



Associazione Italiana Compliance

**DISPOSIZIONI DI VIGILANZA IN MATERIA DI POLITICHE DI
REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE NELLE BANCHE
(DOCUMENTO BANCA D'ITALIA PER LA CONSULTAZIONE)**

Premessa e perimetro delle osservazioni

In applicazione della direttiva 2010/76/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio, emanata il 24 novembre 2010, tenuto conto delle *guidelines* applicative del CEBS del 10 novembre 2010, con il documento del dicembre scorso la Banca d'Italia ha sottoposto alla consultazione le disposizioni in materia di politiche di retribuzione e incentivazione.

Il tema, complesso e delicato per le sue diverse implicazioni (normative, regolamentari, giuslavoristiche, gestionali), comporta, in concreto, rilevanti impatti sia sui diritti individuali sia sulle politiche di gestione delle risorse umane nelle aziende bancarie, con ricadute anche sul piano delle strategie aziendali.

Il tema, che trova un primo sviluppo già nelle Disposizioni sulla Funzione di Conformità nelle Banche (Compliance) del 10 luglio 2007, vede la Compliance chiamata a verificare "la coerenza del sistema premiante aziendale (in particolare, retribuzione e incentivazione del personale) con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, nonché di eventuali codici etici o di altri standard di condotta applicabili alla banca".

Partendo da questa attribuzione, AICOM intende fornire le sue osservazioni con l'auspicio che le stesse possano contribuire a chiarire nuove regole così da consentirne la corretta interpretazione e la concreta applicazione nelle realtà bancarie.



Associazione Italiana Compliance

Ambito di applicazione

L'ambito dei soggetti ai quali le disposizioni si applicano comprende tutti gli intermediari italiani, anche per le componenti estere, nonché le filiali estere di banche extra comunitarie (oltre che comunitarie).

L'ambito oggettivo relativo alla tempistica delle remunerazioni appare estremamente ampio riguardando sia quelle dovute sulla base di contratti conclusi o incarichi assunti prima del 2011 e riconosciuti o da corrispondere successivamente, sia quanto riconosciuto e non ancora corrisposto prima del 2011, per i servizi resi nel 2010.

E' evidente la concreta volontà di rendere operativa la normativa già dal 1° gennaio 2011 comprendendo anche gli eventuali differimenti (parte variabile distribuita nel tempo) in corso.

Sono altrettanto evidenti le complessità applicative, tenuto conto della rilevanza delle novità normative; ciò renderà estremamente difficile un'immediata e completa adesione alle stesse.

Sarebbe, pertanto, auspicabile consentire la decorrenza della normativa a partire dal sistema premiante per l'anno 2011, evitando una decorrenza con effetti di tipo retroattivo.

Principi e criteri generali

Un disegno generale che favorisca il rispetto complessivo delle norme nasce in primo luogo da regole condivise o sulle quali si addivenga ad una sostanziale accettazione.

Per le considerazioni sopra richiamate, con riferimento all'incidenza sulle posizioni individuali e sugli aspetti gestionali, non è agevole ritenere che queste nuove regole saranno condivise in tempi rapidi; sarà importante il ruolo che giocheranno al riguardo le associazioni di categoria, così come quello delle Autorità.

La Funzione Compliance, così come le altre funzioni di controllo (ivi comprese le Risorse Umane), potrà essere realmente incisiva nelle rispettive realtà aziendali solo in presenza di una forte consapevolezza da parte dei vertici e degli organi aziendali.

Forte deve essere il richiamo all'effettiva presenza delle funzioni di controllo nelle diverse fasi del processo, sul ruolo da svolgere nella redazione delle policy in materia e, anche, nella fase di verifica successiva.



Associazione Italiana Compliance

Nozione di remunerazione

La nozione di retribuzione appare onnicomprensiva e risulta evidente la finalità anti elusiva; potrebbe essere opportuno fornire chiarimenti, anche di tipo esemplificativo, su cosa si intende per “strategie di copertura o di assicurazione rispetto alle responsabilità che di norma riguardano il personale delle banche.”

Per quanto riguarda i benefici pensionistici discrezionali sembra evidente l’esclusione dei fondi pensione integrativi e aggiuntivi previsti ai sensi della vigente normativa (ivi compresi i cd fondi chiusi).

Si riterrebbe opportuno un chiarimento sul riferimento ai benefici pensionistici discrezionali accordati a un dipendente o a gruppi limitati di dipendenti nel “quadro del pacchetto retributivo variabile”.

Il riferimento è ai benefici pensionistici discrezionali e individuali, esclusi quelli riconducibili alla normativa previdenziale dei fondi pensione, ma andrebbe chiarito come può essere individuato il nesso con il “pacchetto retributivo variabile”.

Personale più rilevante

Con riferimento al personale di livello più elevato della Funzione Compliance, nel rispetto delle previsioni normative di procedere ad un’auto-valutazione, potrebbe essere utile chiarire con delle esemplificazioni le categorie del “personale più rilevante”.

Applicazione nei gruppi bancari

La capogruppo assicura la coerenza delle politiche e delle prassi di remunerazione dell’intero gruppo bancario. Potrebbe essere opportuno specificare meglio questo aspetto, laddove la capogruppo di un Gruppo bancario italiano sia a sua volta controllata da una Capogruppo appartenente all’UE.

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

Si riterrebbe opportuno avere chiarimenti sulla tempistica con la quale è richiesto il coinvolgimento della Funzione Compliance nell’ambito del processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione; in particolare, occorrerebbe evitare



Associazione Italiana Compliance

situazioni in cui alla Funzione Compliance venga richiesto un giudizio solo di tipo preventivo o successivo sulla conformità ai principi, limitando così la sua attività.

Inoltre, posto che “ove la Capogruppo rilevi che le politiche e le prassi di remunerazione adottate dalle singole componenti del gruppo non siano coerenti con gli indirizzi da essa dettati o conformi con la disciplina applicabile, sollecita con interventi formalizzati, gli opportuni aggiustamenti” si ritiene opportuno che il Comitato per le Remunerazioni, tra le proprie attribuzioni, possa altresì disporre di un flusso informativo derivante da ogni singola componente del gruppo tale da assicurarsi coerenza tra le politiche e le prassi di remunerazione adottate da queste ultime con gli indirizzi espressi dalla capogruppo.

Più in generale occorrerebbe specificare che tipologia di rapporto la Funzione Compliance abbia con le funzioni preposte alla definizione del sistema premiante aziendale.

Criteri di proporzionalità

Il criterio della proporzionalità può essere definito come il primo criterio per avere un'applicazione equa delle normative che tenga conto delle esigenze del caso concreto a garanzia del raggiungimento di un risultato e non una regolarità astratta.

L'Autorità di Vigilanza ha individuato un percorso guidato che prevede tre categorie di banche (i gruppi bancari maggiori, le “banche minori” e le restanti banche) con una diversa gradualità di applicazione delle nuove regole.

E' indubitabile che tra le banche appartenenti alla stessa categoria possano esserci evidenti differenze (es. grandi banche quotate e grandi banche non quotate); si riterrebbe, quindi, opportuno consentire una maggiore flessibilità purchè motivata dalla banca che vi ricorre.

Organi aziendali e funzioni di controlli

Le regole dettate sono attinenti in primo luogo alla *governance* aziendale e presuppongono una procedura che preveda un effettivo coinvolgimento dei vari attori nonché corretti e tempestivi flussi informativi.

Anche per questo importante aspetto le regole appaiono particolarmente impegnative per le banche, in particolare, per quelle non quotate che rientrano, secondo il documento in consultazione, tra i gruppi bancari maggiori.



Associazione Italiana Compliance

Altrettanto importante l'insistenza sulla necessità di retribuire i responsabili e, più in generale, gli attori dei controlli in linea con il valore che tali funzioni hanno nel preservare la banca da rischi di violazione delle norme o reputazionali.

Per tali funzioni è importante che vi sia una retribuzione fissa in linea con le responsabilità che tali funzioni assumono nella mitigazione dei rischi della banca e nella creazione di valore anche in un'ottica di lungo periodo.

A sua volta è importante la presenza di una sia pur contenuta parte variabile non collegata ai risultati di bilancio e coerente con i criteri di indipendenza, professionalità e autorevolezza ai quali tali funzioni devono essere informate.

Il Presidente

Claudio Cola