

**via posta elettronica**

12 gennaio 2014

Spett.le  
**Banca d'Italia**  
Servizio Normativa e Politiche di Vigilanza  
Divisione Normativa Primaria  
Via Milano, 53  
00184 Roma  
npv.normativa\_primaria@bancaditalia.it

**Documento per la Consultazione relativa alle Modifiche alle Disposizioni in  
Materia di Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione nelle Banche e  
nei Gruppi Bancari.**

Spettabile Banca d'Italia,

nell'ambito della proposta consultazione, con la presente Vi inviamo in allegato i nostri commenti alle proposte modifiche alle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari (applicabili anche alla prestazione dei servizi di investimento) in recepimento della direttiva n. 2013/36/UE (cd. CRD IV) sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, che modifica la direttiva 2002/87/CE e abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE.

Cogliamo l'occasione per ringraziarVi e sottolineare il nostro apprezzamento per l'opportunità concessa di rappresentare i nostri commenti.

Come noterete, l'intento è quello di assicurare che il quadro normativo italiano risulti coerente e fedele alle istanze avanzate a livello comunitario.

Saremo naturalmente a disposizione per fornire qualsiasi chiarimento in merito alle nostre osservazioni.

Cordiali saluti,

Dante Leone

**α:** Banca d'Italia – Servizio Normativa e Politiche di Vigilanza – Divisione Normativa Primaria

**da:** Dante Leone, Barbara Braghiroli

**data:** 12 gennaio 2014

**Commenti alle Proposte di Modifica alle *Disposizioni in Materia di Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione nelle Banche e nei Gruppi Bancari* (le “Disposizioni”)**

**Paragrafi 3.1 e 3.2**

***Nozione di remunerazione – Definizione di “personale”  
Identificazione del “personale più rilevante”***

Il Paragrafo 3.1 delle Disposizioni stabilisce la nozione di “personale”:

*“Nella nozione di “personale” rientrano: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i dipendenti e collaboratori; gli addetti alle reti distributive esterne”.*

Il Paragrafo 3.2 delle Disposizioni specifica che:

*“Le presenti disposizioni si applicano a tutto il personale, come definito dal par. 3.1, ad eccezione delle regole – di maggiore dettaglio – previste ai paragrafi 5.2.3, 5.2.4 e 5.3, secondo e terzo periodo: queste regole si applicano solo al “personale più rilevante, secondo quanto previsto nel par. 3.3”.*

**COMMENTO:**

La nozione di personale contenuta nel Paragrafo 3.1 delle Disposizioni non corrisponde esattamente con quella proposta dall'articolo 92, comma 2 della direttiva CRD IV: “*categorie di personale tra cui l'alta dirigenza, i soggetti che assumono il rischio (“risk taker”), il personale che svolge funzioni di controllo e qualsiasi dipendente che riceva una remunerazione complessiva che lo collochi*

*nella stessa fascia di remunerazione dell'alta dirigenza e dei soggetti che assumono il rischio le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio”.*

Suggeriamo di allineare la definizione di “personale” del Paragrafo 3.1 a quella proposta dalla direttiva CRD IV, a meno che Codesta Autorità voglia ampliare l’ambito di applicazione della direttiva CRD IV anche ad altre categorie di soggetti, non coincidenti con quelle dell’alta dirigenza, dei *risk taker*, di coloro che coprono funzioni di controllo, o comunque di coloro che ricevono una remunerazione elevata o assumono rischi con impatti rilevanti. In tale caso, tuttavia, segnaliamo che l’effetto sarebbe quello di applicare parte delle Disposizioni (a titolo esemplificativo, quelle in tema di rapporto tra componente fissa e componente variabile della remunerazione) a tutto il personale, anche a quello posto alla base della piramide aziendale, e di essere costretti ad indicare, di volta in volta, quando un principio non è invece applicabile (si veda ad esempio la nota 43 al Paragrafo 6 delle Disposizioni, che esclude espressamente l’applicazione delle regole del Paragrafo 5 delle Disposizioni a determinati soggetti).

\* \* \*

## **Paragrafo 4.1**

### ***Ruolo dell’assemblea***

#### ***Banche non quotate facenti parte di gruppi***

Il Paragrafo 4.1 delle Disposizioni prevede che:

*“Le banche non quotate facenti parte di gruppi, anche se filiazioni di una capogruppo avente sede in un altro Stato dell’Unione Europea, considerato che non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle politiche di remunerazione ai sensi del par. 3.4, sottopongono all’approvazione dell’assemblea il documento predisposto dalla capogruppo; l’informativa ex post può essere resa fornendo all’assemblea l’informazione predisposta dalla capogruppo”.*

#### **COMMENTO:**

Non ci è chiaro quale meccanismo si applichi nel caso in cui l’assemblea di una banca non quotata facente parte di un gruppo – per qualsivoglia motivo – non proceda all’approvazione del documento predisposto dalla capogruppo sulle politiche di remunerazione ai sensi del Paragrafo 3.4 delle Disposizioni.

Ci pare utile chiarire se, in tale eventualità, sia necessario procedere da parte della banca non quotata facente parte di un gruppo alla predisposizione di uno specifico proprio documento sulle politiche di remunerazione, evidentemente nel rispetto della normativa regolamentare italiana.

\* \* \*

## Paragrafo 4.2

### ***Ruolo dell'organo con funzione di supervisione strategica e del comitato per le remunerazioni***

La Banca d'Italia propone di modificare il Paragrafo 4.2 delle Disposizioni nel modo seguente:

*“L'organo con funzione di supervisione strategica definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per i seguenti soggetti: gli amministratori esecutivi; i direttori generali; i condirettori generali, i vice direttori generali e figure analoghe; i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo.*

[...]

*Il Comitato remunerazione ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali [intendendosi per tali quelli indicati nell'articolo 26 del TUB e nella relativa regolamentazione attuativa (i componenti degli organi con funzioni di supervisione strategica, gestione e controllo, il direttore generale e coloro che esercitano funzioni equivalenti a quella di direttore generale)] e dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo e compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del personale individuato secondo i criteri definiti nel par. 3.2”.*

**COMMENTO:**

Anche alla luce delle nostre riflessioni e commento circa i Paragrafi 3.1 e 3.2 delle Disposizioni, ci chiediamo se sia utile allineare tali definizioni. In particolare, suggeriremmo, da un lato, di fare in modo che l'organo con funzione di supervisione strategica definisca i sistemi di remunerazione e incentivazione per i soggetti elencati nella definizione della direttiva CRD IV e, dall'altro lato, di circoscrivere a tali stessi soggetti i compiti consultivi e di proposta assegnati al Comitato remunerazione.

\* \* \*

## Paragrafo 4.4

### *Compensi dei consiglieri non esecutivi*

La Banca d'Italia suggerisce di modificare il testo del Paragrafo 4.4 delle Disposizioni nel modo seguente:

*“Per i consiglieri non esecutivi devono essere di norma evitati meccanismi di incentivazione. Ove presenti, essi devono comunque rappresentare una parte non significativa della remunerazione ed essere definiti nel rigoroso rispetto delle cautele indicate al par. 5.2.*

*I medesimi criteri devono guidare la remunerazione del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica; il suo ammontare deve essere coerente con il ruolo ad esso attribuito e determinato ex ante in misura di almeno il 30% inferiore rispetto alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (AD, DG, etc.)”.*

**COMMENTO:**

Pensiamo sia utile chiarire che, nell'infrequente ipotesi in cui il presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica ricopra anche il ruolo di vertice dell'organo con funzione di gestione, si applicano soltanto le previsioni in tema di remunerazione ed incentivazione tipicamente applicabili al vertice dell'organo con funzione di gestione.

\* \* \*

## Paragrafo 4.4

### *Compensi dei componenti delle funzioni aziendali di controllo.*

La Banca d'Italia propone di modificare il Paragrafo 4.4 delle Disposizioni nel modo seguente:

*“Per i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo e per il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, i compensi fissi devono essere di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto. I meccanismi di incentivazione eventuali, devono essere coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree dell'impresa soggette al loro controllo; sono pertanto da evitare bonus collegati ai risultati economici. È invece ammissibile subordinare (cd. “gate”) l'attribuzione della parte variabile a obiettivi di sostenibilità aziendale (es. contenimento dei costi; rafforzamento del capitale) a condizione che non siano fonte di possibili conflitti di interesse”.*

**COMMENTO:**

Dubitiamo che la subordinazione dell'eventuale parte variabile della remunerazione dei responsabili e del personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo e del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ad obiettivi di sostenibilità aziendale possa in ogni situazione garantire un vantaggio a favore dell'azienda e del sistema. Temiamo infatti che l'incentivazione basata su tali aspetti risulti spesso semplicemente una modalità per attribuire un incentivo, seppure non effettivamente legato alla *performance* di tale tipologia di *staff*, con effetti potenzialmente distorsivi.

Riteniamo che sarebbe più opportuno specificare che eventuali meccanismi di incentivo a tale tipologia di *staff* debbano essere correlati esclusivamente ad obiettivi legati alla funzione specifica di tale *staff*.

\* \* \*

**Paragrafo 5.1*****Rapporto tra componente fissa e componente variabile***

Il Paragrafo 5.1 delle Disposizioni prevede che:

*“Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile deve essere opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche dell’intermediario e delle diverse categorie di personale, in specie di quello rientrante tra il “personale più rilevante”. La parte fissa deve essere sufficiente a consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente – e, in casi estremi, anche azzerarsi – in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti.*

*Le banche fissano ex-ante limiti all’incidenza della parte variabile sul fisso, in modo sufficientemente granulare. Con riferimento alla remunerazione individuale il limite non può superare il 100% (rapporto di 1:1)”.*

**COMMENTO:**

Le Disposizioni prevedono che il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione non può superare l'1:1, come previsto dall'articolo 94, comma 1, lettera (g)(i) della direttiva CRD IV: pensiamo sia utile comunque ribadire il concetto che la parte fissa della remunerazione debba in ogni caso essere tale da remunerare l'esperienza e l'attività svolta del soggetto che la riceve.

Tale impostazione, del resto, è prevista all'articolo 94, comma 1, lettera (f) della direttiva CRD IV che prevede che *“le componenti fisse e variabile della*

*remunerazione complessiva sono adeguatamente equilibrate e la componente fissa rappresenta una parte della remunerazione complessiva sufficientemente alta per consentire l’attuazione di una politica pienamente flessibile in materia di componenti variabili, tra cui la possibilità di non pagare la componente variabile della remunerazione”, ed è stata attuata nelle Disposizioni al Paragrafo 4.4 per i responsabili ed il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo e per il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, che recita: “i compensi fissi devono essere di livello adeguato alle significative responsabilità e all’impegno connesso con il ruolo svolto”.*

Se ci è permessa una considerazione di tipo sistematico, lo stesso concetto è ripreso nel punto 94 delle *Guidelines on sound remuneration policies under the AIFMD* pubblicate dall’ESMA – European Securities and Markets Authority – lo scorso 11 febbraio 2013, con riferimento alla remunerazione del personale dei gestori dei fondi di investimento alternativi: *“the fixed remuneration should be sufficiently high to remunerate the professional services rendered, in line with the level of education, the degree of seniority, the level of expertise and skills required, the constraints and job experience, the relevant business sector and region”.*

\* \* \*

## **Paragrafo 5.1**

### ***Rapporto tra componente fissa e componente variabile***

Il Paragrafo 5.1 delle Disposizioni prevede che:

*“L’organo con funzione di supervisione strategica trasmette alla Banca d’Italia almeno 60 giorni prima di sottoporre l’argomento all’assemblea dei soci, la proposta – munita delle relative indicazioni – cui va aggiunta l’evidenza che il diverso limite non pregiudica il rispetto della normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri”.*

#### **COMMENTO:**

Le Disposizioni prevedono che l’organo con funzione di supervisione strategica trasmetta alla Banca d’Italia la proposta da sottoporre all’assemblea circa la modifica al rapporto di 1:1 tra la componente fissa e quella variabile della remunerazione almeno 60 giorni prima dalla data di convocazione dell’assemblea: anche se tale periodo di preavviso è stato mutuato dalla disciplina in materia di modificazioni statutarie (come spiegato nel box n. 5 delle Disposizioni), ci sembra un termine eccessivo (tanto più che la direttiva CRD IV parla semplicemente di un *“preavviso ragionevole”* ai soci, e di un’informativa all’autorità competente *“senza indugio”*).

Suggeriremmo dunque di abbreviare tale termine da 60 a 30 giorni.

\* \* \*

## **Paragrafo 5.1 – Box n. 5**

### ***Rapporto tra componente fissa e componente variabile***

Il Box n. 5 del Paragrafo 5.1 delle Disposizioni fa presente che:

*“Considerati la complessità insita nelle modalità di calcolo e nell’applicazione [della] disposizione [circa un tasso di sconto alla parte variabile della remunerazione (come previsto nell’articolo 94, comma 1, lettera (g)(iii)), della direttiva CRD IV] e gli scarsi benefici che essa potrebbe comportare, la Banca d’Italia ritiene di non introdurre questa facoltà. I rispondenti alla consultazione sono invitati ad esprimere la propria opinione su questa scelta, considerando anche che – qualora venisse introdotta questa facoltà – alle banche verrebbe chiesto di applicare le linee Guida dell’EBA”.*

#### **COMMENTO:**

Concordiamo con la Vostra scelta di non inserire il tasso di sconto alla parte variabile della remunerazione, anche sulla base della motivazione proposta, che è quella di non complicare ulteriormente la disciplina relativa al calcolo della remunerazione.

\* \* \*

## **Paragrafo 5.2**

### ***Struttura della componente variabile***

La Banca d’Italia propone di modificare il Paragrafo 5.2 delle Disposizioni nel modo seguente:

*“La componente variabile deve rispettare i seguenti criteri:*

*1. essere parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di risk management; l’orizzonte di riferimento deve essere preferibilmente pluriennale (cd. ex-ante risk adjustment) e tener conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. Indipendentemente dalle modalità (top-down o bottom-up) di determinazione, l’ammontare complessivo di*



*remunerazione variabile deve basarsi su risultati effettivi e duraturi e tener conto anche di obiettivi qualitativi. I parametri cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni devono essere ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione”.*

**COMMENTO:**

Il Paragrafo 5.2 delle Disposizioni prevede che la componente variabile della remunerazione sia parametrata a indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di *risk management*. Sugeriremmo di aggiungere espressamente anche l'indicazione di parametri non finanziari - seppure comunque ben individuati e tali da poter essere oggetto di chiara valutazione mediante appositi indicatori anche quantitativi - quali, a titolo esemplificativo, l'adempimento alla disciplina applicabile ed alle regole interne, il rispetto degli *standard* di mercato e il corretto trattamento dei clienti, e, per il personale più elevato, anche il costante sforzo per la prevenzione dei rischi potenzialmente generabili dalle politiche sulla remunerazione.

\* \* \*

## Paragrafo 5.2

### *Struttura della componente variabile*

La Banca d'Italia propone di modificare il Paragrafo 5.2 delle Disposizioni nel modo seguente:

*“La componente variabile deve rispettare i seguenti criteri:*

*4. una quota sostanziale, pari ad almeno il 40%, deve essere soggetta a sistemi di pagamento differito ... Qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, la percentuale da differire è almeno il 60% per gli amministratori esecutivi, il direttore generale, i condirettori generali, i vice direttori generali e altre figure analoghe, i responsabili delle principali aree di business (e di quelle con maggior profilo di rischio, es. investment banking), funzioni aziendali o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo”.*

**COMMENTO:**

Il Paragrafo 5.2 delle Disposizioni prevede che, qualora la parte variabile della remunerazione sia di importo particolarmente elevato, la percentuale da differire è almeno il 60% per gli amministratori esecutivi, il direttore generale, i condirettori generali, i vice direttori generali e altre figure analoghe, i responsabili delle principali aree di *business* (e di quelle con maggior profilo di rischio, es. *investment banking*), funzioni aziendali o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo. Partendo dalla considerazione che la direttiva CRD IV non circoscrive a

nessun particolare ruolo l'applicazione di tale regola (a tal proposito, si veda l'articolo 94, comma 1, lettera (m)) – o meglio, applica tale previsione a tutti coloro che rientrano nella definizione di “personale” di cui all'articolo 92, comma 2 della medesima direttiva – a fini di coerenza interna delle Disposizioni sarebbe opportuno individuare *una tantum* con maggiore chiarezza le categorie di personale a cui applicare le Disposizioni. A tal proposito, richiamiamo anche le nostre precedenti riflessioni nei commenti alle precedenti disposizioni, ed in particolare in tema di definizione di “personale” e di “personale più rilevante”.

\* \* \*

### Paragrafo 5.3

#### *Politica pensionistica e di fine rapporto*

La Banca d'Italia propone di modificare il Paragrafo 5.3 delle Disposizioni per allinearli alle previsioni della direttiva CRD IV.

#### **COMMENTO:**

A tale Paragrafo 5.3 delle Disposizioni aggiungerei dunque il richiamo alla previsione, già inserita alla fine del Paragrafo 3.1 delle Disposizioni e derivante dalla previsione dell'articolo 94, comma 1, lettera (p) della direttiva CRD IV, secondo cui “*i membri del personale sono tenuti ad impegnarsi a non utilizzare strategie di copertura personale o assicurazioni sulla remunerazione e sulla responsabilità volte ad inficiare gli effetti di riallineamento al rischio insiti nei loro meccanismi di remunerazione*”.

\* \* \*

### Paragrafo 5.3

#### *Politica pensionistica e di fine rapporto*

La Banca d'Italia propone di modificare il Paragrafo 5.3 delle Disposizioni nel modo seguente:

*“Le regole previste dai paragrafi 5.1, 5.2 e 5.3, secondo e terzo periodo non si applicano:*

*1. ai golden parachutes pattuiti in connessione con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, ii) sono di ammontare non superiore a 100.000 euro; iii) prevedono clausole di claw-back, che coprano*

*almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.*

*2. agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale; ii) favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti; iii) non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale; iv) prevedono clausole di claw-back, che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca”.*

**COMMENTO:**

Le Disposizioni prevedono che le regole in tema di remunerazione variabile non si applicano in determinati casi, indicati ai punti 1 e 2 del Paragrafo 5.3: non troviamo il riferimento a tali deroghe nella direttiva CRD IV e ci chiediamo, anche ai fini dell'intento di semplificazione e di coerenza che ispira Codesta Autorità, se sia utile introdurre tali eccezioni, anche se riconosciamo che le stesse restano comunque limitate a casi del tutto eccezionali.

\* \* \*

## **Paragrafo 6**

### ***Promotori finanziari e altri soggetti***

La Banca d'Italia propone di introdurre il Paragrafo 6 delle Disposizioni, ed in particolare prevede che:

*“In presenza di una remunerazione interamente variabile questa va distinta – ai fini delle presenti disposizioni – tra:*

[...]

*– una componente “non ricorrente”, che ha invece una valenza incentivante (legata ad esempio all'incremento dei volumi della raccolta netta, al superamento di determinati benchmark sui prodotti, al lancio di nuovi prodotti, etc.), equiparata alla parte variabile e, come tale, soggetta ai presidi prudenziali di seguito specificati”.*

**COMMENTO:**

Le Disposizioni prevedono che, per i soggetti la cui remunerazione è interamente variabile, la componente “non ricorrente” della remunerazione variabile sia legata, a titolo esemplificativo, a parametri quali l'incremento nei volumi della raccolta netta, o al superamento di determinati *benchmark* sui prodotti: suggeriamo di aggiungere espressamente tra questi parametri anche il tipo di clientela che acquista

o sottoscrive certi prodotti ed il mantenimento della clientela esistente.

\* \* \*

### **Paragrafo 9**

#### ***Obblighi di informativa al pubblico e trasmissione dati***

Segnaliamo soltanto un refuso contenuto nel titolo del Paragrafo 9 delle Disposizioni, in cui è necessario cancellare il riferimento alla nota 47 (nota 33 delle attuali disposizioni, facente riferimento alla Circolare 263), che è stata eliminata.

\* \* \*