



Sistemi di remunerazione nelle banche

Documento di consultazione pubblica sulle disposizioni di vigilanza di recepimento della CRD III

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

INDICE

1. PREMESSA	1
2. IL QUADRO COMUNITARIO: CRD III E GUIDELINES CEBS	2
3. PRINCIPALI CONTENUTI DEL DOCUMENTO	2
3.1. ASPETTI GENERALI	2
3.2. AMBITO DI APPLICAZIONE E PROPORZIONALITÀ.....	2
3.3. IDENTIFICAZIONE DEI RISK TAKERS (“PERSONALE PIÙ RILEVANTE”)	3
3.4. PROCESSO DI DEFINIZIONE DELLA REMUNERAZIONE E CONTROLLI	3
3.5. STRUTTURA DEI COMPENSI.....	4
3.6. TRASPARENZA	4
4. CONSIDERAZIONI COMPLESSIVE SULLA DISCIPLINA PROPOSTA	4
5. QUESTIONI SPECIFICHE SU CUI SI SOLLECITANO INDICAZIONI DAL MERCATO	5
ALLEGATO 1: PRINCIPALI PROFILI DELLE GUIDELINES CEBS RECEPITI NELLE DISPOSIZIONI DI VIGILANZA	6
ALLEGATO 2 : SCHEMA DELLE MODALITA’ DI CORRESPONSIONE DEL COMPENSO (VARIABILE) PER IL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”	7

1. PREMESSA

Il 14 dicembre scorso è stata pubblicata la direttiva cd. CRD III, che prevede regole armonizzate in ambito UE sui sistemi di remunerazione e incentivazione per banche e imprese di investimento; il termine per il suo recepimento è il 31 dicembre p.v.. Per agevolarne l’omogenea applicazione da parte dell’industria e garantire uniformità nell’azione di controllo delle autorità di vigilanza, il CEBS ha emanato, il 10 dicembre scorso, alcune *Guidelines* applicative.

Sin dal 2008 la Banca d’Italia ha dettato (nell’ambito delle disposizioni sul governo societario) regole sui sistemi di remunerazione nelle banche ed è poi intervenuta a ottobre 2009 per richiedere a 6 gruppi bancari l’osservanza anche degli *standards* più stringenti elaborati dal FSB.

Un aggiornamento della disciplina nazionale è tuttavia necessario per tener conto di alcune novità e del maggior grado di dettaglio delle disposizioni europee. Secondo quanto previsto dal Programma dell’attività normativa dell’area vigilanza per l’anno 2011 (documento di

consultazione), in attesa di una modifica del quadro normativo primario si procede a recepire le norme della direttiva relative alle banche, per quanto possibile, attraverso una modifica delle disposizioni di vigilanza.

La bozza di disposizioni ora posta in consultazione è stata redatta sulla base del testo provvisorio in inglese della direttiva; non ha potuto quindi tenere conto della versione ufficiale in lingua italiana pubblicata il 14 dicembre.

2. IL QUADRO COMUNITARIO: CRD III E GUIDELINES CEBS

La direttiva cd. CRD III, di modifica delle direttive 2006/48 (CRD) e 2006/49 (CAD), reca una disciplina armonizzata dei sistemi e delle prassi di remunerazione nelle banche e nelle imprese di investimento. Essa riflette gli indirizzi elaborati in altre sedi internazionali; in particolare vengono di fatto trasposti come norme *binding* nell'ordinamento comunitario gli *standards* di maggior dettaglio emanati dal FSB a settembre 2009.

La direttiva e le Guidelines coprono tutti i profili rilevanti: i) il processo di elaborazione e controllo dei sistemi di remunerazione; ii) la struttura dei compensi (es. rapporto fisso/variabile; requisiti della parte variabile; modalità di erogazione del compenso); iii) gli obblighi di informativa al pubblico, di carattere qualitativo e quantitativo; iv) il ruolo delle autorità di vigilanza, i connessi compiti di controllo e gli specifici poteri di intervento correttivi.

L'impostazione complessiva adottata combina norme di principio che riguardano la politica di remunerazione di tutto il personale (es. in tema di processi per la determinazione dei compensi, disclosure al mercato, adeguato rapporto tra parte fissa e variabile, collegamento con i rischi, orientamento al m/l termine, compatibilità con i livelli di capitale e di liquidità, simmetria con i risultati aziendali) da applicare a tutte le banche secondo un criterio di proporzionalità, con regole molto puntuali soprattutto sui cd. *risk takers* (cioè quei soggetti la cui attività può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca).

3. PRINCIPALI CONTENUTI DEL DOCUMENTO

3.1. Aspetti generali

Sul piano del drafting, si è optato per una revisione complessiva delle disposizioni di vigilanza e per l'abrogazione di tutte le disposizioni esistenti, in modo da garantire organicità al quadro normativo.

Considerato il contributo che le *Guidelines* CEBS forniscono in termini di chiarezza e omogeneità di applicazione della CRD III, si è scelto di incorporare nelle disposizioni di vigilanza anche gli aspetti più qualificanti delle *Guidelines* dando così ad essi valore cogente (per un'indicazione più analitica cfr. allegato 1).

3.2. Ambito di applicazione e proporzionalità

In linea con l'impostazione delle disposizioni di vigilanza vigenti e con gli indirizzi CEBS, le nuove disposizioni si applicano all'intera compagine del "personale", fatta eccezione per le regole di maggiore dettaglio in tema di struttura dei compensi (che si applicano ai soli *risk takers*).

Il principio di proporzionalità, previsto dalla direttiva, opera su due livelli:

- a) come criterio generale, che permette un'applicazione delle norme di principio coerente con le caratteristiche di ciascuna banca e di ciascuna figura aziendale;

b) come criterio specifico per individuare le banche tenute ad applicare anche le norme di maggiore dettaglio.

Per dare chiarezza al sistema sui margini di flessibilità insiti nel principio di proporzionalità, le banche vengono quindi suddivise in tre categorie:

i) i gruppi bancari maggiori, il cui attivo di bilancio è superiore a 20 miliardi di euro (soglia utilizzata nell'ambito del processo di controllo prudenziale - SREP). Queste banche sono tenute a rispettare nel modo più rigoroso le disposizioni di vigilanza e, in particolare, ad applicare ai loro *risk takers* ("personale più rilevante") anche le regole di maggiore dettaglio, secondo tutti i parametri quantitativi previsti;

ii) le "banche minori", appartenenti alla quarta categoria SREP, a cui viene invece riconosciuta la possibilità di non applicare le regole di maggiore dettaglio, nonché di non istituire il Comitato Remunerazioni nel CdA e non fornire alcune informazioni quantitative al pubblico;

iii) le restanti banche (fascia dimensionale intermedia), che valutano, secondo il principio generale di proporzionalità, se e in che misura applicare anche le regole di maggior dettaglio ai *risk takers* per realizzare gli obiettivi della regolamentazione.

Nel complesso l'approccio proposto rispecchia lo spirito della CRD 3, graduando l'applicazione delle norme in funzione della rilevanza della banca e del personale, fornisce indirizzi chiari al sistema e agevola anche l'azione di controllo da parte della Vigilanza (rispetto all'alternativa di applicare indistintamente tutte le regole a tutti gli intermediari, secondo un generale criterio di proporzionalità).

3.3. Identificazione dei *risk takers* ("personale più rilevante")

Per identificare il "personale più rilevante" la cui attività può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca, a cui si applicano le regole di maggiore dettaglio, ciascuna banca deve svolgere un processo di auto-valutazione.

In linea con la CRD III e con le *Guidelines* CEBS, le disposizioni prevedono che vi rientrino (salvo prova contraria): gli amministratori con incarichi esecutivi; il direttore generale e i responsabili delle principali linee di *business* ed altre figure apicali; i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno; altri soggetti che individualmente o collettivamente possono assumere rischi rilevanti per la banca. Un'ultima categoria è rappresentata dai soggetti la cui remunerazione è di importo uguale a quella degli alti dirigenti e di altri *risk takers*.

Le disposizioni forniscono anche criteri qualitativi che le banche possono utilizzare nel processo di identificazione (es. incidenza della remunerazione variabile sul totale).

3.4. Processo di definizione della remunerazione e controlli

Si conferma la disciplina attuale per quanto riguarda:

- i vincoli alla remunerazione (divieto di ogni remunerazione variabile) dei componenti gli organi di controllo (collegio sindacale, consiglio di sorveglianza e comitato per il controllo interno);
- i presidi (maggior peso della parte fissa; ancoraggio dell'eventuale parte variabile a indicatori qualitativi, coerenti con le funzioni svolte) previsti per i responsabili delle funzioni di controllo interno (*audit, compliance, risk management*), che vengono estesi al personale di queste funzioni nonché alla funzione "risorse umane", in analogia alla scelta operata dal CEBS e dal Comitato di Basilea;

- l'approvazione delle politiche di remunerazione da parte dell'assemblea (non prevista dalla CRD III e indicata solo come opzione dal CEBS).

Viene specificato che il Comitato Remunerazione deve essere costituito nelle banche rientranti nel gruppo sub i), di cui al paragrafo 3.2., e in ogni caso in tutte quelle quotate, e sono fornite indicazioni di maggiore dettaglio sulla composizione e i compiti del comitato.

3.5. Struttura dei compensi

Le disposizioni recepiscono le regole dettagliate della CRD III così come chiarite e precisate dalle *Guidelines* CEBS (l'allegato 1 riporta l'indicazione più analitica delle *Guidelines* CEBS riprese nelle disposizioni di vigilanza).

Mentre per i criteri di misurazione della *performance* e per i meccanismi di correzione per i rischi le regole ammettono un discreto margine di flessibilità, il nuovo *framework* è più rigido per quanto riguarda le modalità di corresponsione dei compensi; dal complesso delle regole discendono le modalità esemplificate nell'allegato 2.

Vengono inoltre recepite senza margine di discrezionalità, in quanto testualmente previste nella direttiva CRD III, le regole relative ai cd. "benefici pensionistici discrezionali" e alle banche che beneficiano di "interventi pubblici eccezionali".

3.6. Trasparenza

In ragione dei vincoli di base normativa, lo schema di disposizioni prefigura un sistema di entrata in vigore differita degli obblighi di informativa al pubblico che restano obblighi di *disclosure* solo all'assemblea (come nella disciplina vigente) sino all'entrata in vigore delle modifiche al TUB e alla deliberazione del CICR che attualmente regola l'informativa ai sensi del 3° pilastro.

4. CONSIDERAZIONI COMPLESSIVE SULLA DISCIPLINA PROPOSTA

Nel complesso la disciplina proposta è una conferma delle disposizioni di vigilanza vigenti, già applicabili a tutte le banche, soprattutto per quanto concerne i principi generali sia di *governance* (ruolo degli organi e delle funzioni di controllo nel processo di elaborazione e verifica dei sistemi di remunerazione) sia di struttura dei compensi (adeguato bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile, e, per quest'ultima, correzione per i rischi, simmetria con i risultati, orientamento al m/l termine, compatibilità con i livelli di capitale; etc). Al contempo, la disciplina proposta è più articolata e particolareggiata di quella vigente in vari passaggi; circostanza che può risolversi in una più agevole e omogenea applicazione delle norme. Su alcuni limitati punti le soluzioni prescelte possono risultare più stringenti rispetto al quadro comunitario (es. periodo minimo di *retention* per la parte di strumenti finanziari up-front, che viene fissata in 2 anni).

Anche per i 6 gruppi bancari già tenuti all'osservanza degli *standards* FSB, il nuovo quadro normativo non reca novità sostanziali. Un cambiamento più significativo sarà richiesto agli altri gruppi bancari che per la prima volta dovranno applicare ai *risk takers* le regole di maggior dettaglio.

Si conferma poi anche nel nuovo contesto l'obbligo, già previsto dagli *standards* FSB, di corrispondere almeno il 50% della remunerazione variabile dei *risk takers* in strumenti finanziari. Un elemento di novità è infine l'utilizzo, almeno in parte, anche di strumenti ibridi e di *contingent capital*.

5. QUESTIONI SPECIFICHE SU CUI SI SOLLECITANO INDICAZIONI DAL MERCATO

1. Identificazione dei *risk takers* (“personale più rilevante”) (par. 3.2.)

a) Le disposizioni prevedono che l'identificazione spetti a ciascuna banca, in base a un'autovalutazione. Si ritiene che la regolamentazione debba fornire criteri (quantitativi o qualitativi) più puntuali per assicurare un'applicazione al tempo stesso efficace e omogenea? Se sì, quali parametri?

b) Nell'ambito degli “altri *risk takers*” ricadono anche soggetti che collettivamente assumono rischi in modo significativo e ne vengono forniti alcuni esempi. E' opportuno fare riferimento a criteri ulteriori, per chiarire il concetto di rischio collettivo? Se sì, quali?

2. Benefici pensionistici discrezionali (par. 3.1 e 5.3.)

Si ritiene che la norma, di stretta derivazione comunitaria, sia sufficientemente chiara sul suo ambito di applicazione o vada meglio qualificata in relazione al contesto normativo italiano? Se sì, in che modo?

3. Strumenti finanziari utilizzabili (par. 5.2., numero 3, punti i) e ii))

Con riferimento agli strumenti utilizzabili in alternativa alle azioni, si ritiene preferibile mantenere la flessibilità attualmente prevista dalle disposizioni o precisare quali strumenti possono essere impiegati? Se sì, quali includere o escludere e perchè? Quali strumenti prevedere per le banche non quotate e quali presidi adottare per garantirne la corretta valutazione?

4. Differimento del 60% della parte variabile (par. 5.2, numero 4)

Si ritiene che il presupposto dell'obbligo di differire almeno il 60% della parte variabile (“componente variabile [che] rappresenti un importo particolarmente elevato”) vada meglio precisata? Se sì, quali criteri potrebbero essere utilizzati?

ALLEGATO 1: PRINCIPALI PROFILI DELLE GUIDELINES CEBS RECEPITI NELLE DISPOSIZIONI DI VIGILANZA

Lo schema di disposizioni di vigilanza si allinea agli indirizzi forniti dal CEBS sia su aspetti di impostazione generale, quali l'applicazione del criterio di proporzionalità e il processo di identificazione del "personale più rilevante", sia su profili più specifici, non meno rilevanti.

Con riferimento a questi ultimi, di seguito si fornisce una sintetica indicazione, senza pretesa di esaustività, dei punti in cui le disposizioni di vigilanza fanno propri i chiarimenti, le definizioni e le interpretazioni fornite dal CEBS.

- Nozione di remunerazione.
- Esempificazione delle tecniche di possibile elusione normativa.
- Definizioni di: periodo di valutazione (*accrual*); periodo di differimento (*deferral*); periodo di mantenimento (*retention*); meccanismi di "malus" e clausole di "claw back".
- Durata minima del periodo di valutazione (12 mesi), tempo minimo intercorrente tra la fine del periodo di valutazione e il primo pagamento pro-rata (12 mesi), frequenza minima dei pagamenti *pro-rata* (12 mesi).
- Applicazione dell'obbligo di *retention* anche agli strumenti finanziari già sottoposti a periodi di differimento, a partire dalla fine di quest'ultimo.
- Criteri per la determinazione del rapporto fisso-variabile.
- Criteri per la determinazione dei periodi di mantenimento e di differimento.
- Interpretazione della regola secondo cui la proporzione tra strumenti finanziari e cash deve applicarsi in egual misura sia alla parte *up-front* sia a quella differita.
- Esclusione dell'andamento del prezzo di mercato delle azioni come meccanismo di correzione idoneo ad assicurare il collegamento con i rischi aziendali.
- Divieto di corrispondere dividendi o interessi sulla quota di remunerazione differita.
- Equiparazione delle risorse umane alle funzioni di controllo.
- Compiti del comitato remunerazione.

ALLEGATO 2 : SCHEMA DELLE MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DEL COMPENSO (VARIABILE) PER IL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”

Remunerazione variabile di un “*risk taker*” di ammontare pari a 100

- 1) Nel caso di una banca che si attesti sulla quota minima di remunerazione variabile da pagare in strumenti finanziari, pari al 50% del variabile, e ipotizzando una quota da differire (per 3-5 anni) pari al 40% del variabile, la remunerazione variabile dovrà essere così corrisposta:

per la parte *up-front* : 30 *cash*, 30 strumenti finanziari;

per la parte da differire : 20 *cash*, 20 strumenti finanziari.

- 2) Ipotizzando invece che la quota di remunerazione pagata in strumenti finanziari sia il 70% del variabile, il *pay-out* sarà il seguente

per la parte *up-front* : 18 *cash*, 42 strumenti finanziari;

per la parte da differire : 12 *cash*, 28 strumenti finanziari.

Qualora la parte da differire sia invece il 60% del variabile, il *pay-out* sarebbe, riconsiderando rispettivamente le due ipotesi precedenti:

- 3) nell'esempio sub 1),

per la parte *up-front* : 20 *cash*, 20 strumenti finanziari;

per la parte da differire : 30 *cash*, 30 strumenti finanziari;

- 4) nell'esempio sub 2),

per la parte *up-front* : 12 *cash*, 28 strumenti finanziari;

per la parte da differire : 18 *cash*, 42 strumenti finanziari.

* * *

La parte differita può essere pagata *pro-rata* (1/3 o 1/5 in ciascun anno). Almeno 12 mesi devono intercorrere tra la prima rata e la fine del periodo di valutazione; le rate devono essere uguali e avere frequenza non inferiore all'anno.

La parte da corrispondere in strumenti finanziari deve inoltre essere soggetta ad un periodo di *retention*, che per la parte *up-front* è di almeno 2 anni.