

Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche : Osservazioni e commenti di UniCredit sul documento di consultazione di Banca d'Italia

OSSERVAZIONI GENERALI

UniCredit accoglie con favore l'opportunità di partecipare alla consultazione pubblica sullo schema di "disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche" e trasmette con la presente le proprie osservazioni e commenti sul testo. Sul piano generale, si evidenziano i seguenti macro temi:

- **ENTRATA IN VIGORE:** in linea con la specifica integrazione apportata al testo definitivo del CEBS si desidera una maggiore flessibilità che permetta, in presenza documentata di accordi e/o contratti predefiniti, di procedere al pagamento dei bonus 2010 secondo i criteri precedentemente approvati nell'ambito dei processi di *governance* in ottemperanza alle vigenti disposizioni normative. Si auspica inoltre che, in debita considerazione dei termini di pubblicazione previsti per la documentazione assembleare, qualora l'aggiornamento al quadro normativo primario non avvenga entro il 31 gennaio 2011, le banche forniscano in ogni caso all'assemblea 2011 le informazioni previste nel paragrafo 7.
- **RUOLO DELLE AUTORITA' NELLA VIGILANZA DI GRUPPI INTERNAZIONALI:** si osserva che il recepimento della direttiva da parte degli stati membri mira a rafforzare l'azione di controllo da parte delle autorità di vigilanza e assicurare un contesto normativo unitario e organico a livello europeo. Si segnala che UniCredit ha constatato nei principali paesi in cui opera differenze nelle interpretazioni delle suddette disposizioni, con particolare riguardo alla definizione dei "risk taker" ed ai limiti alla struttura retributiva ad essi applicabile. Si suggerisce pertanto un ruolo centrale del *collegio delle autorità di vigilanza* nel coordinamento ed allineamento della vigilanza a livello europeo sui gruppi internazionali per evitare duplicazioni e divergenze nell'applicazione. Come già richiamato all'attenzione del CEBS in fase di consultazione "Avvertiamo il rischio di duplicazioni e sovrapposizioni nei ruoli di vigilanza per le società controllate dalla capogruppo tra gli stati, e siamo a favore della cooperazione per evitare la necessità di dimostrare separatamente la conformità a ciascuna autorità di vigilanza".
- **CORRISPONDENZA CON LE LINEE GUIDA CEBS:** in merito ad alcuni temi quali categorie del "personale più rilevante", severance, pagamenti pro-rata, *periodi di maturazione*, si segnalano punti di divergenza o maggiori dettagli rispetto alle linee guida definitive e pubblicate dal CEBS e, nell'interesse dell'omogeneità di applicazione, si auspica un allineamento agli orientamenti europei in modo da evitare possibili effetti distorsivi anche rispetto ad eventuali specificità adottate in altri paesi.

CONSIDERAZIONI SPECIFICHE

- **PREMESSA:** in merito all'ultimo capoverso *“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”* si segnala come i tempi di allineamento ai requisiti normativi dovranno essere compatibili con i requisiti di pubblicazione della documentazione assembleare. Inoltre, il calendario di convocazione di ogni singola banca potrebbe comportare una diversa applicabilità ai diversi gruppi bancari. Qualora l'allineamento al contesto normativo non dovesse avvenire entro il 31 gennaio 2011 si auspica una chiara indicazione che l'informativa da fornire all'assemblea 2011 sarà quelle attualmente previste nel paragrafo 7.

- **AMBITO DI APPLICAZIONE:** in merito al punto (2) *“si applicano anche alle remunerazioni: a) dovute sulla base di contratti conclusi o incarichi assunti prima del 01.01.2011, e riconosciute o pagate dopo”* si osserva che:
 - già nella fase di consultazione CEBS, UniCredit aveva richiesto più flessibilità rispetto alla seguente disposizione *“Gli Stati membri sono invitati a far entrare in vigore le disposizioni a partire dai pagamenti dei bonus 2010, trascurando il fatto che i termini erano già concordate in anticipo e spesso definiti contrattualmente nei primi mesi del 2010 (come in UniCredit)”* Tale richiesta, condivisa da diverse istituzioni coinvolte, è stata accolta e recepita nella versione definitiva delle linee guida emanate dal CEBS il 10 dicembre 2010 con la seguente integrazione *“Le istituzioni sono chiamate a intraprendere azioni urgenti per applicare immediatamente il processo per l'adozione degli orientamenti, riconoscendo che alcuni passaggi di questo processo potrebbe richiedere del tempo (ad esempio, l'approvazione degli azionisti', ove richiesto, e le modifiche agli attuali accordi individuali e collettivi)”*;
 - in una fase interlocutoria con le autorità dei paesi principali in cui opera UniCredit, sono stati già espressi pareri concordi sulla non applicabilità delle nuove regole ai pagamenti del bonus 2010 da erogare ad aprile 2011 in presenza di contratti/regole già formalizzati;
 - si richiede pertanto una maggiore flessibilità che permetta, in presenza documentata di accordi e contratti predefiniti, di procedere al pagamento dei bonus 2010 secondo i criteri precedentemente approvati nell'ambito dei previsti processi di *governance* in ottemperanza alle vigenti disposizioni normative.

- **IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE:** in merito ai criteri e alle categorie da identificare sulla base di “un’accurata auto-valutazione” si sottolineano i seguenti punti di attenzione:
 - rispetto al punto 3.2 (v) “*qualsiasi dipendente la cui retribuzione totale, inclusi i benefici pensionistici discrezionali, si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie ii) e iv) sopra indicate.*” si fa presente che la versione definitiva del CEBS identifica solo 4 categorie di “Identified Staff”. Infatti rispetto al testo consultativo è stato eliminato il capoverso “*Altri impegnati/persone la cui remunerazione totale è nella medesima fascia retributiva dei senior manager e risk taker*” (CEBS ott 2010,) e sostituito con il criterio per cui i dipendenti nella stessa fascia retributiva rientrano tra le categorie di “Identified Staff” solo nel caso in cui abbiano un impatto materiale sul profilo di rischio: “*Inoltre, se hanno un impatto materiale sul profilo di rischio della banca, gli altri dipendenti / lavoratori, la cui remunerazione totale rientra nella medesima fascia retributiva dei senior manager e risk taker devono essere inclusi tra gli “Identified Staff”*” (CEBS dic 2010). Si riconosce un allineamento del testo consultativo rispetto ai contenuti della norma comunitaria, ma si suggerisce un coordinamento anche nella forma della disposizione, soprattutto per evitare incongruenze interpretative a livello europeo.
 - è preferibile, inoltre, che sul tema non vengano forniti criteri più stringenti che rischierebbero di ridurre la flessibilità delle banche sia di condurre una autovalutazione basata sulle proprie specificità che di stabilire parametri diversi rispetto agli altri paesi.
- **FUNZIONI DI CONTROLLO:** in merito al punto 4.4 in particolare dove si parla di “componenti delle funzioni di controllo interno” esplicitati in nota come “*funzioni di revisione interna, conformità, gestione dei rischi, risorse umane nonché a chi ha dirette responsabilità in merito alla veridicità e correttezza dei dati contabili e finanziari della banca.*” si evidenziano i seguenti punti di attenzione:
 - si richiede di esporre in maniera più puntuale, rispetto all’identificazione del personale e le politiche retributive, la distinzione tra la famiglia professionale finanza/planning e il ruolo specifico del dirigente preposto;
 - si suggerisce di introdurre una distinzione, peraltro già deducibile dalle precedenti disposizioni del 4 marzo 2008, tra le funzioni di controllo cd. “fully independent” (Audit e Compliance) per i quali è richiesta una totale esclusione di obiettivi individuali finanziari, e quelle funzioni che svolgono l’attività di controllo in modo “interdependent” con il business (CFO, CRO e per estensione nel nuovo testo anche la funzione HR). Per quest’ultimi infatti si suggerisce che, sulla base di valide e comprovate ragioni da sottoporre all’approvazione dei competenti organi all’interno dei processi di governance,

non sia del tutto preclusa una presenza, ancorché limitata, di obiettivi legati ai risultati economici aziendali purché non generino conflitto di interesse in relazione all'area di business monitorata. Si ritiene infatti che per queste funzioni, incentivi completamente scollegati dai risultati economici dell'azienda possano comportare una minor efficacia dei sistemi retributivi - opportunamente disegnati con particolari cautele per evitare conflitti di interesse - ad indirizzare i comportamenti verso la creazione di valore sostenibile. Si sottolinea come le politiche adottate in tal senso, approvate dagli organi competenti, saranno sottoposte all'attenzione delle autorità di vigilanza e dettagliate nell'informativa resa agli azionisti ed al pubblico per garantirne la massima trasparenza.

- **STRUTTURA DELLA COMPONENTE VARIABILE:** in merito ai criteri definiti si segnalano i seguenti commenti:
 - sul punto 5.2 - 3) si richiedono chiarimenti sull'utilizzo di (i) azioni / strumenti equivalenti e (ii) strumenti "innovativi" in quanto può sorgere un dubbio interpretativo sull'obbligo di utilizzare i 2 tipi di strumento sempre in combinazione. Si suggerisce di esplicitare che, laddove siano utilizzati strumenti finanziari di cui al punto (i) rispettando le strutture retributive indicate, non sia necessario ricorrere anche a strumenti di cui al punto (ii) se non ritenuto appropriato;
 - sempre in merito al punto 5.2 - 3) sul tema del *retention period* si sottolinea che l'indicazione che il "*periodo di retention per gli strumenti finanziari pagati up-front non può essere inferiore a 2 anni*" va oltre le linee guida stabilite del CEBS e genera pertanto un disallineamento con i requisiti normativi emanati in altri paesi europei, con conseguenti distorsioni rispetto ad un'applicazione omogenea a livello internazionale. Infatti sulla base di recenti indicazioni da parte di altre autorità si ritiene che periodi inferiori, anche di 6 mesi, possano essere sufficienti. Si propone una revisione in coerenza con le linee guida generali del CEBS che prevedono che "*Il periodo di retention minimo dovrebbe essere sufficiente per allineare gli incentivi agli interessi a lungo termine delle istituzioni. Diversi fattori potrebbero tendere a suggerire che questo periodo può essere più o meno lungo*";
 - con particolare riferimento al periodo di retention sulla parte di pagamento immediato in azioni si sottolinea come tale requisito non debba precludere soluzioni tecniche che, pur nel rispetto dei principi di allineamento con l'orizzonte temporale dei rischi e nell'utilizzo di una struttura retributiva solida con meccanismi di aggiustamenti ex-ante ed ex-post, siano tali da evitare le implicazioni fiscali distorsive di una allocazione in strumenti finanziari soggetti a vincoli di vendita.
- **Para 5.2 (3-ii):** in merito al punto "*le banche, in particolare, applicano la proporzione del pay-out prescelto (rapporto tra quota in strumenti finanziari e quota corrisposta per cassa) nella*

stessa percentuale tanto alla parte differita, quanto a quella a pronti (*up-front*)” si sottolinea che non è evidente il motivo per cui la medesima percentuale di denaro vs azioni debba applicarsi sia sulla parte di pagamento immediato sia sulla parte differita, posto che i limiti sul pagamento immediato in denaro, differimento e strumenti finanziari siano rispettati ed in linea con quanto stabilito dalla direttiva europea. Ad esempio, una proporzione di pagamento di 50% in denaro e 50% in azioni nella quota immediata ed una proporzione di 40% in denaro e 60% in azioni nella quota differita non sembrerebbe rispettare alla lettera i limiti della normativa ancorché i limiti stabiliti dalla direttiva CRD siano pienamente osservati.

- **Para 5.2 (4):** in merito ai requisiti sul periodo di maturazione, si segnala che la nota contenuta nella relazione illustrativa per cui *“le rate devono essere uguali”* non è presente nel testo delle disposizioni e che in ogni caso tale interpretazione sarebbe più restrittiva rispetto alle indicazioni del CEBS *“maturazione non più veloce che su base pro-rata”*. Ad esempio, un periodo di maturazione di 20%-20%-40% con frequenza annuale su un periodo di differimento di 3 anni soddisfa il criterio del CEBS ma paradossalmente – spostando i pagamenti su un differimento più lungo – non sarebbe in linea con il requisito delle rate *“uguali”* menzionate nella relazione illustrativa. Si raccomanda di non incorporare tale nota nelle disposizioni definitive.

- **Para 5.3:** in merito al punto *“le banche individuano altresì limiti a detti compensi, anche in termini di numero di annualità della remunerazione fissa, tenendo conto degli indirizzi internazionali in materia”* limiti *puntuali di annualità severance*” si osserva che queste indicazioni risultano essere più stringenti rispetto alla versione finale del CEBS dove le linee guida sono state modificate con l’aggiunta della frase *“senza pregiudizio delle norme del diritto del lavoro o contrattuale”* (CEBS dic 2010) e con la rimozione del riferimento alle *“Recommendations 2004/913/EC and 2005/162/EC per i dirigenti delle società quotate”* (CEBS ott 2010). In considerazione di articolate strutture normative (in particolare in Italia dove quanto previsto dai contratti collettivi può rendere inefficace o inapplicabile la definizione di un univoco limite di annualità) si richiede una revisione del testo per allinearlo ai CEBS.

- **Para 7:** in merito ai punti (g-v/vi) si chiede un chiarimento sulla distinzione tra *“trattamento di inizio e di fine rapporto”* e *“conclusione anticipata del rapporto di lavoro”*