionamento. Si distingue tra piani di incentivazione pluriennali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) che si <b>basano su condizioni di performance sia passate sia future</b> e nei quali il riconoscimento della remunerazione è possibile prima della valutazione delle performance future, ma dopo la valutazione di quelle passate;</li> <li>ii) che si <b>basano sulla valutazione delle sole performance future</b> e nei quali il riconoscimento della remunerazione può avvenire solo alla fine del periodo di valutazione della performance e quindi solo alla fine del piano.</li> </ul> <p>Il computo degli importi nel <i>cap</i> secondo un criterio <i>pro rata</i> lineare è una possibilità non prevista a livello comunitario, ma costituisce una previsione più favorevole introdotta a livello nazionale per non scoraggiare l'uso di questi piani di incentivazione. Tenuto conto di ciò, si è ritenuto di limitare questa facoltà ai piani che, anche in ragione della loro durata, sono più robusti dal punto di vista prudenziale e sarebbero più penalizzati se computati interamente nel <i>cap</i> di un unico anno (i.e., piani con una durata superiore a 6 anni).</p>
14.	<p>Importi corrisposti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica del personale più rilevante - c.d. <i>golden parachutes</i></p>	<p>I <i>golden parachutes</i> non sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto tra componente fissa e componente variabile della remunerazione.</p>	<p>Rientrano tra i <i>golden parachute</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) il compenso corrisposto in base a un <b>patto di non concorrenza</b>, per la quota che eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, indipendentemente dalla durata del patto;</li> <li>ii) gli importi corrisposti nell'ambito di un <b>accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale</b>, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto (con l'esclusione di quanto pattuito in sede giudiziale).</li> </ul> <p>I <i>golden parachutes</i> costituiscono remunerazione variabile e sono soggetti a tutte le regole sulla remunerazione variabile. <b>Rientrano dunque nel calcolo del cap, a eccezione</b> delle seguenti componenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) gli importi riconosciuti a titolo di <b>patto di non concorrenza</b>, per la parte che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;</li> <li>ii) gli importi riconosciuti in forza di un <b>accordo tra la banca e il personale per la composizione di una controversia</b> attuale o potenziale, se determinati sulla base di una</li> </ul>

No.	Oggetto	Prima	Dopo
			<p><b>formula definita</b> <i>ex ante</i> nell'ambito della politica di remunerazione approvata dall'assemblea.</p> <p>Resta fermo che l'ammontare complessivo corrisposto a titolo di <i>golden parachute</i> deve rientrare nei limiti fissati dall'assemblea.</p>
15.	Periodo transitorio	Fino al completo adeguamento, le banche rispettano quanto stabilito ai sensi del provvedimento della Banca d'Italia del 18 novembre 2014, recante Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.	<p>Le politiche di remunerazione e incentivazione conformi alle Disposizioni sono sottoposte, al più tardi, all'approvazione dell'assemblea convocata per <b>l'approvazione del bilancio 2018</b>.</p> <p>Le banche, nei limiti consentiti dai contratti collettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• applicano le Disposizioni ai contratti individuali che sono stipulati a partire dal 1° aprile 2019;</li> <li>• adeguano tempestivamente i contratti individuali in corso alle Disposizioni e, comunque, entro il 1 aprile 2019 per i componenti degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo ed entro il 30 giugno 2019 per il restante personale.</li> </ul> <p>I contratti collettivi sono allineati alle Disposizioni alla prima occasione utile.</p>

## CONTATTI



**Simonetta Candela**  
Partner

**T** +39 02 8063 4245  
**E** [simonetta.candela@cliffordchance.com](mailto:simonetta.candela@cliffordchance.com)



**Alessio Amorelli**  
Associate

**T** +39 02 8063 4256  
**E** [alessio.amorelli@cliffordchance.com](mailto:alessio.amorelli@cliffordchance.com)

Questa pubblicazione ha l'obiettivo di fornire informazioni di carattere generale rispetto all'argomento trattato e non deve essere intesa come un parere legale né come una disamina esaustiva di ogni aspetto relativo alla materia oggetto del documento.

[www.cliffordchance.com](http://www.cliffordchance.com)

Clifford Chance, Piazzetta M.Bossi, 3, 20121  
Milano, Italia

© Clifford Chance 2018

Clifford Chance Studio Legale Associato

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcellona •  
Pechino • Bruxelles • Bucharest • Casablanca  
• Dubai • Düsseldorf • Francoforte • Hong  
Kong • Istanbul • Londra • Lussemburgo •  
Madrid • Milano • Mosca • Monaco di Baviera •  
Newcastle • New York • Parigi • Perth • Praga  
• Roma • San Paolo del Brasile • Seoul •  
Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo •  
Varsavia • Washington, D.C.

Clifford Chance ha un accordo di  
cooperazione con Abuhimed Alsheikh  
Alhagbani Law Firm a Riad

Clifford Chance ha un rapporto di  
collaborazione con Redcliffe Partners in  
Ucraina.