Position Paper **Federcasse**

Documento di consultazione
"Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche"

Con il Provvedimento in consultazione (di seguito anche Provvedimento o Disposizioni) vengono illustrate le ipotesi regolamentari e gli schemi normativi relativi alla nuova disciplina in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nell'ambito degli assetti organizzativi e di governo societario delle banche e dei gruppi bancari e dell'attività di controllo da parte delle autorità di vigilanza.

A tale riguardo, in via preliminare, la scrivente Federcasse, nel manifestare il suo apprezzamento per le modalità di consultazione adottate con riferimento alla materia in oggetto, ringrazia altresì per la possibilità di esprimere opinioni e commenti sul tema.

Nel merito, si rappresenta la condivisione, in via generale, dell'impianto e delle finalità del Provvedimento in consultazione che introduce disposizioni sui sistemi di remunerazione e incentivazione indirizzate a porre fine a prassi potenzialmente in grado di condurre a un'eccessiva assunzione di rischio da parte degli intermediari.

Particolare apprezzamento si esprime per il richiamo a un'applicazione delle disposizioni nel pieno rispetto del 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 dimensione e complessità operativa - dettando regole differenziate e garantendo un'applicazione coerente con le specificità degli stessi. In tale ambito, la valutazione 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.

Quanto sopra assume particolare rilievo se valutato con riferimento a disposizioni, come quelle in argomento, la cui formulazione trova il proprio presupposto nel ruolo che alcune istituzioni creditizie a rilevanza sistemica hanno assunto nel contribuire a generare la crisi finanziaria iniziata nel 2007 anche a causa dell'inadeguatezza delle proprie politiche a riguardo. Norme che costituiscono un importante presidio della stabilità complessiva del sistema quando riferite alle entità creditizie di maggiori dimensioni non possono non essere opportunamente calmierate nel momento in cui vengono estese a tutti gli intermediari, anche quelli di più ridotte dimensioni.

Ciò posto, al fine di offrire un contributo alla consultazione, con specifico riferimento alla prospettiva delle Banche di Credito Cooperativo - Casse Rurali (BCC-CR), si formulano le seguenti osservazioni che la scrivente Federcasse sottopone all'attenzione di codesta Banca d'Italia.

2. Ambito di applicazione

Nel prendere atto delle previsioni inerenti l'efficacia temporale retroattiva delle disposizioni in consultazione, si rappresenta l'impegno della categoria a conseguire l'allineamento alle stesse compatibilmente con il necessario rispetto, nel complessivo quadro dell'ordinamento giuridico di riferimento, dei diritti acquisiti e della vigenza delle disposizioni contrattuali collettive e individuali.

Le considerazioni nel seguito riportate, unitamente alla necessità di sottoporre alla approvazione delle prossime assemblee piani di remunerazione integrati con il processo di pianificazione della banca, sembrerebbero tuttavia suggerire una tempistica di applicazione maggiormente sostenibile rispetto a quella attualmente proposta.

3.1. Nozione di remunerazione

Si rappresenta la necessità di non incrinare meccanismi e prassi che hanno fatto sì che le politiche di remunerazione adottate dalle banche di credito cooperativo non incidessero sui rischi aziendali perché basate su criteri estremamente moderati e su un uso limitato e prudente dei sistemi di incentivazione.

Ciò posto, nel prendere atto della definizione di remunerazione riportata nel par. indicato, si chiede di confermare che, ai fini dell'applicazione dei criteri disciplinati nel successivo par.5.2, **non rientrano le componenti variabili derivanti dal premio di risultato** (per i quadri direttivi e aree professionali) e **dal premio annuale** (per i dirigenti) **previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro del credito cooperativo**[1].

3.2 Identificazione del "personale più rilevante"

Con riferimento ai ruoli/funzioni richiamati nella nota 11 del par. (che identifica il personale più rilevante) non si comprendono e non si condividono le ragioni per le quali i responsabili delle funzioni risorse umane siano stati compresi nella definizione del *"personale più rilevante"*. Ciò, in particolare, tenuto conto che, sulla base di specifica previsione statutaria, nelle banche di credito cooperativo il capo del personale è il direttore[2] i cui poteri in materia, peraltro, sono limitati dalle specifiche attribuzioni riservate sulla materia dal Consiglio di Amministrazione.

3.4 Principio di proporzionalità

[1] Si precisa che nell'ambito della contrattazione collettiva della categoria gli indicatori cui il premio di risultato viene ancorato considerano il risultato complessivamente conseguito dall'azienda in termini non solo di redditività ma anche di contenimento del rischio.

[2] Il direttore ha in materia potere solamente propositivo con riguardo ad assunzioni, provvedimenti disciplinari e licenziamento del personale.

In via preliminare, appare opportuno ricordare che le banche di credito cooperativo, per la propria natura cooperativa e mutualistica, non perseguono, anche a seguito dei noti vincoli normativi, attività speculative e adottano un modello di banca tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziare, l'assunzione del rischio.

In virtù di quanto sopra e alla luce degli indici di proporzionalità indicati nel par. 8 della "Nota di chiarimenti della Banca d'Italia del 19 febbraio 2009" (richiamati nell'ambito delle Disposizioni in consultazione) si ritiene che l'applicazione del principio di proporzionalità trovi imprescindibile elemento di valutazione - oltre che nei profili dimensionali e di complessità operativa della banca – nel modello giuridico e di business e nei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali risulta o può risultare esposto l'intermediario.

Alla luce di quanto sopra, nel rispetto dei richiamati principi, si ritiene che tutte le BCC-CR, anche laddove non rientranti nella quarta macro-categoria SREP, siano da ricomprendere nel complesso degli "intermediari minori" che possono non applicare le disposizioni *cd*. di maggior dettaglio di cui ai paragrafi 5.2.3, 5.2.4, e 5.3, secondo e terzo periodo, nonché non istituire il Comitato di Remunerazione nell'ambito dell'organo amministrativo e non fornire tutte le informazioni quantitative richieste nel par. 7, lettera g).

In ogni caso, si evidenzia che il principio di proporzionalità oltre che come criterio specifico per individuare le banche tenute ad applicare le norme di maggiore dettaglio, opera come criterio generale, richiedendo un'applicazione sempre coerente con le peculiarità derivanti dal modello giuridico dell'intermediario. In considerazione di ciò si ravvisa l'opportunità di rendere esplicita per tutte le banche di credito cooperativo la deroga alle disposizioni di cui al par. 5.2.3[3] indipendentemente dall'essere o meno ricomprese nel perimetro degli "intermediari minori".

4.1 Ruolo dell'Assemblea

Nel condividere pienamente la declinazione del principio di proporzionalità anche con riferimento agli obblighi informativi disciplinati dal par. 7, si ritiene che la possibilità di non applicazione da parte degli intermediari minori delle disposizioni di cui alla lettera g) del citato par. ai fini dell'informativa al pubblico (III Pilastro) valga anche con riguardo all'informativa all'Assemblea, tenuto conto della onerosità della produzione del contenuto informativo dettagliato nella citata lettera.
Inoltre, l'indicazione all'Assemblea delle voci di remunerazione disaggregate per categorie come "amministratori", "alti dirigenti", "responsabili delle funzioni di controllo" potrebbe, in un numero assai rilevante di casi, comportare la comunicazione ad un'ampia cerchia di soggetti a livello locale di dati personali riferiti a singole persone fisiche identificate o agevolmente identificabili. Ciò contrasterebbe con il rispetto della vigente disciplina in materia di protezione dei dati personali, espressamente richiamata dalle Disposizioni in argomento.

5.2 Struttura della componente variabile

Il nuovo impianto regolamentare richiede che nella definizione del sistema di remunerazione vengano seguiti specifici principi relativi alla *governance* e alla struttura dei compensi. Su quest'ultimo ambito, in particolare, la finalità di garantire il necessario grado di coerenza tra il sistema incentivante e gli obiettivi

[3] Relative al bilanciamento di una quota sostanziale della componente variabile tra (*i*) azioni, strumenti ad esse collegati o, per le banche non quotate, strumenti equivalenti, e (*ii*) ove appropriato, strumenti innovativi e non innovativi di capitale computabili sino al 50% nel patrimonio di base che riflettano adeguatamente la qualità di credito della banca in modo continuativo.

di lungo periodo della banca richiede l'applicazione di modalità di aggiustamento delle retribuzioni e l'uso di indicatori di misurazione delle *performance* al netto dei rischi in un orizzonte pluriennale, tenuto conto del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese .
Fermo restando quanto già sopra ribadito riguardo la non applicazione al premio di rendimento e al premio annuale disciplinato dalla contrattazione di categoria delle previsioni del presente par., si formulano nel seguito ulteriori richieste di chiarimento/circoscrizione dei riferimenti in corso di introduzione.

a) Si chiede di **confermare** che, laddove la **componente incentivante sia nei fatti marginale** rispetto al complesso della retribuzione, in valore sia assoluto sia relativo, la **stessa non sia soggetta alle regole inerenti la misurazione delle *performance* in un orizzonte pluriennale e la considerazione delle esigenze patrimoniali e di liquidità per fronteggiare le attività intraprese**. Ciò in considerazione dell'onerosità della creazione di procedure idonee a fissare e monitorare tali indicatori per le diverse categorie/ruoli professionali presenti in azienda a fronte di un beneficio in termini di assicurazione della stabilità complessiva dell'intermediario ragionevolmente marginale. Si ritiene inoltre che la possibilità di conseguire la **opportuna motivazione del personale** anche attraverso la definizione di sistemi incentivanti (**in coerenza con lo spirito delle Disposizioni**) **debba non presentare profili di complessità realizzativa e gestionale tali da dissuadere dal relativo sviluppo**.

b) Va inoltre considerato che l'uso da parte delle banche di credito cooperativo di **parametri di *performance* rettificata per i rischi** (quali ROC, RORAC, RARORAC, EVA) nei processi di pianificazione strategica e *budgeting* costituisce nella generalità dei casi un'innovazione recente. **L'impiego di tali parametri nell'ambito dei sistemi di remunerazione e incentivazione deve poter essere sviluppato con gradualità opportuna a verificare il conseguimento dell'adeguato livello di confidenza negli stessi**.

c) Sempre con riferimento ai già richiamati parametri, attesa la necessità di impiegare nell'ambito dei sistemi di remunerazione misure e metodologie di adeguamento delle retribuzioni al rischio coerenti con le modalità di gestione dello stesso, **non sembra configurabile** per le banche di credito cooperativo, almeno *strictu sensu*, **il riferimento al costo del capitale**, in considerazione delle finalità mutualistiche che ne contraddistinguono l'operatività e le scelte di patrimonializzazione. In tal senso, appare più propriamente applicabile il riferimento, oltre che ai livelli di perdita attesa, al capitale (*dunque non al suo costo*) **necessario a coprire le perdite inattese.**

d) Analogamente, per quanto attiene l'allocazione e attribuzione della componente variabile della retribuzione, **la considerazione dei rischi e dei risultati delle singole *business unit* non tr**ova, nella generalità dei casi, **corrispondenza con le modalità di controllo di gestione in uso presso le banche di categoria**. Il riferimento dei risultati e dei rischi alle *business unit* per banche di ridotto profilo dimensionale risulta, infatti, di difficile applicazione da un punto di vista computazionale. Si evidenzia inoltre, nuovamente, la necessità di verificare preliminarmente la capacità dei sistemi di controllo di gestione di procedere a tale attribuzione con adeguati livelli di confidenza prima di recepirne i risultati nell'ambito dei sistemi di remunerazione e incentivazione. Si richiede, pertanto, in analogia con quanto già previsto per le prestazioni individuali, di **rendere opzionale tale riferimento alla attribuzione/allocazione per *business unit*.**

e) Si chiede infine, sulla base delle finalità sottese alle disposizioni in argomento, di **specificare che l'intero par. 5.2. trovi applicazione con esclusivo riferimento ai cd. *risk takers***, ferma restando

la necessaria previsione di meccanismi di "cancello" che precludano del tutto in determinate condizioni la corresponsione della quota di retribuzione incentivante al personale.

f) Con riferimento al punto 5 del citato par., si chiede di **confermare che la possibilità di non applicare il differimento della parte variabile della retribuzione (punto 4) per gli intermediari minori si estende anche alle clausole di malus.**

g) Con riferimento invece alle clausole di *claw-back* si chiede di confermare che la relativa adozione debba **tenere conto ancora una volta della vigenza delle pattuizioni in essere**.

5.3 Politica pensionistica e di fine rapporto

Con riferimento all'ultimo capoverso, laddove applicato, si chiede di confermare che, se i compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro non sono riconducibili a una finalità premiante ma a iniziative volte a ridurre i costi, razionalizzare l'organizzazione, prevenire controversie (quali ad esempio possono essere gli incentivi all'esodo del personale che ha maturato i requisiti minimi pensionistici) gli stessi esulano dall'applicazione della disciplina richiamata nel citato paragrafo.