



**Disposizioni in materia di politiche e prassi
di remunerazione e di incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari**

RESOCONTO DELLA CONSULTAZIONE

Marzo 2011

La consultazione si è chiusa il 22 gennaio 2011.

Sono pervenuti 9 documenti provenienti da:

1) associazioni ed organismi rappresentativi degli intermediari:

ABI - Associazione Bancaria Italiana

Federcaffe – Federazione italiana delle banche di credito cooperativo

AICOM – Associazione italiana compliance

ASSOSIM – Associazione italiana intermediari mobiliari

AIBE – Associazione fra le banche estere in Italia

2) intermediari ed altri privati:

Monte dei Paschi di Siena

UniCredit Group

3) altri soggetti (n. 2) che non hanno prestato il proprio consenso alla pubblicazione dei documenti inviati o hanno chiesto l'anonimato

PREMESSA E NOTA METODOLOGICA

L'industria finanziaria e le associazioni di categoria hanno accolto con favore la **consultazione pubblica** sulle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari (di seguito "Disposizioni"). Nonostante i tempi molto stretti imposti dalla normativa comunitaria – la direttiva 2010/76 (di seguito "CRD 3") è stata pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'UE il 14 dicembre 2010 e impone il termine del 1° gennaio 2011 per il recepimento in ambito nazionale – la Banca d'Italia ha infatti ritenuto opportuno svolgere una fase di consultazione pubblica, seppur più breve rispetto al termine ordinario (30 anziché 60 giorni).

I commenti ricevuti sul testo delle disposizioni possono distinguersi tra quelli di portata generale e quelli più tecnici.

Le osservazioni di carattere generale vengono analizzate nella Sezione I di questa tabella e riguardano gli aspetti seguenti:

- 1) entrata in vigore della nuova disciplina ed effetti sui contratti in essere
- 2) identificazione del "personale più rilevante"
- 3) criterio di proporzionalità
- 4) applicazione a livello consolidato
- 5) rapporto tra componente fissa e variabile delle remunerazioni
- 6) utilizzo degli strumenti finanziari per il pagamento della parte variabile
- 7) rischi di disparità competitiva.

I commenti più tecnici vengono analizzati nella Sezione II; per rendere più chiara la lettura, sono stati suddivisi in macro-argomenti:

- 1) ambito di applicazione ed entrata in vigore della nuova disciplina
- 2) nozione di remunerazione
- 3) modalità per identificare il "personale più rilevante"
- 4) criterio di proporzionalità
- 5) ruolo e responsabilità degli organi aziendali e remunerazione delle funzioni di controllo
- 6) struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione
- 7) informativa da rendere al pubblico/assemblea.

La consultazione ha fornito **poche indicazioni sui punti per i quali la Banca d'Italia ha invitato il sistema a esprimere posizioni** e formulare proposte per la definizione di alcuni aspetti della disciplina (cfr. Relazione illustrativa al Documento di consultazione pubblica sulle disposizioni di vigilanza di recepimento della CRD 3, par. 5).

SEZIONE I: OSSERVAZIONI DI CARATTERE GENERALE

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
Entrata in vigore della nuova disciplina ed effetti sui contratti in essere (atto di emanazione)	Vengono rappresentate alcune difficoltà pratiche di adeguamento alle Disposizioni – soprattutto da parte delle banche incluse nella fascia delle cd. “maggiori”, tenute all’applicazione di regole di maggior dettaglio – ed è formulato qualche rilievo sulla legittimità del meccanismo di “retroattività” della normativa.	SI/NO/in parte	<p>In parte</p> <p>Il meccanismo di entrata in vigore delle nuove regole è direttamente previsto dalla direttiva CRD III il cui contenuto è stato vagliato, nel merito e nella legittimità, nelle competenti sedi istituzionali dell’UE.</p> <p>Inoltre, la previsione contenuta nell’art. 3 della CRD 3 e lo strettissimo lasso di tempo concesso agli Stati membri per il suo recepimento sono espressione di una forte volontà istituzionale di rendere immediatamente operative le nuove regole; ciò vale anche con riferimento, entro i limiti previsti dalla direttiva stessa, a compensi derivanti da contratti conclusi prima della loro entrata in vigore. Va anche tenuto presente che la direttiva rientra nel più ampio pacchetto di misure adottate in ambito internazionale in risposta alla crisi per salvaguardare la stabilità e il corretto funzionamento dei mercati bancari e finanziari.</p> <p>Le disposizioni sull’entrata in vigore, contenute nell’atto di emanazione, si attengono quindi al dettato comunitario, ma accolgono – ove possibile – alcune esigenze emerse nella fase consultazione, anche per conciliare l’obiettivo della rapida entrata in vigore della nuova disciplina con gli impegni contrattuali già assunti dalle banche e gli adempimenti che esse devono seguire per allinearsi alla nuova disciplina. Questa esigenza è anche riconosciuta a livello europeo (cfr. considerando n. 14, CRD 3) che comunque esorta gli intermediari ad avviare celermente il processo di adeguamento alla nuova disciplina, proprio nella consapevolezza che alcuni passaggi possono richiedere tempo (cfr. par. 10, Guidelines EBA).</p> <p>E’ infine importante ricordare che le nuove Disposizioni rappresentano in larga misura una conferma di principi e linee applicative già vigenti per tutte le banche italiane sin dal 2008 (e approvate a seguito di una consultazione avviata nel 2007); al contempo, esse ribadiscono gran parte delle regole di maggior dettaglio (derivanti dagli Standard FSB e sostanzialmente trasposte nella CRD 3) imposte, sin dall’ottobre 2009, ai 6 gruppi bancari di maggiori dimensioni.</p>

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
Identificazione del “personale più rilevante” (par. 3.2)	<p>Vengono sottolineate le difficoltà connesse con il processo di identificazione del “personale più rilevante” cui devono applicarsi anche le norme di maggior dettaglio previste dalla nuova disciplina.</p> <p>In alcuni casi, viene criticata l'impostazione seguita (che introduce una presunzione di <i>rilevanza</i> per alcune categorie di soggetti, espressamente indicate); in altri, vengono manifestate perplessità circa l'ampiezza del novero dei dipendenti che, potenzialmente, potrebbero considerarsi “più rilevanti”.</p>	In parte	<p>Nel rinviare alla Sezione II per l'analisi delle osservazioni di maggior dettaglio formulate su questo punto, si osserva che l'impostazione delle Disposizioni è strettamente conforme alla direttiva e alle Linee guida dell'EBA.</p> <p>Le disposizioni sull'individuazione dei <i>risk takers</i> sono state comunque precisate anche per chiarirne meglio l'obiettivo, la portata e gli effetti.</p> <p>Per agevolare le banche nella selezione dei <i>risk takers</i> è stata inoltre introdotta la possibilità di escludere dal processo di auto-valutazione richiesto per individuare il “personale più rilevante” quello la cui remunerazione totale lorda è inferiore a 200.000 euro l'anno e la cui remunerazione variabile è inferiore al 20% (di seguito “<i>de minimis exemption</i>”). Questa facoltà non riguarda i <i>risk takers</i> che la normativa già individua in modo oggettivo in relazione alla loro funzione (membri del board, responsabili delle funzioni di controllo, etc.), ma solo la categoria residuale di <i>risk takers</i> sulla quale è, appunto, chiesto alle banche di condurre un'autovalutazione per individuare i soggetti da includervi. Si sottolinea che la disposizione non obbliga le banche a considerare <i>risk takers</i> i soggetti che non rientrano nell'esenzione, ma solo a condurre su tali soggetti il processo di auto-valutazione per identificare quali fra di essi sono da considerare <i>risk takers</i>.</p>
Criterio di proporzionalità (par. 3.3)	<p>Dalle risposte emerge un sostanziale apprezzamento circa la scelta di fornire al sistema indicazioni chiare sull'applicazione del criterio di proporzionalità.</p>	Vengono invece formulate	

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
	<p>riserve sulle soglie individuate. In particolare:</p> <p>a) con riferimento alla prima fascia (identificata nel documento di consultazione nei gruppi bancari con attivo superiore a 20 mld. di euro), alcuni suggeriscono di fare riferimento ai <u>sol</u> <u>gruppi bancari di cui alla 1° macrocategoria SREP.</u></p>	<p>SI/NO/in parte</p> <p>In parte</p>	<p>L'estensione del novero degli intermediari della fascia apicale è coerente con l'approccio della CRD 3, che applica tutte le regole, anche di maggiore dettaglio, a tutti gli intermediari, seppur secondo criteri di proporzionalità. Non si può quindi accogliere la richiesta di ricalibrare la prima fascia secondo quanto suggerito; ciò comporterebbe infatti l'applicazione delle regole di maggiore dettaglio ad un novero di intermediari più ristretto di quello che, già ai sensi delle disposizioni emanate a ottobre 2009, è tenuto a rispettare gli standard FSB.</p> <p>In base ai commenti ricevuti in consultazione e di un'ulteriore analisi costi/benefici, si è ritenuto comunque di elevare la prima soglia – inizialmente fissata a 20 miliardi di euro di attivo – a 40 miliardi, in modo da attenuare l'impatto della disciplina senza pregiudizio per gli obiettivi complessivi della regolamentazione.</p> <p>Si sottolinea che le banche della categoria dimensionale "intermedia" (il cui attivo è compreso fra i 3.5 e i 40 mld. di euro) non sono esentate dalle norme di maggiore dettaglio, ma sono chiamate – in base di un accurato processo di auto-valutazione, formalizzato e motivato – a decidere se e in quale misura applicarle. Questa flessibilità consente di graduare l'applicazione delle norme in relazione alle caratteristiche di ciascun intermediario. Considerata l'eterogeneità degli intermediari appartenenti alla categoria intermedia, il testo è stato modificato per fornire alcuni criteri che possono essere utili a guidare nella corretta applicazione delle Disposizioni.</p>
	<p>b) Per le <u>BCC</u>, si chiede che vengano tutte incluse nella categoria degli "intermediari minori", indipendentemente dalle dimensioni dell'attivo.</p>	<p>No</p>	<p>Viene confermata a 3,5 miliardi (come previsto a fini di controllo prudenziale, SREP) la soglia che identifica gli intermediari "minori", senza operare distinzioni in funzione della tipologia di banca. Si ritiene infatti che, qualora una BCC ricada nella categoria delle banche "intermedie", sia opportuno che essa sia trattata allo stesso modo degli intermediari che presentano analoghi livelli dimensionali. Questa impostazione è coerente con la classificazione operata ai fini del processo di revisione e valutazione prudenziale SREP da cui è tratto l'indicatore dimensionale adottato. Ciò, tra l'altro, non comporta l'automatica applicazione delle disposizioni</p>

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
Applicazione a livello consolidato (Par. 3.4)	<p>E' chiesto di chiarire:</p> <p>a) se le Disposizioni si applicano alla capogruppo e alle sole banche del gruppo oppure a <u>tutte le società del gruppo</u> (indipendentemente dalla loro natura/attività) e se possono essere tenute in considerazione le specificità delle società di minori dimensioni, anche quando esse appartengono a gruppi di grandi dimensioni;</p>	SI/NO/in parte Si	<p>di maggiore dettaglio sulla struttura dei compensi, ma impone un processo di auto-valutazione nell'ambito del quale possono assumere rilievo, secondo criteri di proporzionalità, il carattere mutualistico, l'operatività tradizionale, la limitata esposizione ai rischi.</p> <p>Le Disposizioni si applicano alle banche e ai gruppi bancari. Nel caso dei gruppi, la corretta applicazione delle norme e la coerenza complessiva delle politiche di remunerazione deve essere considerata in un'ottica consolidata, con riguardo sia alle componenti bancarie del gruppo, sia a quelle non bancarie. La presenza all'interno del gruppo di componenti non bancarie, non direttamente destinatarie delle Disposizioni, può assumere rilievo in un'ottica di proporzionalità, nel senso che le regole applicabili devono tener conto delle specificità di tali componenti in termini di attività, settore di appartenenza, area di operatività etc.</p> <p>Anche per le componenti bancarie di un gruppo opera il meccanismo di proporzionalità che consente, nell'ambito dell'unitaria politica di remunerazione del gruppo, di tenere conto delle caratteristiche delle singole banche. Un esempio di applicazione pratica del criterio di proporzionalità è l'identificazione dei risk takers: a livello consolidato risulteranno più/meno numerosi quelli "provenienti" dalle società o linee di business più/meno rilevanti del gruppo. Ciò porta ad un'applicazione graduata delle regole per le diverse società o linee di business in un gruppo.</p> <p>Un discorso analogo vale anche con riferimento alle diverse linee di business (o altri profili) nell'ambito di una banca individuale (cfr. <i>infra</i>).</p> <p>Si richiama infine la necessità – precisata dalle Disposizioni – che le scelte operate dalla banca sul criterio di proporzionalità siano formalizzate e adeguatamente motivate.</p>
	<p>b) il ruolo della capogruppo e gli <u>adempimenti delle banche</u></p>	Si	<p>Il par. 3.4. è stato rivisto per chiarire e precisare come la disciplina si applica all'interno del gruppo. L'ottica adottata è quella consolidata: si prevede che le</p>

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
	<p><u>incluse nel gruppo</u>, tenendo anche conto dell'ipotesi in cui esse siano <u>filiazioni di un'impresa madre insediata in un altro paese dell'Unione europea</u>;</p>	<p>SI/NO/in parte</p>	<p>banche comprese in un gruppo possano non redigere un proprio documento sulle politiche di remunerazione perché incluse in quello della capogruppo, né avere (conseguentemente) un proprio comitato remunerazione. Queste esenzioni non si applicano alle banche quotate, per le quali è necessario mantenere un approccio individuale.</p> <p>La stessa impostazione consolidata viene adottata per le filiazioni di gruppi con casa madre situata in un altro paese dell'UE, con la specificazione che l'esenzione è possibile solo se le politiche di remunerazione del gruppo, formulate della casa madre, assicurano il rispetto della disciplina nazionale applicabile alla filiazione e tengono in dovuto conto le sue specificità operative.</p>
	<p>c) se gli indicatori di <i>performance</i> e i meccanismi di <i>risk adjustment</i> possano essere riferiti al gruppo globale oppure al solo gruppo nazionale.</p>	<p>In parte (chiarimento fornito qui a lato)</p>	<p>Si ammette che i meccanismi di <i>risk adjustment</i> possano essere considerati a livello consolidato anche quando si tratti di gruppi o banche italiane controllate da una capogruppo insediata in un altro Stato dell'UE. Peraltro, in applicazione del principio di "solidarietà", che richiede di tener conto della <i>performance</i> e dei rischi su 3 livelli (individuale, linea di business, banca/ gruppo), è opportuno tener conto, secondo criteri di proporzionalità, di indicatori quantitativi (es. <i>performance</i>, rischi, patrimonio, liquidità) e qualitativi (es. compliance) sensibili al contesto e all'operatività delle componenti italiane.</p>
	<p>Viene infine chiesto di chiarire il <u>rapporto fra la Banca d'Italia</u> e le altre Autorità di vigilanza, quando la disciplina sulle remunerazioni trovi diversa applicazione negli Stati membri in cui le varie componenti di un gruppo bancario sono insediate (ovvero quando la capogruppo sia extra-</p>	<p>Si (chiarimento fornito qui a lato)</p>	<p>Nel caso di gruppi cross-border in ambito UE, la presenza di una disciplina armonizzata dovrebbe ridurre i rischi di normative o approcci di vigilanza discordanti. In ogni caso, ove problemi di coordinamento dovessero emergere, essi saranno opportunamente considerati dalle Autorità competenti dei diversi Stati, anche attraverso il confronto nell'ambito dei <i>college of supervisors</i>, come indicato anche nelle Linee Guida dell'EBA.</p> <p>Nel caso di capogruppo extra-comunitaria, si ribadisce l'obbligo del rispetto della disciplina europea da parte delle componenti insediate nell'UE. La presenza di indirizzi coerenti elaborati dal Comitato di Basilea e dal Financial Stability Board assumono comunque rilievo nel delineare un quadro normativo sufficientemente coerente anche in confronto con le altre giurisdizioni.</p>

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
	comunitaria).	SI/NO/in parte	
Rapporto tra componente fissa e variabile delle remunerazioni (par. 5.1)	Viene chiesto di chiarire i termini del rapporto tra la componente fissa e quella variabile e soprattutto se sia coerente con la normativa un sistema di remunerazione basato esclusivamente su emolumenti fissi.	In parte (chiarimento fornito qui a lato)	<p>La CRD 3 non definisce un rapporto tra componente fissa e variabile, ma contiene una norma di principio secondo cui: a) le due componenti devono essere adeguatamente bilanciate; b) la parte fissa deve essere sufficientemente elevata da consentire alla variabile di ridursi o anche azzerarsi in relazione alla dinamica dei risultati aziendali, dei rischi e delle condizioni patrimoniali della banca (cd. <i>fully flexible policy</i>).</p> <p>Si ritiene che una remunerazione tutta (o quasi tutta) fissa non sia coerente con gli obiettivi prudenziali, né sia rispondente alle previsioni della direttiva e alle Guidelines dell'EBA. Nella logica europea e delle Disposizioni, la presenza di una parte variabile rileva su un duplice profilo: sia in una dimensione individuale, per garantire la presenza di incentivi corretti soprattutto per le figure apicali e gli altri risk takers; sia in una dimensione complessiva, per assicurare che l'intera struttura dei compensi sia collegata ai rischi, orientata ai risultati di lungo periodo, coerente e compatibile con i livelli di liquidità e di patrimonializzazione.</p> <p>Si osserva tra l'altro che, se è vero che una remunerazione tutta fissa non determina incentivi ad un'assunzione eccessiva di rischi, essa non reca nemmeno benefici in termini di propensione ai risultati e all'efficienza e non garantisce un'adeguata flessibilità nella struttura dei costi.</p> <p>Le Disposizioni riprendono quindi la formulazione della direttiva e forniscono alcuni criteri esemplificativi per la determinazione del rapporto fisso/variabile, secondo quanto indicato anche nelle Guidelines dell'EBA.</p> <p>E' chiarito che la parte variabile rileva soprattutto per i compensi corrisposti alle figure apicali e agli altri risk takers; per coloro che, all'interno dell'impresa bancaria, non assumono rischi non si esclude infatti che la remunerazione possa essere tutta o quasi tutta fissa. Restano poi salve le regole specifiche per i soggetti che svolgono</p>

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
<p>Utilizzo degli strumenti finanziari per il pagamento della parte variabile (par. 5.2)</p>	<p>Vengono formulate alcune riserve sull'utilizzo di azioni, stock option o altri strumenti finanziari come forma di remunerazione per varie ragioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ possibili effetti diluitivi per la compagine di controllo; ▪ tempi lunghi per l'approvazione assembleare; ▪ contrasto con la cultura di alcune banche. <p>Le richieste sono variegata: essere dispensati dall'obbligo di corrispondere una parte della remunerazione in strumenti finanziari (anche se sintetici); utilizzare solo azioni sintetiche (e non un mix di strumenti). Le richieste sono talvolta formulate con alcuni distinguo: ad esempio, tra banche quotate e non quotate; tra applicazione a regime e maggiore flessibilità</p>	<p>In parte</p>	<p>compiti di controllo.</p> <p>Le Disposizioni, che vengono confermate, ricalcano quanto previsto della direttiva: essa prevede che almeno il 50% della parte variabile sia pagata attraverso un mix di strumenti finanziari: azioni o strumenti ad essi collegati, da un lato; strumenti non innovativi di capitale, ove opportuno, dall'altro.</p> <p>L'obiettivo di questa regola è chiaro: un <i>pay-out</i> composto da azioni e strumenti ibridi serve ad allineare gli interessi degli amministratori e degli altri risk takers con quelli di azionisti e creditori. Le possibili controindicazioni di una remunerazione basata su strumenti finanziari sono opportunamente considerate dalla regolamentazione: la componente differita deve essere soggetta a meccanismi (espliciti) di <i>malus</i>, non essendo sufficiente la rischiosità insita nell'andamento dei prezzi di mercato, per tener conto di tutti i rischi; l'obbligo di <i>retention</i> tende a mitigare possibili effetti di <i>short-termism</i>.</p> <p>Le difficoltà di implementazione di questa previsione, segnalate dal sistema, riguardano soprattutto le banche "grandi" non già tenute al rispetto dell'analogo regola prevista dagli standards FSB, nonchè quelle intermedie che la applicheranno in base al principio di proporzionalità. Per tenere conto di queste difficoltà l'atto di emanazione consente alle banche, in fase di prima applicazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) di far ricorso a strumenti sintetici in alternativa alle azioni (purchè siano rispettate tutte le condizioni sostanziali previste dalle Disposizioni in termini, ad esempio, di differimento e obblighi di <i>retention</i>); b) di non utilizzare strumenti non innovativi di capitale. <p>Questa soluzione non può essere considerata valida a regime; sarà anche necessario verificare nel tempo le prassi in essere in altri Paesi, l'approccio delle altre Autorità di vigilanza e i lavori futuri dell'EBA su questa materia.</p>

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
	in fase di prima applicazione.	SI/NO/in parte	
Rischi di disparità competitiva	<p>Viene segnalato il rischio che un'applicazione disomogenea crei disparità competitive tra intermediari di diversi Paesi o operanti in diversi settori dell'industria finanziaria (es. banche, servizi di investimento, risparmio gestito).</p> <p>Una preoccupazione specifica riguarda la capacità di trattenere il personale più qualificato che potrebbe essere attratto da aree finanziarie in cui la regolamentazione sui compensi è meno stringente.</p>	Chiarimento fornito qui a lato	<p>Per quanto di sua competenza, la Banca d'Italia partecipa e contribuisce nei vari consessi internazionali per assicurare un'applicazione uniforme e tempestiva in modo da preservare condizioni di parità competitiva. In ambito internazionale sono state già avviate o programmate iniziative per il monitoraggio della corretta implementazione dei principi e degli standard europei ed internazionali (e.g. da parte del Financial Stability Board e dell'EBA).</p> <p>A livello comunitario, disposizioni sostanzialmente analoghe a quelle della CRD 3 per banche e imprese di investimento saranno applicate anche al settore del risparmio gestito. Le istituzioni comunitarie verificheranno tempi e modalità del recepimento delle norme.</p> <p>In ambito nazionale, le Disposizioni sono state oggetto di confronto anche con la Consob; l'interlocuzione proseguirà sia per il coordinamento con le norme previste per le società quotate, sia per completare il processo di recepimento della CRD 3 (come anticipato nel documento della Banca d'Italia sulla Programmazione dell'attività normativa della Vigilanza per l'anno 2011).</p>

SEZIONE II: OSSERVAZIONI SPECIFICHE

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
Ambito di applicazione ed entrata in vigore (Par. 2)	Viene chiesto di eliminare il riferimento alla data del 1° gennaio 2011, sostituendo ad essa quella di recepimento in Italia della CRD 3	SI/NO/in parte Si	Si accoglie la richiesta di eliminare il riferimento al 1° gennaio 2011 e di sostituirlo con la data di entrata in vigore delle Disposizioni.
	E' chiesto di ipotizzare una <u>tempistica diversa</u> per l'effettiva applicazione della nuova disciplina; questa deve realizzarsi in maniera graduale e coerente con il processo di pianificazione della singola banca e con quanto già definito a livello contrattuale. Più nello specifico alcuni intermediari ritengono di non poter applicare le nuove regole ai pagamenti effettuati nel 2011 dei bonus maturati nel 2010. In generale, sono dunque chieste delucidazioni circa le modalità di erogazione dei <u>compensi di competenza 2010</u> .	In parte	I tempi di applicazione della nuova disciplina sulle remunerazioni sono espressamente stabiliti dalla CRD 3; l'obiettivo perseguito dal legislatore europeo è stato quello di rendere immediatamente operative le nuove regole. L'atto di emanazione delle Disposizioni precisa i criteri che gli intermediari potranno seguire nell'adozione della nuova normativa, tenendo conto dei vincoli comunitari e degli obiettivi di vigilanza, da un lato, e degli impegni già assunti e degli adempimenti che gli intermediari devono seguire per allinearsi alla nuova disciplina.
	Si propone di chiarire quali sono le disposizioni applicabili	Si	Il testo è chiaro nell'escludere, dal novero delle norme applicabili alle succursali italiane di banche extra-comunitarie, quelle relative alla <i>governance</i> dei sistemi di

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
	<p>alle <u>filiali italiane di banche extra-comunitarie</u>: se esse comprendono o meno le regole di informativa e, più in generale, quale sia la corretta applicazione del criterio di proporzionalità.</p>	<p>SI/NO/in parte</p>	<p>remunerazione e, in particolare, ai ruoli e alle responsabilità degli organi aziendali. Il richiamo alla struttura dei compensi, di cui invece deve essere assicurata l'applicazione, deve intendersi comprensivo anche delle regole specifiche sulle funzioni di controllo. E' stato inoltre precisato che alle succursali italiane di banche extra-comunitarie si applicano anche le regole di informativa al pubblico. Nel testo definitivo il termine "filiali" è stato sostituito con quello più preciso di "succursali".</p> <p>Quanto alla concreta applicazione del criterio di proporzionalità si conferma che il peso della succursale, rispetto sia al gruppo di appartenenza sia al mercato ove essa opera, sono criteri validi per graduare l'applicazione delle regole. Non è possibile, come invece proposto, disapplicare a priori talune disposizioni previste per il "personale più rilevante".</p>
	<p>Si chiede se il "<u>documento remunerazione</u>" presentato per l'approvazione delle assemblee 2011 debba essere redatto alla luce della nuova normativa di vigilanza.</p>	<p>Si</p>	<p>Con le assemblee 2011 va sicuramente rispettato l'obbligo di elaborare e adottare politiche di remunerazione rispettose delle nuove disposizioni. L'atto di emanazione ammette tuttavia qualche flessibilità di natura procedurale per tener conto che non tutti gli aspetti delle nuove Disposizioni possono essere stati valutati in tempo utile ai fini dell'elaborazione della proposta da sottoporre all'approvazione dell'assemblea.</p>
<p>Nozione di remunerazione (Par. 3.1)</p>	<p>E' chiesto di confermare che le remunerazioni variabili associate al <u>premio di risultato</u> e al <u>premio annuale</u>, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro del credito cooperativo, non sono assoggettate alla disciplina sul variabile.</p>	<p>No</p>	<p>Coerentemente con l'impostazione seguita a livello europeo ed internazionale, rientrano nella nozione di remunerazione variabile tutti i pagamenti e benefici (ivi compresi i beni in natura e i benefici pensionistici discrezionali) legati alla <i>performance</i> o ad altri parametri. Possono essere esclusi i soli pagamenti o benefici marginali, accordati su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e non incidono sull'effettiva assunzione dei rischi.</p>
	<p>E' criticato l'utilizzo di una <u>nozione di remunerazione</u></p>	<p>In parte (chiarimento)</p>	<p>La nozione di remunerazione adottata nelle Disposizioni - in linea con le indicazioni comunitarie e, in particolare, con le Guidelines dell'EBA - riflette la volontà che la</p>

Disposizioni**Osservazioni ricevute**

che, oltre ai compensi legati alle *performance*, comprende altre tipologie di pagamenti e benefici (es. contributi pensionistici, *fringe benefits*, etc.), in quanto ciò potrebbe generare uno svantaggio competitivo alla luce del diverso trattamento fiscale cui le componenti della remunerazione variabile sono sottoposte in altri paesi. E' chiesto di fornire chiarimenti in merito alle diverse voci che compongono la remunerazione complessiva; in particolare, con riferimento alla retribuzione variabile, si chiede di specificare che da essa sono esclusi i pagamenti o benefici attribuiti su base discrezionale ma non legati alla *performance* (es. fringe benefits). Con riguardo alla parte fissa è invece chiesto se – per il calcolo del rapporto fisso/variabile – questa sia rappresentata dalla sola retribuzione annua lorda (RAL) garantita, e non anche da altre voci (come ad esempio i benefici in natura),

Accolta

SI/NO/in
parte
fornito
qui a lato)

Commento

retribuzione complessiva accordata al singolo dipendente sia espressione di tutti i compensi da esso percepiti, ancorché non legati alle *performance*. Quanto alla distinzione tra componente fissa e variabile le Disposizioni richiedono che le due siano rigorosamente distinte e forniscono una definizione della componente variabile. Tutte le componenti della remunerazione che possono variare in dipendenza della *performance* o di altri parametri (es. periodo di permanenza) devono considerarsi remunerazione variabile. I benefici in natura seguono le stesse indicazioni valide per le voci della remunerazione in denaro o strumenti finanziari. Se essi sono riconosciuti, senza discrezionalità, a tutti i dipendenti che fanno parte di una determinata categoria, fascia o ruolo aziendale, e si configurano quindi come una componente strutturale e non aleatoria della remunerazione, vanno considerati nell'ambito della componente fissa. Essi possono essere del tutto tralasciati se di rilievo marginale (cfr. *supra*).

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
	non necessariamente rappresentative del valore professionale del singolo.	SI/NO/in parte	
	Non si considera appropriata l'assimilazione dei <u>retention bonus</u> alle forme di retribuzione variabile legate ai risultati; questi, infatti, non sono una forma di incentivazione ma di fidelizzazione del personale. E' quindi chiesto che i <u>retention bonus</u> possano essere sommati al fisso per il calcolo del rapporto fisso/variabile.	No	Come chiarito nelle Disposizioni i <u>retention bonus</u> sono equiparati alle altre forme di remunerazione variabile e, dunque, possono essere accordati nel rispetto di tutte le norme ad esse applicabili. In sostanza, si ammette che un bonus possa essere "promesso" in relazione alla durata della permanenza in azienda del dipendente, ma ciò non toglie che la sua effettiva maturazione ed erogazione devono essere soggetti alle regole generali sulla parte variabile (es. meccanismi di <u>risk alignment</u> , compatibilità con i livelli di patrimonializzazione, obiettivi di compliance normativa che possano ridurre o anche azzerare il bonus stesso). Non può quindi trattarsi di bonus "garantiti", altrimenti soggetti ad altra specifica previsione normativa (ammessi solo per il personale di nuova assunzione e solo per il primo anno).
	Si chiede di fornire chiarimenti (anche attraverso alcuni esempi) sul concetto di " <u>strategie di copertura personale o di assicurazioni</u> sulla retribuzione e sulla responsabilità che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi retributivi"; è sentita la necessità di escludere da tali	Si	Le Disposizioni sono state modificate per eliminare i riferimenti che potevano essere intesi alla responsabilità professionale. Ad ogni modo, l'obiettivo della norme è prevedere (in linea con la direttiva) il divieto di avvalersi di qualsiasi forma di copertura in grado di "neutralizzare" gli effetti di allineamento al rischio insiti nella politica di remunerazione adottata dalla banca.

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
	fattispecie forme di copertura assicurativa della responsabilità professionale.	SI/NO/in parte	
	Con riferimento ai <u>benefici pensionistici discrezionali</u> che rientrano nella nozione di remunerazione, è fatta richiesta di chiarire cosa debba intendersi con la dicitura “nel quadro del pacchetto retributivo variabile”, delle Disposizioni. Sono stati altresì chiesti chiarimenti sugli schemi pensionistici che prevedono contribuzioni differenziate in base alla fascia di appartenenza del personale (impiegati/quadri/dirigenti).	Si	L’inciso, che comunque nella versione definitiva del testo è stato eliminato, era volto a chiarire che i benefici pensionistici discrezionali rappresentano una componente <i>variabile</i> della retribuzione complessiva. A tale conclusione si perviene comunque in base alla definizione di remunerazione che include fra i benefici rientranti nella componente variabile anche quelli pensionistici discrezionali. Si precisa poi che livelli di contribuzione differenziati per categorie o fasce di appartenenza del personale non costituiscono di per sé un profilo di “discrezionalità” rilevante ai fini dell’applicazione della norma, nella misura in cui tale contribuzione sia applicata in modo oggettivo alla generalità dei dipendenti che fanno parte di una determinata fascia/categoria.
	Si chiede di confermare la legittimità per il personale più rilevante di percepire <u>compensi derivanti dagli incarichi assunti in società appartenenti al medesimo gruppo</u> bancario o esterni a questo.	Si	Il testo delle Disposizioni è stato chiarito per precisare che esse si applicano a tutti i compensi o benefici corrisposti in cambio di prestazioni di lavoro o servizi professionali resi dal “personale” alla banca o ad altre componenti del gruppo.

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
	Si chiede di eliminare dalla <u>nozione di “personale”</u> il non preciso riferimento agli “altri soggetti”	SI/NO/in parte	Il riferimento è stato eliminato. E' stato inoltre precisato che gli addetti alle reti distributive esterne sono inclusi nella nozione di “personale”, indipendentemente dall'assunzione di rischi rilevanti per la banca, così come del resto stabilito per dipendenti e collaboratori.
Identificazione del “personale più rilevante” (Par. 3.2)	E' chiesto di fornire alcuni <u>esempi</u> circa i soggetti facenti parte delle diverse categorie di “personale più rilevante”.	In parte	Le Disposizioni sono sufficientemente analitiche nell'indicazione dei soggetti da includere nella categoria di “personale più rilevante”. Non si ritiene pertanto opportuno fornire ulteriori esempi, data anche la difficoltà di individuare in modo oggettivo figure aziendali che non hanno una definizione univoca, né sul piano normativo, né su quello pratico. Va anche tenuto presente che è pervenuto qualche commento, di segno opposto, critico sulla eventualità di limitare l'autonomia degli intermediari nel processo di auto-valutazione del personale. L'identificazione del personale più rilevante può comunque essere agevolata dall'introduzione della “ <i>de minimis exemption</i> ”.
	Nella categoria di “ <u>personale più rilevante</u> ” dovrebbero essere incluse figure professionali ben individuabili, che abbiano almeno due caratteristiche, vale a dire: ricoprono una posizione manageriale o apicale all'interno della banca/gruppo bancario; svolgano un'attività <i>ad elevato rischio sul mercato</i> . E' stato chiesto altresì di valutare la possibilità per una banca (caratterizzata da spirito mutualistico e	In parte	Le Disposizioni relative all'identificazione del personale più rilevante sono strettamente allineate agli indirizzi comunitari. Esse sono state comunque modificate per chiarire che il processo di auto-valutazione consiste proprio nell'esame delle mansioni e dei ruoli effettivamente ricoperti dal personale. Sono stati apportati alcuni chiarimenti anche per ciò che concerne la quinta categoria (cfr. risposta infra). E' stata altresì introdotta la “ <i>de minimis exemption</i> ”.

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
	<p>cooperativistico e i cui sistemi di retribuzione vengono definiti “premiati” e non “incentivanti”) di identificare il “personale più rilevante” sulla base di <u>soglie quantitative</u> (al di sotto delle quali i dipendenti non sarebbero ritenuti “personale più rilevante”). E’ stato infine chiesto di eliminare gli “altri soggetti” di cui al par. 3.2, lett. iv), delle Disposizioni.</p>	<p>SI/NO/in parte</p>	
	<p>E’ fatta richiesta di allineare la definizione di “personale più rilevante” di cui alla <u>lettera v) del par. 3.2</u> delle Disposizioni con il dettato comunitario e, in particolare, con le Linee guida dell’EBA. L’industria fa, inoltre, presente che l’interpretazione che essa attribuisce alla nozione di <u>“medesima fascia retributiva”</u> è la seguente: per “medesima fascia retributiva” deve intendersi l’importo di “remunerazione totale” (individuato dalla banca stessa e per il quale la</p>	<p>In parte</p>	<p>Ad una comparazione dei testi, l’allineamento con la CRD 3 e le Guidelines dell’EBA sembra già esserci. Ad ogni modo una modifica formale del testo è stata operata per chiarire meglio che per la quinta categoria non opera una presunzione generale che porti a includere i soggetti la cui remunerazione totale sia elevata quanto quella di altri <i>risk takers</i> nell’ambito del “personale più rilevante”; questa valutazione viene rimessa a ciascun intermediario. Inoltre, l’introduzione della “<i>de minimis exemption</i>” sulla quarta categoria del “personale più rilevante” ha effetti di “trascinamento” anche sulla quinta, nel senso di delimitare il novero dei soggetti potenzialmente rilevanti. Come stabilito dalla CRD 3 e dalle Guidelines dell’EBA, per identificare questi soggetti deve farsi riferimento all’ammontare della remunerazione totale loro riconosciuta (indipendentemente dalla percentuale di variabile); andranno ricompresi nella quinta categoria quelli il cui ammontare di remunerazione totale ricade nel <i>range</i> di remunerazione delle categorie indicate alle lett. ii) e iv).</p>

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
	componente variabile sia almeno pari al 50%), al di sopra del quale si devono applicare le regole di maggior dettaglio relative alle modalità di corresponsione dei compensi.	SI/NO/in parte	
Criterio di proporzionalità (Par. 3.4)	E' chiesto se sia possibile <u>disapplicare</u> (come consentito agli "intermediari minori") <u>le regole più stringenti</u> (es. par. 5.2, punti 3 e 4), anche <u>per il "personale rilevante" di singole business unit</u> , ancorché non costituite in forma societaria autonoma.	In parte (chiarimento fornito qui a lato)	Il processo di identificazione del personale più rilevante presenta margini di flessibilità che consentono di "pesare" diversamente le linee di business in relazione alla loro rilevanza rispetto alla banca o al gruppo considerati. In coerenza con quanto già indicato con riferimento all'applicazione del criterio di proporzionalità nell'ambito di un gruppo (cfr. osservazioni parte generale), vale il principio generale secondo cui più o meno rilevante è una linea di <i>business</i> rispetto alla complessiva attività di una banca (o di un gruppo), più o meno stringenti saranno le regole da applicare alle remunerazioni dei soggetti che ne fanno parte, nei limiti consentiti dalle disposizioni. In particolare, più è marginale una linea di business, minore sarà il numero di <i>risk takers</i> tratti da quella linea di <i>business</i> ai fini dell'applicazione delle regole.
	Si chiede di introdurre una esplicita esenzione, per le banche di grandi dimensioni ma facenti parte di un gruppo bancario, dall'obbligo di costituire il <u>Comitato remunerazione</u> (fatti salvi gli obblighi per le quotate).	In parte	Il testo delle Disposizioni, nella parte in cui richiedono la presenza di un comitato remunerazioni, è stato modificato per: 1) chiarire che, all'interno di un gruppo bancario, la capogruppo è la sola a dover istituire il Comitato remunerazione; 2) stabilire che nelle filiazioni italiane di banche comunitarie, il Comitato remunerazioni può non essere istituito, a condizione che sia presente nella capogruppo e sia assicurato il rispetto delle Disposizioni e delle specificità della banca italiana. L'esenzione non si applica alle banche quotate.

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
SI/NO/in parte	<p>Sempre con riferimento al Comitato remunerazioni, è fatta richiesta di prevedere che il gruppo bancario predisponga adeguati <u>canali informativi</u> che consentano a detto Comitato di ottenere informazioni da ogni singola componente del gruppo, così da poter valutare al meglio la coerenza fra gli indirizzi espressi dalla capogruppo e i sistemi incentivanti adottati dalle diverse imprese del gruppo.</p>	No	<p>Il testo già tiene conto di questa esigenza; è infatti stabilito che il Comitato remunerazioni deve avere accesso a tutte le informazioni necessarie e rilevanti per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti e ciò deve intendersi con riferimento sia alle singole banche sia al gruppo nel suo complesso.</p>
<p>Ruolo e responsabilità degli organi aziendali e remunerazione delle funzioni di controllo (par. 4)</p>	<p>E' stato chiesto di chiarire che: un <u>compenso variabile ai soggetti che svolgono funzioni di controllo</u> è solo eventuale e deve costituire una parte contenuta della remunerazione; anche la concreta individuazione del <u>personale di livello più elevato delle funzioni di controllo</u> interno deve essere effettuata da ogni società nell'ambito del processo di auto-valutazione.</p>	Si	<p>Il testo delle Disposizioni è stato chiarito per confermare che la remunerazione dei soggetti che svolgono funzioni di controllo deve privilegiare la componente fissa; quella variabile, quando presente, deve essere relativamente contenuta e coerente con le specifiche mansioni svolte. Quanto all'identificazione del personale di livello più elevato, si conferma che spetta in primo luogo alla banca l'identificazione del personale di livello più elevato nell'ambito del più ampio processo di auto-valutazione del personale più rilevante.</p> <p>Si segnala inoltre che il testo delle Disposizioni è stato riformulato nella parte relativa ai compensi per l'organo di controllo; le modifiche introdotte – di tenore formale e necessarie per tenere conto degli altri interventi effettuati nel paragrafo – confermano la regola già prevista nelle disposizioni del marzo 2008 secondo cui l'organo di controllo deve essere remunerato solo con compensi fissi; la previsione consente comunque di mantenere le prassi attualmente in essere e, in particolare, l'eventuale applicazione di tariffe professionali.</p>

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
	<p>In merito alle <u>funzioni di controllo</u>, si chiede di: i) chiarire la distinzione fra “la famiglia professionale finanza/planning e il ruolo specifico del dirigente preposto”; ii) introdurre una distinzione fra le funzioni di controllo “<i>fully independent</i>” (audit e compliance) e le altre (“<i>interdependent</i>”). Per le prime dovrebbe essere richiesta una totale esclusione di obiettivi <i>individuali</i> finanziari; per le seconde non dovrebbe essere preclusa la presenza (sebbene limitata) di remunerazioni legate ai risultati economici dell’azienda, pur con alcuni presidi.</p>	<p>SI/NO/in parte</p>	<p>In parte</p> <p>Si ritiene che le Disposizioni siano sufficientemente flessibili per consentire sistemi di remunerazione differenziati anche all'interno della categoria del personale che svolge funzioni di controllo; non appare pertanto necessario fornire ulteriori specificazioni che richiederebbero una preliminare e puntuale definizione di tutte le figure aziendali (CFO, CRO etc.) e finirebbero per causare inevitabili irrigidimenti della disciplina.</p> <p>Si segnala peraltro che al testo è stata apportata una modifica per precisare che il sistema incentivante per le funzioni di controllo può subordinare (cd. “gate”) l’attribuzione dell’eventuale parte variabile al raggiungimento di predeterminati obiettivi di sostenibilità aziendale, sempre che ciò non sia fonte di conflitti di interesse.</p>
	<p>Si chiede di valutare l’opportunità di escludere la <u>funzione Risorse Umane</u> dal novero delle funzioni di controllo e, laddove non sia possibile, di precisare che l’inclusione delle Risorse umane fra le funzioni di controllo rileva solo ai fini</p>	<p>In parte</p>	<p>Il testo è stato modificato per chiarire che l’inclusione delle Risorse umane fra le funzioni di controllo interno rileva solo ai fini delle Disposizioni in tema di remunerazione, in linea con quanto indicato dalle Linee Guida dell’EBA.</p> <p>Qualora in una banca di piccole dimensioni il capo del personale viene identificato con una figura (Direttore) che ha importanti responsabilità di <i>business</i>, mentre ha poteri solo limitati in materia di gestione delle risorse umane, la banca, in applicazione del principio di proporzionalità, definisce lo schema retributivo più opportuno, tenendo conto, più che della forma, della sostanza e della prevalenza dell’attività svolta dalla figura aziendale in questione.</p>

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
	della presente disciplina sulle remunerazioni. Inoltre, si fa notare che per la maggior parte delle BCC, il capo delle RU è il Direttore, che ha solo poteri propositivi sulle politiche remunerative, decise dal CdA.	SI/NO/in parte	
	E' chiesto di specificare i tempi e i modi con cui deve essere garantito il <u>coinvolgimento delle diverse funzioni aziendali</u> competenti (es. gestione dei rischi, <i>compliance</i> , risorse umane, pianificazione strategica). Il rischio avvertito è che a tali organi aziendali venga richiesto un giudizio solo ex ante o ex post, limitandone la capacità di incidere sull'effettiva definizione delle politiche di remunerazione.	In parte	Le Disposizioni attribuiscono alcuni compiti specifici alla funzioni di controllo interno (in particolare, audit, compliance e risk management) in coerenza con il più ampio e organico insieme di regole che in via generale stabiliscono i requisiti e le responsabilità di queste funzioni. Il testo è stato comunque modificato per chiarire che il coinvolgimento di tali funzioni deve essere tale da assicurarne l'efficacia oltre che l'autonomia di giudizio.
La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione (Par. 5)	Al fine di allineare la disciplina italiana alle scelte effettuate a livello europeo ed assicurare dunque il <i>level playing field</i> , si	No	Le Disposizioni impongono un periodo di <i>retention</i> minimo di due anni per i soli strumenti finanziari pagati <i>up-front</i> . Per gli strumenti finanziari differiti questo periodo può essere più breve. Le Linee guida dell'EBA non indicano un periodo minimo di retention, ma chiariscono che l'obbligo di retention riguarda sia la parte

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
	chiede di <u>eliminare o ridurre il periodo di <i>retention</i></u> minimo di 2 anni.	SI/NO/in parte	up-front che quella differita e forniscono indicazioni molto stringenti circa la necessità di un periodo di <i>retention</i> coerente con l'orientamento al medio-lungo termine dei sistemi incentivanti. Si ritiene che la scelta di fissare un periodo minimo di 2 anni sia dunque coerente con quanto stabilito a livello europeo e atta ad evitare possibili rischi di " <i>short-termism</i> ". Si precisa infine che le disposizioni sul periodo di <i>retention</i> relativo ai benefici pensionistici discrezionali pagati in strumenti finanziari sono testualmente aderenti al dettato della CRD 3.
	Si chiede di rivedere la regola secondo cui le banche sono tenute ad applicare lo stesso pay-out prescelto (rapporto tra strumenti finanziari e cash) sia alla parte up-front, sia a quella differita.	No	Il testo delle Disposizioni fa propria la soluzione emersa in ambito EBA, oggetto di ampio confronto in sede internazionale, volta a fornire un criterio applicativo omogeneo alle previsioni della CRD 3, sulla base tra l'altro degli indirizzi espressi dalla Commissione e dal Parlamento europei. Per assicurare il <i>level playing field</i> , si ritiene opportuno adottare lo stesso orientamento espresso e concordato in sede internazionale.
	In relazione al <u>pagamento <i>pro-rata</i> della parte differita</u> , si chiede di non inserire nelle Disposizioni l'indicazione contenuta nella Relazione illustrativa, secondo cui "le rate devono essere uguali", in quanto sarebbe più restrittiva di quanto previsto nelle Guidelines dell'EBA.	In parte (chiarimento fornito qui a lato)	Nessuna specificazione viene aggiunta nelle Disposizioni. Si segnala però che sebbene né la CRD 3, né le Guidelines dell'EBA prevedano espressamente l'uguaglianza delle singole rate, le indicazioni che comunque si traggono dai lavori comunitari sembrano proprio riferirsi, almeno come ipotesi tipica, a una rateizzazione di pari importo (cfr., ad esempio, Allegato 3 delle Guidelines). Si precisa quindi che sarebbe elusivo della disciplina un meccanismo che, attraverso il diverso peso delle rate nel tempo, rende il periodo di differimento nella sostanza più breve di quello minimo richiesto dalla normativa. Si rammenta tra l'altro che il pagamento pro-rata è un meccanismo facoltativo che consente una maggiore flessibilità (rispetto al pagamento dell'intera parte variabile alla fine del periodo di differimento) e va perciò interpretato nel senso più aderente possibile all'obiettivo prudenziale.

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
	<p>Viene chiesto, con particolare riferimento alle <u>banche di minore dimensioni e complessità</u>, che laddove la <u>remunerazione variabile</u> sia “nei fatti marginale” rispetto alla retribuzione percepita dal singolo, non si applichino le regole riguardanti la misurazione della <i>performance</i> in un orizzonte pluriennale e il legame fra il compenso variabile e le esigenze di stabilità patrimoniale e di liquidità. Per queste stesse banche si ritiene inoltre difficile poter considerare <u>il risultato delle singole <i>business unit</i></u>. Al contempo, è chiesto di consentire una certa gradualità nello sviluppo di parametri di <i>performance</i> rettificati per i rischi (es. RAROC, RORAC, RARORAC, EVA, etc.) e, in ogni caso, di evitare di dover definire sistemi incentivanti di particolare complessità.</p>	<p>In parte (chiarimento fornito qui a lato)</p>	<p>L’orientamento al lungo termine, l’ancoraggio ai rischi e la compatibilità con i livelli di patrimonializzazione costituiscono principi generali a cui ogni sistema di incentivazione deve conformarsi; sono quindi validi per qualsiasi banca, come del resto previsto fin dalle disposizioni del 2008. Quanto alle modalità pratiche di realizzazione, le disposizioni consentono, in applicazione del principio di proporzionalità, adeguata flessibilità per tener conto della diverse dimensioni, complessità ed effettiva rilevanza dei sistemi premianti adottati dalla banca. Con specifico riferimento alle <i>business unit</i>, se la natura del business è molto semplice e sostanzialmente basata sulla tradizionale intermediazione creditizia, si potrà far riferimento all’intera attività svolta, senza distinzione per “business unit”.</p> <p>Si precisa anche che gli indicatori richiamati in nota nelle Disposizioni sono riportati a titolo esemplificativo e di ausilio; ciascuna banca resta autonoma nella scelta dei sistemi più idonei per assicurare un effettivo collegamento con i rischi, il capitale e la liquidità.</p>

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
	<p>Il riferimento al “costo del capitale” quale parametro cui legare la remunerazione variabile appare inadeguato per le BCC. Parrebbe più opportuno legare la stessa ai “livelli di perdita attesa” e al capitale (non solo al suo costo) necessario a coprire le perdite inattese.</p>	<p>SI/NO/in parte No</p>	<p>L’osservazione non può essere accolta perchè ai fini del processo di <i>risk adjustment</i> rileva non solo il livello di capitale, ma anche il relativo costo. Il testo della nota è stato comunque modificato per chiarire che il riferimento è al “costo del capitale complessivo, come stimato ai fini dell’ICAAP”.</p>
	<p>Si chiede di specificare che il par. 5.2, relativo alla corretta definizione della struttura della remunerazione variabile, trova applicazione per i soli risk takers, ferma la presenza di meccanismi di “cancello” che precludano del tutto, in date circostanze, la retribuzione variabile. E’ fatta richiesta di prevedere la possibilità di disapplicare le regole di <u>malus</u> e chiarire che l’applicazione delle <u>clausole di claw-back</u> deve tenere in considerazione le pattuizioni già in essere.</p>	<p>No</p>	<p>Il paragrafo 5.2 riguarda la componente variabile di tutto il personale della banca; solo i punti 5.2.3 e 5.2.4 (e le regole sui <i>golden parachutes</i>) trovano un’applicazione limitata ai soli risk takers, secondo criteri differenziati in relazione alla rilevanza (appartenenza alle 3 categorie dimensionali) della banca. Quanto alle implicazioni delle regole sui contratti in corso, si rinvia alle precisazioni contenute nell’atto di emanazione.</p>
	<p>Si chiede di spiegare meglio cosa debba intendersi per</p>	<p>In parte</p>	<p>Il testo delle disposizioni è allineato alle previsioni comunitarie e alle Guidelines dell’EBA. Ai fini dell’identificazione della fattispecie rileva soprattutto la natura</p>

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
	<u>“beneficio pensionistico discrezionale”.</u>	SI/NO/in parte (chiarimento fornito qui a lato)	individuale e discrezionale del beneficio pensionistico accordato. Le disposizioni chiariscono comunque che non vi rientra il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro; per quanto riguarda gli incentivi agli esodi, cfr. infra.
	La previsione relativa all’obbligo per le banche di individuare <u>limiti ai cd. <i>golden parachutes</i></u> appare più stringente rispetto alle linee guida dell’EBA, nella cui versione definitiva è venuto meno il riferimento alla Raccomandazione CE per le società quotate che andrebbe pertanto eliminato anche dalle Disposizioni.	In parte	<p>La previsione sui compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (“<i>golden parachutes</i>”) è stata riformulata per: i) eliminare, come richiesto dall’industria e in linea con le Guidelines dell’EBA, il richiamo alla Raccomandazione UE per i compensi degli amministratori delle società quotate; ii) precisare che la regola si applica a tutte le banche - come del resto già previsto dalla normativa di vigilanza (cfr. par. 2, punto 3, del documento “Sistemi di remunerazione e incentivazione” dell’ottobre 2009) - limitatamente al “personale più rilevante”.</p> <p>La scelta di confermare l’obbligo per le banche di fissare <i>ex ante</i> limiti ai <i>golden parachutes</i>, anche in termini di numero di annualità di retribuzione fissa appare coerente con il principio generale secondo cui deve esserci un rapporto tra la componente fissa e quella variabile (di cui fanno parte i <i>golden parachutes</i>) adeguato e preventivamente fissato dalla banca.</p> <p>Si ricorda inoltre che i compensi pagati in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro devono essere collegati alla performance realizzata e ai rischi assunti, in linea con le regole previste per la parte variabile.</p>
	E’ chiesto di fornire chiarimenti in merito al concetto di <u>“finalità mutualistiche”</u> richiamate nella nota riguardante la determinazione del rapporto fisso/variabile.	Sì (chiarimento fornito qui a lato)	In conformità con le Guidelines dell’EBA le disposizioni di vigilanza indicano alcuni criteri che possono assumere rilievo nella determinazione del rapporto fisso/variabile delle remunerazioni. Tra questi si citano anche le finalità societarie. Si può, ad esempio, ritenere che laddove l’attività della banca si svolga prevalentemente nei confronti e nell’interesse dei soci e in un ambito geografico circoscritto, vi può essere meno bisogno di ricorrere alla remunerazione variabile come strumento di incentivo e di allineamento degli interessi degli amministratori con quelli degli azionisti, nella misura in cui i meccanismi “sociali” di monitoraggio operano efficacemente. Si precisa, in ogni caso, che le indicazioni fornite nel testo

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
		SI/NO/in parte	normativo hanno soltanto carattere esemplificativo e spetta a ciascuna banca definire il rapporto fisso/variabile in modo coerente con le proprie caratteristiche e con gli obiettivi della regolamentazione.
	In tema di piani incentivanti, si chiede se sia possibile pagare la parte variabile del “personale rilevante” con i soli <u>incentivi differiti</u> .	Si	La normativa, in linea con le indicazioni del legislatore europeo, fissa solo la quota minima (dal 40 al 60%) di remunerazione variabile da differire. Poiché non pone limiti massimi, può essere differita anche l'intera remunerazione variabile. Più in generale si fa presente che la versione definitiva del testo chiarisce che le Disposizioni non impongono un unico schema di incentivazione, ma lasciano spazio a diverse soluzioni; in particolare sono ammessi sia piani di incentivazione che si basano su un arco di tempo pluriennale di valutazione della performance (<i>multi-year accrual period</i>), sia piani che si basano invece su un periodo di valutazione di un solo anno, e che quindi richiedono maggior rigore nella determinazione dei periodi e dei meccanismi di correzione ex-post dei rischi. Come indicato nelle Disposizioni, la scelta del sistema di incentivazione più appropriato in relazione alle caratteristiche e agli obiettivi aziendali è rimessa alle responsabili valutazioni dei competenti organi aziendali.
	E' chiesto di chiarire che i <u>meccanismi di malus</u> operano per la componente variabile della remunerazione “maturata” e non “erogata”.	Si	Il testo è stato modificato nel senso richiesto.
	E' stato chiesto se sia condivisibile che la <u>stima ex post dei rischi</u> possa essere intesa sia come evidenziazione di rischi inizialmente non calcolati sia	Si (chiarimento fornito qui a lato)	Si ritiene che entrambi gli aspetti vadano presi in considerazione in modo che le remunerazioni siano collegate ai rischi complessivamente assunti nel tempo, vuoi per effetto della manifestazione di maggiori o diversi rischi rispetto a quelli inizialmente stimati, inerenti alle attività intraprese nel periodo di valutazione, vuoi per rischi insiti o manifestatisi in relazione ad attività intraprese successivamente.

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
	come verifica di rischi prodotti da attività successivamente intraprese e quindi come sostenibilità nel tempo dei risultati aziendali	SI/NO/in parte	
	Sono stati chiesti chiarimenti sulla previsione che impone che la <u>valutazione degli strumenti finanziari</u> sia effettuata al “momento in cui il beneficio viene accordato al personale”.	Si (chiarimento fornito qui a lato)	In linea con l’espressa indicazione contenuta nelle <i>Guidelines</i> dell’EBA (paragrafo 131) la valorizzazione degli strumenti finanziari va compiuta alla fine del periodo di valutazione della <i>performance (accrual period)</i> .
	E’ fatta richiesta di esentare dalle regole che disciplinano la <u>politica pensionistica e di fine rapporto</u> , i compensi pattuiti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro non riconducibili a una finalità “premiante” ma semplicemente volti a ridurre i costi per la banca o a perseguire altre finalità strategico-organizzative.	In parte	Il testo delle Disposizioni è stato modificato per chiarire che le regole previste dal paragrafo 5 non si applicano agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, che: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale; ii) favoriscono l’adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti; iii) non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale; iv) prevedono clausole di <i>claw-back</i> , che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti.
	Si chiede di rivedere la disciplina delle modalità di	No	Le Disposizioni recepiscono la normativa comunitaria e gli indirizzi concordati in

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
	<p>corresponsione dei compensi variabili, anche in relazione alle possibili penalizzazioni per i dipendenti derivanti dalla tassazione delle azioni assegnate, ma non ancora “realizzate”, rispetto all’ipotesi di compensi totalmente in denaro.</p>	<p>SI/NO/in parte</p>	<p>ambito internazionale in risposta alla crisi. In particolare sono stabiliti direttamente dalla CRD 3 e dalle Guidelines dell’EBA tutti gli aspetti relativi alle modalità di corresponsione della parte variabile (almeno il 50% in strumenti finanziari; almeno 40-60% del variabile da differire; eguale proporzione tra parte <i>up-front</i> e differita; obblighi di <i>retention</i>).</p>
<p>Banche che beneficiano di aiuti di Stato (par.6)</p>	<p>Si chiede se la sottoscrizione dei “Tremonti-bond” è da considerare alla stregua di un intervento pubblico eccezionale.</p>	<p>Si (chiarimento fornito qui a lato)</p>	<p>La disposizione di vigilanza è espressamente ripresa dalla normativa comunitaria e riguarda banche che beneficiano di eccezionali (o straordinari) interventi pubblici. Sulla base di quanto emerge anche dal Considerando n. 12 della Direttiva, la norma comunitaria sembra indirizzarsi a operazioni di salvataggio pubblico di banche in “crisi” con l’obiettivo di assicurare che i soldi pubblici siano prioritariamente indirizzati al rafforzamento patrimoniale della banca, con il minor onere possibile per i contribuenti. Se tale interpretazione è corretta, si può ritenere che le banche che hanno beneficiato dei cd. “Tremonti-bond” non rientrino nella fattispecie specificamente prevista dalla norma comunitaria. Resta ovviamente fermo che - anche quando l’intervento pubblico non sia “eccezionale” e non comporti un onere per il contribuente - le banche devono assicurare il rigoroso rispetto della regola secondo cui i sistemi di incentivazione devono essere coerenti con i livelli e con le esigenze di patrimonializzazione dell’intermediario.</p>
<p>Obblighi di informativa al pubblico (par. 7)</p>	<p>E’ chiesto di chiarire, attraverso una revisione del testo delle Disposizioni, la tempistica per il rispetto degli obblighi di informativa.</p>	<p>Si</p>	<p>Gli obblighi di informativa al pubblico - ai sensi del terzo pilastro - sono stati espunti dal testo definitivo, che contiene quindi solo obblighi di informativa nei confronti dell’assemblea. L’obbligo di fornire informazioni al pubblico sarà introdotto non appena definita la base giuridica (per la quale è necessaria una modifica alla delibera del CICR che ora definisce gli obblighi di disclosure ai sensi del terzo pilastro).</p>

Disposizioni	Osservazioni ricevute	Accolta	Commento
	<p>Si ritiene che la possibilità concessa agli “intermediari minori” di non fornire al pubblico alcune informazioni quantitative debba essere estesa anche all’informativa da rendere all’assemblea</p> <p>Si chiede se il criterio di proporzionalità valga anche in relazione all’informativa da rendere all’assemblea (oltre che per le regole del terzo pilastro).</p>	In parte	<p>La deroga prevista per gli intermediari minori, che nel documento di consultazione veniva riferita agli obblighi di informativa al pubblico, è stata eliminata nel testo definitivo in quanto, come detto, esso tratta solo degli obblighi di informativa all’assemblea.</p> <p>In relazione a questi ultimi, si fa presente che le Disposizioni chiedono, in linea con quelle emanate sin dal 2008, che all’assemblea siano rese informazioni chiare e complete sia ex ante sulle politiche di remunerazione sia ex post sulla loro effettiva attuazione; esse danno anche indicazioni sul grado di disaggregazione delle informazioni da fornire. L’onere applicativo per le banche minori potrà risultare attenuato per il fatto stesso che la struttura del sistema di remunerazione potrà essere più semplice.</p>
	<p>Sono stati chiesti chiarimenti in merito ai contenuti di alcune voci dell’informativa quantitativa, in particolare sui punti v) e vi) della lista.</p>	Si	<p>Sono state apportate alcune modifiche lessicali alle disposizioni per allinearle meglio al testo della CRD 3. Quanto alla distinzione richiesta, la disciplina comunitaria sembra potersi interpretare nel senso che, mentre l’informativa ex punto v) riguarda i pagamenti (esborsi) effettivamente erogati, il punto vi) riguarda la parte riconosciuta, ma non ancora pagata per effetto di meccanismi di differimento.</p>