

CRD V: COSA CAMBIERÀ' PER LE REMUNERAZIONI NEL SETTORE BANCARIO

Lo scorso 20 maggio, il Consiglio Europeo ha approvato il testo della quinta direttiva sui requisiti patrimoniali (CRD V) che introdurrà diverse modifiche alla CRD IV.

La pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea è avvenuta in data 7 giugno 2019 e gli Stati Membri avranno tempo fino al 1 gennaio 2021 per recepirla nei rispettivi ordinamenti.

La CRD V sarà inoltre integrata dalle nuove linee guida dell'Autorità Bancaria Europea sulle politiche di remunerazione.

Per quanto riguarda il tema delle remunerazioni, scopo principale della CRD V è quello di semplificare le disposizioni su differimento e pagamento in strumenti finanziari del variabile delle banche di minori dimensioni e, in particolare, del personale che riceve un livello di remunerazione variabile relativamente basso.

CRD V: le principali modifiche

- **Principio di Proporzionalità:** la CRD V chiarisce che le disposizioni in materia di differimento, *retention* e pagamento in strumenti finanziari saranno applicate da tutti gli enti fatta eccezione per:
 - le banche di minori dimensioni o complessità operativa (definite come quelle banche che, in media, hanno avuto un valore dell'attivo pari o inferiore a 5 miliardi di Euro nei 4 anni precedenti all'anno fiscale in corso); e
 - per il personale con una remunerazione variabile annua non superiore ad Euro 50.000 lordi, a condizione che non rappresenti più di un terzo della sua remunerazione totale annua.

Ove recepite da Banca di Italia le nuove disposizioni porteranno innanzitutto ad un ampliamento della platea dei destinatari, atteso che l'attuale definizione di "banca di piccole dimensioni o complessità operativa" riguarda le banche con un attivo di bilancio non superiore a 3,5 miliardi di Euro. Sarà, inoltre, interessante comprendere se il regolatore italiano modificherà di conseguenza anche la definizione di "banche intermedie", definizione non prevista dalla CRD V.

Aspetti principali

- Principio di proporzionalità
- Periodo di differimento
- Utilizzo di strumenti finanziari collegati alle azioni
- Personale più rilevante
- Applicazione alle controllate
- *Gender neutral*

- **Periodo di differimento:** si registra – di converso - un irrigidimento delle previsioni sul differimento. In particolare, la CRD V estende il periodo di differimento ad un minimo di 4 anni (in luogo dei 3 attualmente previsti dalla CRD IV). Per le posizioni apicali il periodo minimo di differimento sarà pari a 5 anni.
- **Utilizzo di strumenti finanziari collegati alle azioni:** la CRD IV attualmente richiede alle banche quotate di utilizzare le azioni per il pagamento della remunerazione variabile. Solo le banche non quotate possono utilizzare strumenti finanziari collegati al mero valore delle azioni. Con l'entrata in vigore della CRD V, anche le banche quotate – in un'ottica di complessiva semplificazione - potranno utilizzare gli strumenti finanziari collegati al valore delle azioni per soddisfare l'obbligo relativo al pagamento in strumenti finanziari.
- **Personale più rilevante:** la CRD V prevede una definizione di "personale più rilevante" che sostituirà quella attualmente prevista nei *Regulatory Technical Standards* (RTS). Tale definizione include il personale che riceve: (i) una remunerazione complessiva almeno pari a Euro 500.000 lordi e (ii) una remunerazione più elevata rispetto alla retribuzione media che è corrisposta al *senior management*.

La definizione è più generica rispetto a quella attualmente contenuta negli RTS ma dovrà essere integrata dalle linee guida dell'Autorità Bancaria Europea.

- **Applicazione alle società controllate:** la CRD V prevede che le disposizioni sulla remunerazione non si applicheranno su base consolidata alle società del gruppo soggette a diverse disposizioni regolamentari comunitarie riguardanti la remunerazione. Questa esclusione è soggetta a deroghe, ad esempio, laddove le attività svolte dal personale delle società controllate hanno un impatto significativo e diretto sul business del gruppo.

Attualmente, le linee guida dell'Autorità Bancaria Europea prevedono che le società controllate applichino le disposizioni della CRD IV che non siano state inserite nelle disposizioni regolamentari a loro direttamente applicabili (e.g., *bonus cap*).

- **Le politiche e le prassi di remunerazione devono essere "gender neutral":** le politiche di remunerazione dovranno prevedere il principio di parità di retribuzione tra uomini e donne che svolgono la medesima attività lavorativa o attività di egual valore. L'Autorità Bancaria Europea adotterà delle Linee Guida relative alle politiche "gender neutral".

CRD V: cosa resta invariato

- **Bonus cap:** rimane fermo il limite massimo al rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione.
- **Eventuali disposizioni locali (più restrittive):** le autorità regolamentari nazionali potranno applicare un approccio più restrittivo rispetto a quello previsto dalla CRD V tenendo in considerazione, ad esempio, la natura e l'ampiezza delle attività degli enti, le specificità insite nel mercato nazionale di riferimento relativamente alle prassi retributive ovvero, la natura dei compiti e il profilo professionale del personale di riferimento.

AUTORI



Simonetta Candela
Partner
T +39 02 8063 4245
E simonetta.candela@cliffordchance.com



Alessio Amorelli
Associate
T +39 02 8063 4256
E 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

Clifford Chance, Via Broletto 16, 20121
Milano, Italia

© Clifford Chance 2019

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.