

Risposta dell'ABI alla

**Consultazione della Banca
d'Italia in materia di
"Disposizioni di vigilanza in
materia di politiche e prassi di
remunerazione e incentivazione
nelle banche"**

22 gennaio 2011

Premessa al Position Paper ABI

Il settore creditizio ha apprezzato l'iniziativa della Banca d'Italia di offrire una seppur breve consultazione sul documento "Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche" corredato da una ampia Relazione Illustrativa.

Nel documento che segue l'Associazione Bancaria Italiana ha riassunto i punti di vista, spesso differenziati, le richieste di chiarimenti e le proposte dei suoi Associati.

Prima di procedere con le osservazioni ai singoli paragrafi del documento in consultazione si ritiene opportuno spiegare perché su alcuni argomenti le posizioni espresse dagli Associati non sono perfettamente univoche o uniformi.

Sulla base dei variegati commenti ricevuti, è stato possibile identificare almeno 6 *cluster* di banche/Gruppi contraddistinti da posizioni differenti rispetto all'emananda disciplina.

Il **primo cluster** è rappresentato dai sei Gruppi individuati dalla Banca d'Italia nella lettera dell'Ottobre 2009; questi sei Gruppi hanno lavorato molto in questo anno e mezzo e hanno raggiunto un buon livello di conformità alle norme appena definite. Le osservazioni/richieste di questi sei Gruppi sono spesso finalizzate ad avere qualche ulteriore specifica su aspetti particolari della normativa o sulla differente impostazione adottata dalla Banca d'Italia rispetto ai documenti internazionali noti (FSB e CEBS).

L'attuale grado di conformità alle norme di questi Gruppi, che rappresentano oltre il 75% dei dipendenti del sistema bancario italiano, è un elemento estremamente positivo in visita delle *review* internazionali che sono state annunciate per i primi mesi del 2011.

Il **secondo cluster** è rappresentato dalle banche che la normativa identifica come "intermediari minori" (con un totale dell'attivo inferiore a 3,5 miliardi di euro). Per questi intermediari la normativa identifica con precisione gli aspetti che potranno essere esclusi e, naturalmente, facendo ampio ricorso al principio di proporzionalità, presumibilmente dovranno far propri alcuni principi comuni (p.e. coinvolgimento e responsabilizzazione degli organi di vertice anche

nelle Politiche di Remunerazione, simmetria tra risultati e premi, sistemi di incentivazione collegati a performance sostenibili nel medio e lungo termine, corrette per il rischio e che tengano conto del livello e del costo del capitale e delle condizioni di liquidità).

Appartengono ad un **terzo** e più ridotto *cluster* le banche con capogruppo estera alle quali si possono aggiungere le filiali di banche estere. Le criticità principali di questo gruppo di soggetti sono rappresentate dai possibili diversi indirizzi che potrebbero giungere dalla casa madre, derivanti da scelte differenziate delle Autorità di sorveglianza dei vari Paesi europei o extra europei.

Anche il **quarto** cluster è composto da un numero limitato di soggetti: si tratta delle banche quotate che non appartengono al gruppo delle "maggiori". Per questi soggetti oltre all'obbligo di istituire il Comitato di Remunerazione e al rispetto di alcuni principi base si ritiene utile un ampio ricorso al principio di proporzionalità.

Le possibilità offerte dal ricorso al principio di proporzionalità sono ancora più importanti per le banche/Gruppi che potremo definire "intermedi" e che costituiscono il **quinto** cluster, di cui fanno parte un insieme numeroso di soggetti.

Infine, il sesto **cluster** di cui fanno parte i Gruppi bancari che solo alla fine di dicembre sono venuti a conoscenza di essere nella categoria delle "maggiori" e che, quindi, devono aderire alle nuove disposizioni nella loro totalità, da subito, anzi, per effetto della retroattività delle norme, dovrebbero averlo già fatto. Senza dubbio questo è il cluster dei soggetti che presenta le maggiori criticità.

Osservazioni di carattere generale

Prima di passare alle osservazioni sugli specifici punti si ritiene utile far riferimento ad alcuni temi di interesse generale.

Tempi di attuazione e retroattività delle Disposizioni. La tempistica individuata per l'entrata in vigore delle Disposizioni e la previsione della sua retroattività¹ generano criticità comuni per tutto il sistema bancario. Gli accordi per il riconoscimento delle remunerazioni variabili sono, infatti, stati stipulati (nel 2009) con il personale e deliberati dall'Assemblea (ai sensi delle Disposizioni vigenti di Banca d'Italia). Esistono quindi delle aspettative che se non trovassero riscontro potrebbero dare luogo all'avvio di contenziosi nei confronti delle banche da parte del proprio personale. Come ricordato, inoltre, tali accordi sono già stati deliberati dalle Assemblee e, quindi, patti differenti dovrebbero discendere da pari delibere che richiedono tempi e generano ulteriori costi.

Consapevole delle istanze comunitarie da cui deriva la previsione in commento, l'ABI è disponibile a partecipare a tavoli tecnici con la Banca d'Italia per approfondire la tematica e per la individuazione di possibili soluzioni operative.

Non può essere trascurato il fatto che, per realizzare il collegamento dei sistemi di incentivazione ai piani strategici a medio e lungo termine, una gran parte del sistema bancario sarebbe costretta a riformulare tali piani ad inizio 2011 e si realizzerebbe, quindi, una diffusa pianificazione su pari periodi. Alla luce di quanto affermato si reputa oltremodo opportuno prevedere una significativa gradualità di applicazione della normativa.

Effetti fiscali delle proposte Disposizioni. Si ritiene, inoltre, importante evidenziare alcune considerazioni in merito agli effetti derivanti dall'applicazione della vigente normativa fiscale in materia di tassazione di redditi da lavoro dipendente ed in particolare di quelli erogati, come nel caso di specie, parzialmente in natura. A riguardo va infatti evidenziato come a seguito del venir meno del trattamento di favore previsto sostanzialmente sino al 2008² per l'assegnazione di azioni ai dipendenti³, l'attuale regime fiscale comporta la tassazione del valore normale delle azioni assegnate a prescindere dalla circostanza che le stesse possano o meno essere "realizzate" dal dipendente con ciò comportando una penalizzazione per il dipendente rispetto all'ipotesi di compensi totalmente in denaro (a tal fine si confrontino le tabelle riportate in appendice). L'introduzione della disciplina in commento potrebbe pertanto essere da stimolo ad un ripensamento dell'attuale trattamento del reddito da lavoro

¹ Cfr, in particolare, il successivo par. 2.

² Cfr D. L. 25 giugno 2008, n. 112 convertito dalla L. 6 agosto 2008, n. 133.

³ Per completezza va detto che è rimasta una previsione agevolativa, peraltro non applicabile nella fattispecie in esame, che prevede che non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo di imposta a 2.065,83 euro a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima di detto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo di imposta in cui avviene l'assegnazione (cfr. art. 51, secondo comma lett. g) del TUIR).

dipendente sotto forma di azioni nei confronti, ovviamente, di tutta la generalità dei contribuenti e delle diverse situazioni⁴.

Efficacia di quelle prassi aziendali con prevalente remunerazione fissa. Si ravvisa l'opportunità di non incrinare meccanismi e/o culture aziendali, che hanno fatto in modo che le politiche di remunerazione adottate non incidessero sui rischi aziendali perché basate sulla moderazione e su un uso limitato, in alcuni casi addirittura assente, del sistema di incentivazione.

Attribuzione di strumenti finanziari. In stretta connessione a questo c'è il tema del pagamento di una parte della retribuzione variabile in strumenti finanziari: per alcune categorie giuridiche di banche non si ritiene né opportuno né congruo procedere ad emissioni azionarie. In tali casi, piani monetari ben studiati collegati a parametri di *performance* che non considerino solo il valore dell'azione ma anche indicatori corretti per il rischio, potrebbero garantire il rispetto della normativa senza incidere sulla stabilità degli assetti proprietari.

Nozione di costo del lavoro. Nelle disposizioni si fa riferimento ad una nozione di remunerazione comprensiva di parte fissa e variabile della retribuzione e di alcuni benefit; si ritiene che per realizzare confronti omogenei tra banche e sistemi bancari, sia a livello nazionale che internazionale, si debba prendere a riferimento la variabile costo del lavoro.

Particolare apprezzamento si esprime per l'impianto delle disposizioni e per il chiaro richiamo alla dipendenza dell'applicazione delle disposizioni in corso di emanazione dal principio di proporzionalità. Secondo tale principio che, sulla base delle modalità tecniche della *better regulation*, ispira l'impianto normativo primario, la regolamentazione deve tenere conto della diversità degli intermediari cui viene applicata - in termini di dimensioni e complessità operativa - dettando regole differenziate e garantendone un'applicazione coerente con le specificità degli stessi. In tale ambito, la

⁴ Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 33 del D.L. 31/5/2010 n. 78 ("Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica"), sui compensi percepiti a titolo di bonus e stock options che eccedono il triplo della parte fissa della retribuzione attribuita ai dipendenti che rivestono la qualifica di dirigenti nel settore finanziario nonché ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa nello stesso settore è applicata una aliquota addizionale del 10%, trattenuta dal sostituto d'imposta al momento di erogazione dei suddetti emolumenti. Similmente, le norme più restrittive recate dalla nuova disciplina potrebbero applicarsi qualora la retribuzione variabile sia superiore al 300% di quella fissa ovvero superiore ad altro livello specificamente determinato (ad esempio almeno tra il 50% ed il 100% della remunerazione fissa, come già rilevato).

valutazione preventiva dei costi/benefici derivanti dall'adozione della regolamentazione proposta deve essere tenuta in opportuna considerazione.

L'adozione di regole che realizzino le finalità e gli obiettivi perseguiti con il minor sacrificio degli interessi dei destinatari rappresenta un contenuto di assoluto rilievo per gli intermediari minori, relativamente ai quali le iniziative legislative non dovrebbero introdurre adempimenti eccessivamente onerosi e complessi tali da poterne pregiudicare la capacità competitiva e stabilità.

Documento di consultazione

1. – Osservazioni alla Premessa del documento in consultazione

Le Banche richiedono di adottare la normativa con una certa gradualità sulla falsariga di altre disposizioni, quali quelle riguardanti i requisiti di capitale.

Chiedono inoltre di tenere conto:

- del contesto delle remunerazioni (soprattutto variabili) applicate nel sistema bancario italiano, con particolare riferimento alle banche "retail"; - dell'entità delle stesse remunerazioni, sia a livello di singolo soggetto potenzialmente *risk taker*, sia a livello globale di tutti i soggetti che percepiscono una remunerazione variabile;

- dell'impatto che le remunerazioni hanno sui bilanci d'esercizio rispetto, ad esempio, al totale dei costi del personale e/o al margine di intermediazione.

1. - Secondo il documento in consultazione (pag. 3), gli obblighi di informativa al pubblico - previsti al par. 7 – attuativi della direttiva 2010/76 (c.d. "CRD III") "entrano in vigore contestualmente all'aggiornamento del quadro normativo primario (Tub e delibere CICR) necessario per assicurare il pieno recepimento della direttiva stessa". Viene inoltre specificato che "qualora le modifiche del quadro normativo primario intervengano prima delle assemblee del 2011, le banche e i gruppi bancari dovranno, sin dalla prima applicazione, rendere l'informativa al pubblico ai sensi del paragrafo 7, come richiesto dalla CRD III. Diversamente, le banche forniranno all'assemblea le informazioni previste nel paragrafo 7".

Per una maggiore chiarezza ai fini della corretta applicazione della disciplina, si chiede di:

- *sostituire il riferimento all' "aggiornamento del quadro normativo primario (Tub e delibere CICR) necessario per assicurare il pieno recepimento della direttiva stessa" con "relativa entrata in vigore delle norme (del Testo Unico Bancario e delle corrispondenti deliberazioni del CICR) necessarie per il recepimento della direttiva stessa";*
- *tenere conto, nel processo di revisione del quadro normativo della tempistica entro cui le informazioni devono essere messe a disposizione dell'assemblea;*
- *chiarire il significato dell'ultima frase della premessa "Diversamente, le banche forniranno all'assemblea le informazioni previste nel paragrafo 7".*

2. – Il tema dell'informativa da dare al pubblico è trattato anche dalla recente consultazione indetta dalla Consob ai sensi dell'art. 123-bis Tuf relativamente alle società quotate.

Si auspica che le Autorità possano avviare un'attività di coordinamento, onde consentire alle banche di poter adempiere alla duplice regolamentazione in materia di politiche di remunerazione.

Non viene specificato se la disciplina in tema di banche che beneficiano di aiuti di Stato presupponga uno specifico intervento normativo primario, così come indicato nell'Allegato 1 al Programma dell'Attività normativa dell'Area Vigilanza per l'anno 2011 pubblicato da Banca d'Italia nel novembre 2010. Sarebbe auspicabile un chiarimento sul punto.

2. Ambito di applicazione

La normativa in consultazione appare in contrasto con i principi dell'ordinamento italiano che stabiliscono la regola generale della non retroattività delle norme, fatte salve alcune limitate eccezioni non riconducibili al caso di specie.

Il "cut-off" del 1/1/2011 indicato per la prima applicazione della normativa alle remunerazioni di competenza 2010 non è coerente con quello fissato dalla CRD III e dal CEBS (data di recepimento della direttiva nei paesi membri): parrebbe corretto uniformarsi alle previsioni comunitarie e quindi prevedere che la nuova disciplina si applichi alle remunerazioni di competenza 2010 riconosciute e pagate a decorrere dalla data di recepimento della direttiva in Italia.

Si ricorda che la versione finale di CEBS prevede espressamente, in termini di data di implementazione, *"acknowledging that some steps in this process may take time (e.g. shareholders' approval, where required; amendments to existing private and collective agreements)"*.

Si chiede di chiarire se la direttiva è *self executing*.

Il carattere "retroattivo" delle previsioni presenta elementi di criticità:

- alla lettera a) del secondo capoverso, si fa riferimento ai "contratti conclusi"..."prima del 01.01.2011". Tale previsione non considera la circostanza che le nuova normativa può contrastare con i contratti già sottoscritti tra banca e dipendente (che non necessariamente prevedevano modalità di pagamento in strumenti finanziari o differimenti) e una conformazione alle nuove disposizioni è possibile solo attraverso una rinegoziazione: una modificazione unilaterale non esclude possibili contenziosi con la controparte;
- anche con riferimento a quanto non ancora riconosciuto o non ancora pagato per servizi prestati nel 2010 (pur in assenza di specifica contrattualizzazione) si evidenzia come la metodologia e le modalità di corresponsione dei premi siano state oggetto presso gli

intermediari di una comunicazione preventiva agli interessati all'inizio dell'*accrual period*. Una modificazione ex post di quanto già comunicato appare poco sostenibile e anche poco efficace in quanto riferita a prestazioni già rese.

Si ritiene pertanto opportuno stimolare una riflessione sull'entrata in vigore delle disposizioni.

Si evidenzia che, per rispettare la tempistica di entrata in vigore della normativa rappresentata nel documento di consultazione, occorrerebbe avviare immediatamente una complessa fase progettuale di revisione delle politiche di remunerazione e dei piani retributivi, anche a lungo termine. Le nuove politiche retributive dovrebbero essere già deliberate dall'Assemblea di approvazione del bilancio al 31/12/2010 e sottoposte in precedenza all'Organo amministrativo al più tardi entro il mese di marzo 2011: ciò appare ancora più difficilmente praticabile, laddove si considerino i tempi necessari alla formale definizione ed emanazione della normativa in argomento, attualmente ancora in fase di consultazione.

Laddove le nuove disposizioni e in particolare le indicazioni di cui al paragrafo 5.2, dovessero essere applicate anche ai premi e/o alle relative quote differite di competenza del 2009 e del 2010, la cui liquidazione non è stata ancora effettuata in quanto le condizioni necessarie per il riconoscimento vanno misurate con riferimento al 2010 o agli esercizi successivi, l'erogazione di tali premi dovrebbe essere rimodulata sia attraverso un prolungamento del periodo di differimento sia con la previsione di liquidazione sotto forma di strumenti finanziari, incidendo sugli impegni assunti dalle Aziende con i singoli dipendenti, modificando anche situazioni individuali caratterizzate da diritti oramai acquisiti, con un riflesso sulla posizione previdenziale degli interessati.

Si chiede se è possibile dar corso alle modalità di pagamento previste nel 2010 ed erogabili nel 2011, senza utilizzo di strumenti finanziari, se la componente variabile fosse stata concepita a un livello molto contenuto anche per i top manager (variabile del pay-mix inferiore al 30%), non essendo stato contestualmente previsto un pay-out con componente in strumenti finanziari.

In subordine alla possibilità di evitare la retroattività delle previsioni, sarebbe auspicabile specificare che per le remunerazioni di competenza 2010 trovino applicazione unicamente le disposizioni in tema di *pay-out process* di cui ai paragrafi 5.2.3 e 5.2.4, non apparendo la generalità delle altre previsioni applicabili alle remunerazioni relative a periodi già decorsi, anche in coerenza con il principio di cui al paragrafo 158 delle Linee Guida CEBS che stabilisce espressamente che il personale debba conoscere in via anticipata i criteri che verranno usati per determinarne la remunerazione variabile.

Per le banche estere i periodi di comunicazione, di riconoscimento e di pagamento della parte variabile delle remunerazioni relative all'annualità 2010 cadono nei primissimi mesi del 2011, potenzialmente prima della definitiva emanazione del provvedimento oggetto di consultazione.

Per ciò che attiene le filiali italiane di banche extra-comunitarie si segnala, come peraltro implicitamente riconosciuto alla nota (5) a pag. 2 del documento di consultazione, che ove la filiale per motivi oggettivi di proporzionalità risulti essere non significativa nell'economia complessiva sia dell'intermediario sia del contesto del mercato bancario italiano, non si debbano applicare i requisiti di presunzione di appartenenza nella categoria del personale più rilevante per il direttore generale della filiale, i responsabili delle principali linee di business della filiale, funzioni aziendali della filiale e i responsabili delle funzioni di controllo interno della filiale

Occorre un chiarimento per i gruppi internazionali relativamente al ruolo di Banca d'Italia nei confronti delle altre autorità locali: cosa avviene se la capogruppo definisce delle modalità operative coerenti con le disposizioni di vigilanza italiane e l'Autorità di Vigilanza di un altro Paese comunitario definisce prassi interpretative diverse in un determinato ambito?

Con riferimento alla struttura della remunerazione andrebbe fatto presente che nella maggior parte delle realtà extracomunitarie la filiale non gode di autonomia ed indipendenza rispetto a tali determinazioni, dovendo applicare i criteri stabiliti da Casa Madre.

Per banche appartenenti a gruppi internazionali con Capogruppo europea come interpretare il principio sancito dal CEBS: *"the parent institution should ensure that the requirements of a group wide remuneration policy are coherently observed at group and subsidiary level"* (paragrafo 27)?

La disciplina si applica alle banche e ai gruppi bancari: l'esclusione, allo stato, di altri soggetti che operano in concorrenza con le banche in alcuni settori di attività (segnatamente le imprese di investimento, espressamente ricompresi nella CRD III) determina un grave svantaggio competitivo a danno delle banche. Sarebbe pertanto auspicabile che l'introduzione della disciplina avvenisse contestualmente con quella eventualmente applicabile anche a detti intermediari. Il presente commento va letto in correlazione con quello al punto 3.4, in quanto la neutralizzazione a livello di business unit potrebbe consentire di contenere lo svantaggio tra chi, svolgendo la medesima attività, è sottoposto alla normativa e chi invece no.

"Le disposizioni si applicano alle banche e ai gruppi bancari... e, ove applicabili, anche alle filiali italiane di banche extracomunitarie" con unica precisazione, in nota, che al personale delle filiali si applicano in particolare le regole sulla struttura dei compensi e non quelle che riguardano il ruolo degli organi aziendali. Rimane pertanto non chiaro quali siano i criteri in base ai quali andrebbero considerate applicabili o non applicabili le altre

disposizioni quali ad esempio quelle relativamente alle funzioni di controllo e agli obblighi di informativa al pubblico.

Si chiede di chiarire espressamente se il “documento remunerazione” predisposto dalle banche per l’approvazione nelle prossime assemblee di bilancio (aprile 2011), dovrà essere redatto alla luce della nuova normativa di vigilanza (ovviamente se questa verrà emessa ed entrerà in vigore prima di tale assemblea).

3. Principi e criteri generali

La qualificazione della funzione Risorse Umane come “funzione di controllo”, oltre a non attingere da previsioni specifiche della CRD III, sembra impropria in quanto non considera il ruolo della funzione nell’ambito della gestione aziendale in tema di governo dei costi. A tal proposito si evidenzia come la funzione sia oggetto di specifiche deleghe da parte del Consiglio di Amministrazione per la gestione del personale. Se da una lato è possibile ipotizzare che la remunerazione variabile della funzione Risorse Umane possa fare riferimento ad una quota di elementi legati all’attività specifica, appare non comprensibile l’assenza di riferimenti ad aspetti reddituali e/o di gestione economica dell’azienda.

Si ritiene pertanto valutare la possibilità di escludere la funzione Risorse Umane dal novero delle funzioni di controllo.

A pag 2 del documento di consultazione si usa il termine “ruoli chiave”; questo stesso termine viene usato nel CCNL con altre finalità; sarebbe opportuno far riferimento a “ruoli più rilevanti”.

3.1. Nozione di remunerazione

Per quanto concerne il previsto divieto di comportamenti elusivi della normativa, si ritiene di confermare la legittimità per il personale “più rilevante” di percepire i compensi derivanti dagli incarichi assunti in società appartenenti al medesimo gruppo bancario o esterne a questo, purché congrui rispetto all’incarico.

Per quanto definito nella nota 6 del primo paragrafo, nel calcolo del *pay-mix* (e quindi nel concetto di remunerazione) non vanno considerati tutti i benefit la cui attribuzione non sia legata ai sistemi incentivanti. Altre voci citate nel documento di consultazione (es. fringe benefits), più riconducibili a un concetto di Total Reward, non sono necessariamente rappresentative del valore professionale e della posizione ricoperta da una risorsa/manager.

Peraltro, utilizzare una definizione di retribuzione più ampia, che ricomprende contributivi pensionistici, benefits, ecc. (più prossima ad un concetto di Total Reward) potrebbe generare svantaggi competitivi per le banche italiane a causa del differente trattamento fiscale a cui certe voci sono sottoposte all'interno dell'EU.

Riteniamo quindi che soltanto la Retribuzione Annuale Lorda continuativa garantita sia da considerare come proxy della componente fissa della retribuzione ai fini del computo della componente variabile e della retribuzione totale.

Fermo restando quanto sopra esplicitato in ordine alla retribuzione da prendere a riferimento, si richiedono comunque dei chiarimenti in termini di alcune componenti richiamate nel documento.

Nel terzo capoverso si dice: "Per remunerazione variabile si intende ogni pagamento o beneficio che dipende dalla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza)", è corretto interpretare che Fringe benefits quali l'affitto o l'auto in uso promiscuo, anche se giuridicamente riconosciuti come retribuzione variabile, qualora vengano attribuiti con criteri discrezionali ma non legati ad una performance (es. ruolo ricoperto o convenienza aziendale), non debbono essere comunque conteggiati come retribuzione variabile?

Per quanto riguarda i benefici pensionistici discrezionali è necessario un chiarimento. In genere esiste un fondo pensionistico comune per tutti i dipendenti della Banca dove possono essere previste contribuzioni differenziate in base alla fascia di appartenenza (impiegati/quadri/dirigenti). Bisognerebbe esplicitare che tale accordi collettivi, sebbene prevedano differenziazioni, siano escluse dalle disposizioni.

Sempre con riferimento ai benefici pensionistici discrezionali chiediamo conferma che non rientrino i contributi versati in virtù di accordi sindacali aziendali che regolano i fondi pensionistici chiusi.

Relativamente alla previsione che le banche richiedano ai loro dipendenti "di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione e sulla responsabilità che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi retributivi", norma evidentemente tarata su contesti finanziari differenti da quello domestico, si richiedono maggiori precisazioni da parte del regolatore al fine di assicurarne un'efficace applicazione e per evitare che, in assenza di un chiaro dettato regolamentare, vengano ricomprese in tale fattispecie ordinarie forme di copertura assicurativa della responsabilità professionale diffuse anche nel nostro Paese.

Con riferimento alla definizione di remunerazione variabile, riteniamo non pertinente l'assimilazione dei *retention* bonus alla remunerazione variabile legata alla *performance* (cfr. anche punto 5.2 penultimo a capo). L'impostazione pare infatti non considerare i presupposti delle *retention*, finalizzate non a un obiettivo di "risultato" ma alla fidelizzazione di competenze critiche. Si ritiene la definizione proposta possa generare una distorsione della concorrenza in quanto non consentirebbe alle banche di "proteggere" profili importanti dall'aggressione dei competitor. In caso di risposta positiva, dobbiamo sommarli alla componente fissa per determinazione dell'importo su cui calcolare la % di incidenza variabile?

Visto che il paragrafo 5.1 recita "L'intera remunerazione deve essere divisa tra la quota fissa e quella variabile; tra queste due componenti vi deve essere una rigorosa distinzione" andrebbe puntualizzato che criteri applicare per poter imputare correttamente ogni singolo benefit (assicurazioni, buoni pasto, ecc.).

Si chiede di limitare la nozione di personale, oltre ovviamente a esponenti e a dipendenti, solo agli "addetti alle reti distributive esterne se in grado di generare rischi significativi per la banca", eliminando il non preciso riferimento agli "altri soggetti"

La definizione di remunerazione a cui si fa riferimento anche a livello internazionale ha 3 componenti: il fisso, il variabile (breve, differito monetario e in strumenti) e i benefit. I confronti nazionali e soprattutto internazionali dovrebbero essere fatti sulle 3 componenti e sul costo totale del lavoro che comprende anche gli oneri indiretti. Questo rileva anche ai fini della *disclosure* (paragrafo 7).

3.2. Identificazione del "personale più rilevante"

Il paragrafo 3.2. del documento in consultazione individua il "personale più rilevante" come quello "la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca". ABI condivide questo approccio – in linea con quanto indicato dal FSB, dal CEBS e dal Comitato di Basilea – essendo favorevole ad un'adeguata delimitazione dell'ambito di applicazione delle nuove regole e non ad una generalizzata estensione delle stesse a tutto il personale bancario.

Quanto all'identificazione di detto personale, ABI ritiene auspicabile una previsione che consenta ad ogni banca di censire e valutare liberamente il "personale più rilevante" (cosiddetta "auto-valutazione"); infatti, ciò consente – nel rispetto del noto principio di proporzionalità – di garantire flessibilità nelle decisioni interne di ciascun istituto e nella definizione delle categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca.

Pur prendendo atto che, come precisato nella Relazione Illustrativa al documento di consultazione, l'estensione alle Risorse Umane della disciplina remunerativa applicabile alle funzioni di controllo interno è stata effettuata in analogia con le scelte già operate in tal senso a livello internazionale dal CEBS e dal Comitato di Basilea, si evidenzia che tale equiparazione non trova precedenti nella normativa, anche di vigilanza, vigente e non pare comunque condivisibile a livello sistematico, posto che la struttura in questione, nell'ambito di una azienda bancaria, ha carattere tipicamente gestionale e non già di controllo. Anche laddove volesse mantenersi la prevista applicazione della normativa in questione alla Funzione Risorse Umane, si ritiene opportuno precisare nelle Disposizioni di Vigilanza che tale funzione non può, in linea generale, essere considerata una funzione di controllo interno e che pertanto tale equiparazione opera solo a livello settoriale per quanto di rilievo in questa sede.

In conclusione, come in passato per gli standard applicativi dettati dal *Financial Stability Board*, la posizione di ABI è nel senso che il campo di applicazione delle regole sia correttamente definito, considerando figure professionali ben individuabili e che abbiano almeno due caratteristiche: ricoprire all'interno dell'azienda una posizione manageriale apicale e strategica; svolgere un'attività lavorativa che comporta funzioni ad elevato rischio sul mercato.

E ciò anche allo scopo di evitare impatti sulle discipline contrattuali collettive, considerato che come già riconosciuto dalle Raccomandazioni della Commissione europea del 2009 occorre che "le disposizioni in materia di retribuzione facciano salvi, laddove applicabili, i diritti delle parti sociali nelle trattative collettive".

Si ritiene che il riferimento alla "medesima fascia retributiva", contenuto nel punto v) del Paragrafo 3.2., debba ricollegarsi all'individuazione da parte della Banca di un certo importo di Remunerazione Totale (nell'ambito della quale la retribuzione variabile risulti particolarmente cospicua, ad esempio almeno ricompresa tra il 50% ed il 100% della remunerazione fissa), al di sopra del quale si debbano applicare le regole di maggior dettaglio relative alle modalità di corresponsione dei compensi.

3.3. Applicazione nei gruppi bancari

I gruppi bancari italiani sono composti da Banche e Società finanziarie/strumentali: occorre chiarire se le disposizioni di vigilanza si intendono applicabili alla capogruppo e alle sole banche del gruppo oppure a tutte le società che ne fanno parte.

Si auspica un'espressa previsione secondo cui anche all'interno dei gruppi bancari di maggiori dimensioni - ferma restando l'approvazione di una politica remunerativa di gruppo coerente con le Disposizioni di Vigilanza - la normativa possa essere applicata alle società di minori dimensioni - o con specifiche caratteristiche - sulla base del principio di proporzionalità, coerentemente a quanto già previsto per gli intermediari di minori dimensioni e per le banche diverse da quelle appartenenti ai gruppi bancari di maggiori dimensioni.

La corretta applicazione dei principi generali posti alla base della nuova normativa sarebbe comunque assicurata, dall'approvazione da parte della Capogruppo, di una politica remunerativa di gruppo coerente con la normativa medesima, fatte salve le singole specificità aziendali delle società di minori dimensioni, per le quali potrebbe non essere giustificabile l'integrale applicazione di una disciplina così complessa, per la sola circostanza di appartenere ad un gruppo di grandi dimensioni.

3.4. Criterio di proporzionalità

Level playing field e intermediari esclusi dalla normativa

Per garantire il mantenimento della competitività sui mercati che presentano differenti contesti e la presenza di intermediari esclusi dalla normativa (hedge funds, società finanziarie non quotate, "boutique" finanziarie) la disciplina dovrebbe essere applicata nella sua completezza solo alle Banche appartenenti alla categoria 1 dello SREP⁵ (intermediari con significativa presenza internazionale). La categoria 2 (classe 2 ICAAP - con attivo consolidato superiore ai 20 mld eur) dovrebbe rimanerne fuori o almeno poter applicare la normativa secondo il principio di proporzionalità⁶. Più in generale il criterio di proporzionalità è da salvaguardare anche nei Gruppi di maggiore dimensione, nei quali si può verificare l'opportunità di una sua applicazione.

La previsione di un periodo di *retention* minimo di 2 anni per gli strumenti finanziari assegnati *up-front* rappresenta, come espressamente indicato nella Relazione Illustrativa, una previsione più stringente rispetto alla normativa comunitaria.

A fronte di un quadro normativo comunitario estremamente prescrittivo nonché già più stringente rispetto ai principi approvati a livello internazionale (con un conseguente impatto generale sulla competitività degli intermediari europei rispetto ai principali competitor statunitensi, svizzeri e asiatici), non si ritiene condivisibile la previsione di ulteriori

⁵ Circolare 269 del 7 maggio 2008 (quindi unicamente classe 1 ICAAP).

⁶ Una soglia dimensionale adeguata per l'applicazione integrale potrebbe essere quella che oltre ad essere 1 ICAAP consideri un attivo consolidato superiore almeno ai 100 mld eur.

limitazioni a livello nazionale che costituirebbero un ostacolo alla garanzia di un *level playing field*, quanto meno a livello comunitario.

Si sollecita un chiarimento sui motivi dell'indicazione nella relazione illustrativa sul *vesting* che "le rate devono essere uguali" mentre il CRD/CEBS specifica come criterio "*vest no faster than on a pro-rate basis*".

Definizione del perimetro della normativa all'interno dei Gruppi

Il documento di consultazione prevede che le singole componenti del Gruppo restino responsabili del rispetto della normativa ad esse direttamente applicabile.

Si ritiene legittimo che nella Politica Retributiva di un Gruppo di "rilevanza sistemica nazionale" le società che ne fanno parte possano non individuare "personale rilevante" ai sensi del Paragrafo 3.2, nell'ambito del proprio processo di autovalutazione ed in base al principio di proporzionalità, in presenza di parametri che non siano giustificativi di tale "rilevanza".

In particolare potrebbero essere considerati punti di riferimento nel processo di autovalutazione delle scelte effettuate i seguenti parametri: remunerazione complessiva del singolo interessato, incidenza della retribuzione variabile su quella fissa del singolo interessato⁷, incidenza del Monte Remunerazione variabile totale erogata sul Margine di Intermediazione di bilancio, ovvero, incidenza della remunerazione totale variabile sui costi complessivi del personale.

Uniformità di trattamento tra intermediari minori e unità di business

Sarebbe auspicabile che, come espressamente previsto dal paragrafo 20 e ss. delle Linee Guida CEBS in tema di neutralizzazione, la possibilità di non applicare le disposizioni dei paragrafi 5.2.3, 5.2.4 e 5.3, secondo e terzo periodo, prevista per gli "intermediari minori", sia estesa anche al personale rilevante di unità organizzative (*business unit*) di un intermediario deputate allo svolgimento di specifiche attività, ancorché non costituite in forma societaria autonoma, quando, specificamente considerate, presentino documentabili requisiti per essere classificate in tale categoria.

Le esemplificazioni dell'Organo di Vigilanza potrebbero opportunamente essere arricchite, sia nel paragrafo dei ruoli del "personale più rilevante", sia in quello sui criteri di proporzionalità, con un richiamo riferito anche all'esito dei processi formalizzati di valutazione delle posizioni, molto diffusi nel settore creditizio, che consenta di far risaltare la rilevanza dei ruoli, indipendentemente dalla loro nomenclatura.

⁷ Il processo di assessment aziendale potrebbe prevedere di non comprendere nelle posizioni soggette a sistemi di pagamento differito della componente variabile della remunerazione quelle con una incidenza del variabile della retribuzione fissa ad esempio inferiore al 30%.

Nel caso di una banca con Capogruppo Europea o extra europea sarebbe opportuno chiarire la portata e le modalità applicative di quanto previsto dall'ultimo periodo del paragrafo 3.4 relativo all'applicazione del principio di proporzionalità al processo di identificazione del "personale più rilevante", nel caso, ad esempio di un processo "globale".

4 - Organi aziendali e funzioni di controllo

Ruolo dell'assemblea

Ai sensi del documento in consultazione, l'approvazione da parte dell'Assemblea delle politiche e prassi di remunerazione ne accresce la consapevolezza sul tema e, conseguentemente <<all'Assemblea deve perciò essere sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e prassi di remunerazione ... che l'intermediario intende adottare ... e sulle modalità con cui esse sono state adottate >>.

Ferma restando l'informativa che normalmente viene rilasciata nell'ambito del bilancio, si richiede che le Disposizioni chiariscano le modalità di applicazione di quanto ora descritto nell'ambito delle banche che adottano il sistema dualistico di amministrazione e controllo, ove l'approvazione della materia non compete all'Assemblea.

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

- Ai sensi del par. 3.3 del documento in consultazione, gli indirizzi remunerativi di un gruppo bancario vengono definiti dalla Capogruppo nell'ambito del proprio ruolo di garante della coerenza delle politiche e delle prassi di remunerazione nell'intero gruppo bancario.

Tale previsione sembra contrastare con l'obbligo di costituzione del Comitato per la Remunerazione nel caso in cui la banca faccia parte di un gruppo bancario: in tal caso, infatti, il Comitato non disporrebbe di adeguati spazi concreti per operare a livello propositivo, ma, eventualmente, potrebbe svolgere solo attività ricognitiva sulla conformità delle prassi remunerative della società alle politiche deliberate dalla Capogruppo.

Si richiede che le Disposizioni esentino le banche facenti parte di un gruppo bancario (e diverse dalla Capogruppo) dall'obbligo di costituzione del Comitato per la Remunerazione per le banche appartenenti ad un gruppo bancario (fatti salvi eventuali oneri equivalenti imposti alle società quotate dalla normativa speciale ad esse applicabile, anche in via di

autoregolamentazione, quale il Codice di Autodisciplina delle società quotate).

- La medesima necessità viene avvertita dalle banche (pur appartenenti al gruppo delle "maggiori" con asset superiori a 20 miliardi) che fanno parte di un gruppo bancario con Capogruppo Europea. *La coerenza della costituzione del Comitato per la Remunerazione parrebbe infatti lenita, nelle Guidelines del CEBS, dalla possibilità, chiaramente esplicitata in nome del principio di proporzionalità, della non istituzione di detto comitato ("...a subsidiary of an EEA-based parent institution may not establish a Rem Co where: i) the parent institution is obliged to set up a Rem Co performing its tasks and duties for the whole group; and ii) the subsidiary adopts the remuneration policy and structure defined by the parent institution."* Ad avviso del CEBS, le autorità di vigilanza *"should review the assessment of the institution as to whether to have a Rem Co or not, especially for a subsidiary institution in cases where the EEA parent institution has established a Rem Co for the group"* (par 52).

Si richiede pertanto che, in virtù del principio di proporzionalità, le Disposizioni esentino dall'obbligo di costituzione del Comitato per la Remunerazione anche le banche facenti parte di un gruppo bancario con Capogruppo Europea.

Funzioni di controllo

Ai sensi del documento in consultazione (pag 8), la funzione di revisione interna verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea.

Si richiede di chiarire le modalità di applicazione della previsione alle banche che adottano il sistema dualistico di amministrazione e controllo e se sia coerente con le Disposizioni in emanazione la sottoposizione all'assemblea degli esiti della verifica svolta dalla revisione interna anche nel caso in cui non sia l'assemblea l'organo che approva la politica di remunerazione (essendo il consiglio di sorveglianza).

Sarebbe inoltre opportuno valutare la possibilità di trattare in modo differenziato i componenti delle control functions (in particolare funzione CFOvs dirigente preposto e funzione HR) distinguendoli tra "fully independent" (Audit/Compliance) e "business partner" (CFO, CRO,HR).

Compensi dei consiglieri non esecutivi, dei componenti dell'organo con funzione di controllo e dei componenti delle funzioni di controllo interno

Sostanzialmente in linea con quanto già previsto nella disciplina dettata dalla Banca d'Italia nel 2008, il documento in consultazione (pag. 8) prevede che con riguardo ai responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno, devono, tra l'altro, "essere osservate con particolare rigore le cautele indicate al par. 5.2 per i compensi basati su strumenti finanziari".

Il ruolo e le funzioni attribuite a tali soggetti hanno tradizionalmente reso inopportuno l'uso degli strumenti finanziari come misure di incentivazione: ciò sia per il contenimento in sé del premio (la componente fissa è, infatti, preponderante) sia per evitare un mancato allineamento del valore degli strumenti finanziari al valore del premio, dal momento che gli obiettivi tali figure sono sostanzialmente qualitativi.

Al riguardo, si richiede di chiarire:

a) che l'attribuzione degli strumenti finanziari a tali categorie di soggetti è solo eventuale e deve costituire una parte contenuta della componente variabile della remunerazione.

b) che, come per il restante personale, anche la concreta individuazione del personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno debba essere autonomamente effettuata da ogni società nell'ambito del proprio processo di autovalutazione, tenuto conto delle proprie specificità aziendali e della politica retributiva adottata.

c) se sia possibile subordinare la attribuzione di remunerazione variabile ai responsabili e al personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno alla sussistenza di condizioni o risultati economici (cc.dd. "gate") che consentono l'accesso al sistema incentivante a tutto il personale. In assenza di risorse economiche, infatti, non sembra coerente con il principio della tutela del patrimonio distribuire premi (ancorché definiti sulla base di requisiti qualitativi) ai componenti delle funzioni di controllo.

5. Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

5.1 Rapporto tra componente fissa e componente variabile

Si ritiene opportuno che le Disposizioni di Vigilanza chiariscano espressamente che per gli Amministratori esecutivi, presuntivamente identificati come "personale più rilevante", non debba essere necessariamente prevista una quota di remunerazione a carattere variabile, da corrispondere secondo le modalità stabilite nelle Disposizioni medesime. Tale previsione non appare coerente con quanto stabilito al Paragrafo 6

delle Disposizioni ("Banche che beneficiano di aiuti di Stato") ove, con finalità di contenimento ancora maggiore dei rischi, si prevede che in tali banche sia vietato pagare una remunerazione variabile agli esponenti aziendali, salvo che ciò non sia giustificato da particolari esigenze.

Si chiedono chiarimenti su alcuni aspetti di quanto affermato nella nota 20 con particolare riferimento a:

- finalità societarie con citazione ad esempio delle "mutualistiche";
- esclusione dell'obbligo ad erogare retribuzione variabile per il personale che non incida sul profilo di rischio della banca;

5.2 Struttura della componente variabile Strumenti finanziari

Si sollecitano chiarimenti sugli strumenti finanziari *cash* agganciati alle azioni (tipicamente le *phantom stock* collegate con parametri corretti per il rischio). Innanzitutto per capire se possano essere considerati come strumento "conforme alla normativa" sostitutivo dell'*equity*, in secondo luogo se possono essere utilizzati anche dalle società quotate per evitare eccessive diluizioni del capitale.

Tali strumenti finanziari sono particolarmente utili anche per le banche quotate ma di dimensioni limitate.

Per ridurre l'aleatorietà di interpretazione applicativa si ritiene opportuno prevedere una qualificazione di dettaglio degli strumenti da utilizzare in alternativa alle azioni, privilegiando gli elementi di inclusione e computabilità nel Patrimonio di Base; dovrebbe quindi essere previsto un eventuale perimetro di dettaglio degli strumenti finanziari nel quale, in base al diverso grado di "prossimità" al capitale proprio, andrebbero inclusi in primis gli strumenti assimilabili alle azioni ordinarie della banca che, in caso di default o di perdite aziendali, prevedono l'assorbimento delle perdite (secondo il principio della "*loss absorbency*") e gli altri strumenti che la Normativa include nel Patrimonio di "migliore qualità".

Si sollecita, inoltre, un chiarimento sugli strumenti innovativi e non innovativi di capitale. Qualora fossero ritenuti appropriati, debbono essere previsti in combinazione o in alternativa con gli altri strumenti finanziari (ad esempio azioni)?

In relazione alla valutazione degli strumenti finanziari cosa si intenda per "momento in cui il beneficio viene accordato al personale", in particolare quando "matura" il diritto ovvero quando viene "erogato" l'incentivo?

Si ritiene inoltre necessario che venga effettuata una attenta valutazione in merito ai possibili rischi di liquidità connessi all'utilizzo di strumenti ibridi di capitale (tipicamente i c.d. "subordinati") nell'ambito della corresponsione della componente variabile della remunerazione, secondo le regole individuate nella nuova normativa.

Incentivi a breve e differiti

Nella prassi attuale per incentivare la maggior parte del personale bancario si utilizzano, e si continueranno ad utilizzare, gli incentivi a breve. La normativa nazionale e internazionale fa riferimento solo al differimento *cash* o in strumenti finanziari. Di fatto le esemplificazioni dell'incidenza fiscale proposte nell'allegato portano a risultati che tendono a far scomparire o a ridurre a cifre risibili le erogazioni "up front".

In conseguenza di quanto detto si creerebbe una spinta verso l'aumento della parte fissa della retribuzione con conseguente crescita dei costi di personale su basi strutturali.

Alla luce delle esemplificazioni si ritiene proponibile che per il personale individuato come rilevante sia possibile ricorrere ai soli incentivi differiti?

Con riferimento ai sistemi di incentivazione del personale e in particolare delle reti, è necessario chiarire se il fatto che essi "devono essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina applicabili" presupponga la coerenza di obiettivi specifici di natura qualitativa nell'ambito delle inerenti schede obiettivo, già a far data dal 2011.

Correzioni ex post

Considerando che gli approcci regolamentari e gestionali prevedono la stima dei rischi su base annuale, le correzioni ex post potrebbero essere intese sia come variazione, eseguita ad esempio nell'anno t1 o t2, dei risultati dell'anno di riferimento t0 a seguito di evidenziazione di rischi non precedentemente calcolati, ma anche come controllo che i risultati dell'anno t0 e di quelli degli anni successivi (per un totale di 3/5 anni) abbiano complessivamente raggiunto una *performance* adeguata, potendo, in questo secondo caso, verificare in via effettiva che il risultato dell'anno t0 non abbia prodotto effetti negativi negli anni successivi ed è risultato sostenibile nel tempo.

Si ritiene opportuno che la Banca d'Italia condivida questa duplice possibile applicazione.

Con riferimento alla nota 26 si chiede conferma del fatto che, poiché il malus agisce sul periodo di differimento, ciò che può ridursi in funzione dei risultati eventualmente corretti non è la remunerazione variabile "erogata" bensì "maturata".

Il "personale più rilevante" destinatario della retribuzione variabile, che cessa il rapporto lavorativo con l'Azienda in quanto pensionabile, dovrà sulla base delle disposizioni di vigilanza aspettare i tempi definiti dalla policy retributiva per ottenere la liquidazione dei vari compensi o la stessa politica retributiva aziendale potrebbe prevedere la corresponsione di tutta la parte variabile all'atto della cessazione, senza aspettare il decorso del termine di differimento ma prevedendo delle condizioni per la determinazione della stessa?

Con riferimento al fatto che la componente variabile debba essere parametrata ad indicatori di performance corretti per i rischi in un orizzonte pluriennale (cd. *ex-ante risk adjustment*), si ritiene che la sostenibilità nel tempo della *performance* e l'allineamento ai risultati di medio/lungo periodo avvenga attraverso l'effetto combinato delle misure di *ex ante* ed *ex post risk adjustment*.

Retribuzione variabile e particolari tipologie di banche

Ci riferiamo ad una banca in cui il sistema retributivo è incentrato sulla componente fissa, la parte variabile risulta essere complementare, di limitata entità e di conseguenza non significativa.

L'analisi del documento, in particolare dei capitoli 5.1 e 5.2, fa emergere la considerazione che tale banca, caratterizzata da profili di mutualità e di spirito cooperativistico, che non ha sistema incentivante bensì premiante, debba mettere a punto meccanismi di calcolo e di differimento nel tempo che, di fatto, vanno a creare un sistema di retribuzione più "aggressivo" (con un possibile aumento dei rischi per la Banca).

Si ritiene che la creazione di un meccanismo allineato alla normativa comporti, per questa tipologia di banca una forzatura dello spirito della normativa - che è quello di evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni di legge o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca - vanificandone la ratio.

Ciò premesso, sembra ragionevole proporre che l'Autorità di Vigilanza, con riferimento alla parte variabile della remunerazione dei dipendenti, giudichi conforme alla normativa un processo aziendale che porti ad identificare soglie di importo al di sotto delle quali i dipendenti non rientrano tra il personale rilevante. In questo modo la banca potrebbe concentrare l'attenzione sulla retribuzione, fissa e variabile, dei soli "*risk taker*" (quelli appartenenti alla categoria i) e ii) del paragrafo 3.2. del doc. in

consultazione) coincidenti con le figure apicali della banca la cui attività ha impatto rilevante sul profilo di rischio della banca.

Nel caso di una banca/Gruppo appartenente ad un Gruppo bancario estero chiarire se gli indicatori di *performance* e i meccanismi di "ex ante e ex post *risk adjustment*" possano essere riferiti al gruppo globale ovvero a quello nazionale.

5.3 Politica pensionistica e di fine rapporto

La formulazione della previsione in ordine alla corresponsione di benefici pensionistici discrezionali investiti in strumenti finanziari sembrerebbe prevedere un diverso trattamento tra il dipendente che interrompe il rapporto di lavoro prima di aver maturato i requisiti pensionistici e quello che cessa con diritto a pensione.

Nel primo caso l'erogazione ex post è subordinata alla *performance* al netto dei rischi, previsione non contemplata nel secondo caso.

Si richiede una identica previsione in ordine all'erogazione dei benefici pensionistici discrezionali in strumenti finanziari - ex post in relazione alla performance al netto dei rischi - tanto nei confronti dei dipendenti che cessano senza requisiti pensionistici quanto di quelli con diritto a pensione.

6. Banche che beneficiano di aiuti di Stato

La sottoscrizione dei "Tremonti bond" è da considerarsi alla stregua di un beneficio pubblico eccezionale?

Laddove così fosse occorre specificare la soglia di rilevanza (ad es. in termini di basis point del patrimonio di vigilanza) a partire dalla quale si verifica la mancata compatibilità tra retribuzione variabile e mantenimento di un adeguato livello di patrimonializzazione.

In caso di mancata compatibilità, quale deve essere la percentuale del risultato netto di gestione entro cui vada limitata la retribuzione variabile?

7 Osservazioni sugli Obblighi di informativa al pubblico

Con riferimento alle informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante", il documento in consultazione chiede di indicare, tra gli altri:

- v) i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari;
- vi) i pagamenti effettuati a titolo di conclusione anticipata del rapporto di lavoro, il numero dei beneficiari e l'importo più elevato riconosciuta ad una singola persona.

Non è chiara la differenza tra le due voci ora elencate e si chiede una delucidazione al riguardo.

Si richiede, inoltre, che, in sede di prima applicazione, l'informativa ai sensi del Pillar 3 sia rilasciata nei confronti dell'assemblea dei soci e del pubblico a partire dalla prossima situazione riferita all'esercizio 2011, ovvero sia differita nel corso 2011. A regime anche queste tematiche saranno inserite nel Pillar 3 annuale e pubblicate secondo le relative date di scadenza.

ALLEGATO

TABELLE RECANTI TRATTAMENTO FISCALE E CONTRIBUTIVO DEL
REDDITO DA LAVORO DIPENDENTE

Raffronto erogazione sistema incentivante Dirigenti

Importo remunerazione variabile 100.000

Erogazione interamente in denaro (secondo regole vigenti)

| | | |
|-----------------|--------|---------|
| Somma lorda | | 100.000 |
| Onere INPS | 26,35% | 26.350 |
| Onere aziendale | | 126.350 |

| | | |
|----------------------|--------|---------------|
| Somma lorda | | 100.000 |
| Ritenute INPS | 10,19% | 10.190 |
| Imponibile IRPEF | | 89.810 |
| Ritenute IRPEF | 43% | 38.618 |
| Importo netto | | 51.192 |

Erogazione secondo lo schema B.I. (prima ipotesi)

Importo complessivo 100.000

| | Importo in denaro | | Importo in azioni | |
|-------------------|-------------------|--------|-------------------|--------|
| Quota complessiva | 50% | 50.000 | 50% | 50.000 |

A) Erogazione immediata (up-front)

| Primo anno | | Importo in denaro | | Importo in azioni | |
|------------------------------------|--------|-------------------|------------|-------------------|--|
| Quota immediata | 60% | 30.000 | 60% | 30.000 | |
| Ritenute INPS su importo in denaro | 10,19% | 3.057 | | | |
| Imponibile IRPEF importo in denaro | | 26.943 | | | |
| Imponibile IRPEF importo in azioni | | 30.000 | | | |
| Imponibile IRPEF totale | | 56.943 | | | |
| Ritenute IRPEF | 43% | 24.485 | | | |
| Importo netto | | 2.458 | | | |
| Numero azioni al corso di | | | 1,6 | 18.750 | |

B) Erogazione differita (unica soluzione il 4° anno)

| Quarto anno | | Importo in denaro | | Importo in azioni | |
|---|--------|-------------------|------------|-------------------|--|
| Quota differita | 40% | 20.000 | 40% | 20.000 | |
| Quota maggiorata di interessi 1% (c/18) | | 20.606 | | | |
| Ritenute INPS su importo in denaro | 10,19% | 2.100 | | | |
| Imponibile IRPEF importo in denaro | | 18.506 | | | |
| Imponibile IRPEF importo in azioni | | 20.000 | | | |
| Imponibile IRPEF totale | | 38.506 | | | |
| Ritenute IRPEF | 43% | 16.558 | | | |
| Importo netto | | 1.343 | | | |
| Numero azioni al corso di | | | 1,6 | 12.500 | |

Ove l'azienda intenda avvalersi della facoltà conferita dalla Banca d'Italia di corrispondere la quota differita secondo un criterio pro - rata (annuale) si avrebbe quanto segue (seconda ipotesi):

| B1) Secondo anno | Importo in denaro | | Importo in azioni | |
|---|--------------------------|------------|--------------------------|--------------|
| Quota differita | 13% | 6.667 | 13% | 6.667 |
| Quota maggiorata di interessi 1% (c/18) | | 6.733 | | |
| Ritenute INPS su importo in denaro | 10,19% | 686 | | |
| Imponibile IRPEF importo in denaro | | 6.047 | | |
| Imponibile IRPEF importo in azioni | | 6.667 | | |
| Imponibile IRPEF totale | | 12.714 | | |
| Ritenute IRPEF | 43% | 5.467 | | |
| Importo netto | | 580 | | |
| Numero azioni al corso di | | | 1,6 | 4.167 |

| B2) Terzo anno | Importo in denaro | | Importo in azioni | |
|---|--------------------------|------------|--------------------------|--------------|
| Quota differita | 13% | 6.667 | 13% | 6.667 |
| Quota maggiorata di interessi 1% (c/18) | | 6.801 | | |
| Ritenute INPS su importo in denaro | 10,19% | 693 | | |
| Imponibile IRPEF importo in denaro | | 6.108 | | |
| Imponibile IRPEF importo in azioni | | 6.667 | | |
| Imponibile IRPEF totale | | 12.774 | | |
| Ritenute IRPEF | 43% | 5.493 | | |
| Importo netto | | 615 | | |
| Numero azioni al corso di | | | 1,6 | 4.167 |

| B3) Quarto anno | Importo in denaro | | Importo in azioni | |
|---|--------------------------|------------|--------------------------|--------------|
| Quota differita | 13% | 6.667 | 13% | 6.667 |
| Quota maggiorata di interessi 1% (c/18) | | 6.869 | | |
| Ritenute INPS su importo in denaro | 10,19% | 700 | | |
| Imponibile IRPEF importo in denaro | | 6.169 | | |
| Imponibile IRPEF importo in azioni | | 6.667 | | |
| Imponibile IRPEF totale | | 12.835 | | |
| Ritenute IRPEF | 43% | 5.519 | | |
| Importo netto | | 650 | | |
| Numero azioni al corso di | | | 1,6 | 4.167 |