



Risposta della Banca Monte dei Paschi di Siena al documento di consultazione “Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione delle banche”

1. Premessa

Sulla decorrenza delle nuove regole cfr. punto 2 (Ambito di applicazione)

Per quanto riguarda gli obblighi di informativa al pubblico e le relative date di rilascio cfr. punto 7 (Obblighi di informativa al Pubblico).

2. Ambito di applicazione

Far decorrere le nuove regole sulle politiche retributive con competenza 2010 (ovvero applicarle alle sia alle remunerazioni dovute sulla base di contratti conclusi o incarichi assunti prima del 01.01.2011 e riconosciute/ pagate dopo che a quelle riconosciute, e non ancora pagate, prima del 01.01.2011) confligge sia con le previsioni del Contratto Integrativo Aziendale, che con quanto contrattualizzato ad inizio anno a livello di senior management/ *risk takers* relativamente al sistema incentivante 2010.

Pertanto, le nuove regole potranno essere applicabili, nel pieno rispetto delle norme giuslavoristiche, a partire dalle remunerazioni dovute sulla base di contratti conclusi nel 2011.

3.1. Nozione di remunerazione

Soltanto la **Retribuzione Annuale Lorda continuativa garantita** è rappresentativa del valore professionale e della posizione ricoperta da una risorsa/manager. Altre voci citate nel documento di consultazione (es. *fringe benefits*), più riconducibili ad un concetto di Total Reward, non sono necessariamente rappresentative del valore professionale e della posizione ricoperta dal manager.

Pertanto, utilizzare una definizione di retribuzione più ampia, che ricomprende contributivi pensionistici, *benefits*, ecc., oltre ad essere meno indicativa dello status del manager, potrebbe generare svantaggi competitivi per le banche italiane a causa del differente trattamento fiscale a cui certe voci sono sottoposte all'interno dell'EU.

In considerazione di quanto sopra riteniamo 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, quindi, della retribuzione totale.

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.

3.2. Identificazione del “personale più rilevante”

Sull'identificazione dei *risk takers* sarebbe opportuno che Banca d'Italia fornisse qualche criterio più dettagliato, anche tenuto conto del fatto che l'attività propria di una Banca è proprio quella di assumere rischio. Se da un lato, infatti, alcuni dei criteri di rilevanza suggeriti nel documento (es. l'importo della remunerazione totale in valore assoluto, la possibilità di generare profitti o di incidere su altre poste di bilancio per importi rilevanti) non necessariamente sono indicativi di un profilo di risk taking, dall'altro l'espressione “soggetti che, individualmente o collettivamente (es. comitati per la concessione di crediti, tavoli operativi per la gestione di portafogli), assumono rischi in modo significativo” si presta a sperequazioni interpretative, rischiando di far percepire le nuove norme in maniera molto differenziata all'interno del sistema bancario.

Inoltre, pur condividendo il fatto che la componente variabile della retribuzione sia da ritenere un fattore che, alla stregua di altri (ad es. la governance, il controllo, le procedure, ecc.), può indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi da parte di un risk taker, riteniamo che ciò sia vero solo laddove la stessa sia significativa in termini assoluti (cioè nell'importo), specie se affiancata ad una componente fissa che non copre a sufficienza la professionalità del manager (elemento scongiurato dalle nuove regole). In sostanza, riteniamo che la presenza di un “contenuto” ammontare massimo di variabile costituisca di per sé uno strumento di controllo preventivo.

In considerazione di quanto sopra, sarebbe auspicabile la previsione di una soglia di significatività al di sotto della quale non ci sia l'obbligo di assoggettare i risk takers alle regole che riguardano le modalità di corresponsione dei compensi indicate nel documento. Tale limite, ove stabilito - sulla base delle prassi in uso nel nostro Paese, nonché di un'analisi di benchmarking condotta a livello internazionale - in misura uguale per tutti gli intermediari o per classi omogenee di intermediari, determinerebbe anche un contesto di omogeneità all'interno del Sistema.

Ricordiamo, infatti, che nella classifica dei primi 50 gruppi bancari per Totale dell'Attivo (fonte: The Bankers, sui bilanci 2009) figurano solo 2 gruppi italiani. Invitiamo pertanto le Autorità di Vigilanza a valutare il profilo dimensionale del sistema bancario italiano rispetto agli altri sistemi e le implicazioni che potrebbe avere sullo stesso un quadro normativo tarato su schemi/usi propri di intermediari di grandi dimensioni.

3.4. Criterio di proporzionalità

E' da salvaguardare nei Gruppi di maggiore dimensione, nei quali si può verificare l'opportunità di una sua applicazione (es. livello di seniority, livello retributivo, ammontare di variabile corrisposto, ecc.).

4.3. Funzioni di controllo

L'inclusione della **funzione Risorse Umane** (ruoli apicali), nel perimetro dei “personale rilevante” appare riconducibile - in particolare - all'impatto potenziale sulla strutturazione e sulla gestione degli assetti retributivi e, soprattutto, sul sistema incentivante.

Riteniamo tuttavia controproducente, sotto il profilo gestionale/motivazionale, la non assegnazione alla funzione di obiettivi quantitativi, articolati in un mix composto da indicatori di primaria responsabilità sia quantitativi (es. organici e costi) che qualitativi (es. efficacia della formazione), ma integrato, così come avviene per le altre funzioni, da target di sintesi della redditività aziendale, in ottica di unitarietà di indirizzo e partecipazione alla creazione di valore corretta per il rischio della società nel suo complesso. Non si ravvisano, in definitiva, quegli elementi di potenziale “conflittualità” che caratterizzano le “funzioni di controllo”.

5.2 Struttura della componente variabile

La corresponsione per almeno il 50% tramite strumenti finanziari – a loro volta con obbligo di mantenimento per almeno due anni - determinerebbe una ulteriore crescita della componente differita (min 40% del variabile complessivo, secondo le nuove regole), con conseguente “depotenziamento” della programmazione operativa (Budget), effetti negativi sul sistema incentivante e sulla motivazione delle risorse, per la eccessiva distanza temporale tra performance già realizzate ed i corrispondenti premi. Si creerebbe inoltre, per contrappeso, una spinta verso l’aumento dei salari fissi, con conseguente crescita dei costi di personale su basi strutturali. Infine, sotto il profilo autorizzativo, dovrebbe essere ottenuta ogni anno l’autorizzazione dell’Assemblea (come da normativa Consob).

7. Obblighi di informativa al pubblico

Si propone che in sede di prima applicazione di questa normativa l’informativa debba essere rilasciata esclusivamente nei confronti dell’assemblea dei soci e al pubblico (Pillar 3) solo dalla prossima situazione riferita al 31.12.2011 o al limite differita nel corso 2011. A regime anche queste tematiche saranno inserite nel Pillar 3 annuale e pubblicate secondo le relative date di scadenza.

Prevedere un differimento al 31 maggio (entro 30 giorni dalla pubblicazione del bilancio) solo di questa parte come informativa Pillar 3, comporterebbe una duplice pubblicazione annua, peraltro, intervallata dalla pubblicazione del Pillar 3 riferita al 31.03 (da pubblicare entro il 15.05).

In merito alle questioni specifiche (p.5 a pag.5 della Relazione Illustrativa), in risposta alla domanda “Si ritiene che la regolamentazione debba fornire criteri (quantitativi o qualitativi) più puntuali....” vorremmo precisare che per quanto riguarda i criteri quantitativi, vale quanto detto al punto 3.2, ovvero proponiamo di inserire una soglia di significatività della retribuzione variabile al di sotto della quale non applicare le regole sulle modalità di corresponsione dei compensi; la presenza di un “contenuto” ammontare massimo di variabile costituirebbe di per sé uno strumento di controllo preventivo. Tale limite, ove stabilito in misura uguale per tutti gli intermediari o per classi omogenee di intermediari, determinerebbe anche un contesto di omogeneità all’interno del sistema.

Per quanto riguarda i criteri qualitativi, sarebbe opportuno che venissero indicati dei criteri generali – ad. es. per tipo attività/mestiere, per grado di responsabilità del ruolo ricoperto, per livello contrattuale – da utilizzare da parte di ciascuna banca per verificare se il processo di auto-valutazione che ha individuato i risk takers ha operato correttamente o meno.

Riguardo al concetto di rischio collettivo, riteniamo che le differenti configurazioni organizzative di certe strutture all’interno delle banche renderebbe comunque non esaustiva una definizione di detti criteri. Dal nostro punto di vista, riteniamo che gli esempi forniti siano sufficientemente chiari

DIREZIONE GENERALE

Area Pianificazione, Sviluppo e Formazione Risorse