

Risposta dell'Associazione Bancaria Italiana
al documento per la consultazione BANCA D'ITALIA

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

12 gennaio 2014

Considerazioni preliminari

1. Il documento sottoposto a consultazione pubblica propone alcune modifiche al provvedimento della Banca d'Italia del 30 marzo 2011 in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari. Tali modifiche sono volte in larga misura a recepire le innovazioni introdotte dalla Direttiva 2013/36/UE (cd. CRD 4), approvata il 26 giugno 2013 e il cui termine per il recepimento è fissato al 31 dicembre 2013.

2. Dalla lettura del documento emergono proposte di integrazioni più restrittive rispetto alle previsioni contenute nella Direttiva.

Ciò genera una disparità concorrenziale con possibili effetti per la competitività degli istituti bancari italiani nel panorama domestico, europeo e internazionale. Ciò è tanto più vero per quei gruppi bancari che operano in Europa attraverso primarie controllate locali, che si troverebbero ora a competere direttamente sui mercati locali con imprese concorrenti domestiche a cui le limitazioni più stringenti introdotte da Banca d'Italia non si applicano.

Il prossimo anno 15 gruppi bancari italiani saranno soggetti alla Vigilanza Unica Europea e dovranno potersi confrontare con i competitori europei sulla base di regole comuni.

3. Si vorrebbe inoltre evidenziare come esista un problema di tempistica nell'applicazione concreta delle nuove previsioni.

La consultazione della Banca d'Italia – aperta il 13 dicembre 2013 per recepire una Direttiva in vigore dal 1° gennaio 2014 - si chiude il 12 gennaio 2014 e solo successivamente a tale data saranno pubblicate le nuove Disposizioni.

Il documento EBA sugli standard tecnici regolamentari (RTS) per l'identificazione del personale che ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'istituzione è stato consegnato alla Commissione Europea il 16 dicembre 2013. Occorre ora un'approvazione da parte della Commissione e una pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea affinché gli RTS diventino direttamente applicabili anche nel nostro ordinamento.

Siamo ancora in attesa del documento definitivo dell'EBA sugli standard tecnici regolamentari (RTS) per l'individuazione degli strumenti utili ai fini della remunerazione variabile, la cui consultazione è scaduta il 29 ottobre 2013.

Nell'ambito della regolamentazione EBA si ricorda anche la consultazione con la quale sono state proposte le linee guida per il calcolo del tasso di sconto applicabile a una quota della remunerazione variabile, ai fini del

calcolo del rapporto tra remunerazione variabile e fissa, in scadenza il 18 gennaio 2014.

4. Le banche e i gruppi bancari ad oggi coinvolti nella definizione delle politiche di remunerazione per il 2014 si trovano di fronte a significative difficoltà, con il rischio di non riuscire a recepire tutte le nuove previsioni proposte nel documento in consultazione - e quelle definite in sede EBA - nelle politiche di remunerazione dell'anno.

Si ritiene, pertanto, necessario definire un regime transitorio o una proroga dell'attuale disciplina per il 2014 per l'applicazione di talune specifiche previsioni.

In particolare, si richiede di prevedere che l'identificazione del personale più rilevante possa avvenire, per le politiche di remunerazione del 2014, secondo i criteri in atto, rivenienti dalle Disposizioni del 30 marzo 2011 in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.

A decorrere dalle politiche di remunerazione per il 2015 l'individuazione dell'*identified staff* potrà avvenire sulla base dei nuovi criteri identificati dall'EBA.

Anche per quanto riguarda gli strumenti utili ai fini della remunerazione variabile si richiede di prevedere un loro concreto utilizzo a decorrere dalle politiche di remunerazione per il 2015, non essendo ancora disponibile la normativa EBA di riferimento.

Nel corso del documento sono esplicitate altre previsioni che, tenuto conto dei ristretti limiti di tempo a disposizione, necessiterebbero di un regime transitorio ovvero di una proroga dell'attuale disciplina.

Considerazioni sul documento in consultazione

1. Premessa (pag. 2)

Nella premessa al documento in consultazione si prevede l'applicazione della normativa alle imprese di investimento facenti parte di gruppi bancari.

In considerazione della definizione di "impresa di investimento" (TUF, Parte I, Disposizioni Comuni, Art. 1 Definizioni, comma 1, lett. h), si ritiene che le Disposizioni in oggetto non siano applicabili alle società di gestione del risparmio.

Ove tale interpretazione non fosse ritenuta corretta, tenuto conto che nel caso dei gruppi bancari non si rileva alcuna esclusione in relazione alla natura delle singole aziende, si porrebbe un problema di asimmetria normativa tra le società di gestione del risparmio facenti parte di gruppi bancari e le società indipendenti o facenti parte di altri gruppi finanziari. Le prime sarebbero destinatarie delle presenti Disposizioni e quindi soggette a maggiori restrizioni (quali, ad esempio, il limite di 1 a 1 nel rapporto tra variabile e fisso) mentre alle aziende indipendenti o facenti parte di altri gruppi finanziari si applicherebbe una normativa meno stringente (ad es. UCITS 5).

Ciò porterebbe a una situazione di disequilibrio competitivo in ambito domestico, europeo e, ancora di più, extraeuropeo, dove i limiti della CRD4 non si applicano neppure alle società di gestione del risparmio appartenenti a gruppi bancari.

L'ipotesi, già penalizzante in ambito domestico, risulterebbe quindi estremamente sfavorevole per i gruppi con presenza internazionale e/o globale.

Dato che il settore del risparmio gestito è soggetto a specifica regolamentazione in ambito europeo e che, allo stato, è in corso un dibattito sull'applicabilità di tale disciplina, si richiede che – almeno per il 2014 – in attesa della chiarificazione del quadro regolamentare, l'applicazione delle regole contenute nella CRD4 sia limitata alle sole figure apicali delle SGR.

3.1 Nozione di remunerazione (pag.4)

Per remunerazione variabile si intende ogni pagamento o beneficio che dipende dalla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza). Sono compresi i compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (cd. golden parachutes) (11); è invece escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro.

(11) Tali compensi non sono computati nella remunerazione variabile ai fini del calcolo del limite tra questa e la remunerazione fissa, ai sensi del par. 5.1.

Le retribuzioni legate alla permanenza sono inserite nell'ambito della componente variabile della remunerazione, come già previsto nelle precedenti Disposizioni del 2011. E' stato qui stabilito che tali retribuzioni siano soggette a tutte le regole applicabili alla retribuzione variabile (par. 5.2, pag. 17), ivi compreso il limite del rapporto tra remunerazione variabile e fissa. Tali retribuzioni di permanenza non dipendono dalla *performance* e non favoriscono l'assunzione dei rischi da parte dei percettori (non presentano dunque alcun connotato tipico della remunerazione variabile) e consentono al dipendente una maggiore stabilità lavorativa a prescindere dalle *performance* individuali. Pertanto, le retribuzioni legate alla permanenza sono da considerarsi nell'ambito della retribuzione fissa, così come anche previsto dalle usuali pratiche statistiche specializzate in ambito retributivo.

Nella remunerazione variabile sono inseriti i compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (cd. *golden parachutes*) e per essi è stato stabilito che non siano computati nel calcolo del rapporto tra variabile e fisso.

Per i cd. *golden parachutes* - citati in altre parti del documento (par. 4.1 Ruolo dell'assemblea, par. 5.3. Politica pensionistica e di fine rapporto) - si chiede un chiarimento della loro definizione.

Si ritiene opportuno che venga esplicitato che i *golden parachutes* sono importi aggiuntivi rispetto alle previsioni di legge o di contratto, riconducibili ad esempio agli articoli del codice civile 2120 (trattamento di fine rapporto), 2121 (indennità di mancato preavviso) e 2125 (patto di non concorrenza) oltre che alla contrattualistica collettiva, tenuto anche conto della salvaguardia di tali elementi garantita sia dal CEBs nel dicembre 2010, sia dalla stessa CRD 4 (considerata (69)).

3.2 Identificazione del "personale più rilevante" (pag. 5)

Per identificare il "personale più rilevante", cioè le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca, le banche applicano il Regolamento delegato (UE) n. [●], adottato il [●] ai sensi dell'articolo 94(2) della CRD 4 su proposta dell'EBA. L'identificazione del "personale più rilevante" è richiesta a tutte le banche, indipendentemente dalla circostanza che ad esso si applichino poi le regole di maggior dettaglio ai sensi di quanto richiesto dal par. 3.3; questo processo consente infatti di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della banca.

È stato introdotto il riferimento agli RTS EBA per l'identificazione del personale più rilevante, così come previsto dalla Direttiva CRD4.

Il documento EBA sugli standard tecnici regolamentari (RTS) per l'identificazione del personale che ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'istituzione è stato consegnato alla Commissione Europea il 16

dicembre 2013. Occorre ora un'approvazione da parte della Commissione e una pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea affinché gli RTS diventino direttamente applicabili anche nel nostro ordinamento.

Ciò premesso, e considerando l'oneroso impegno che l'identificazione del personale più rilevante comporterà, si richiede che tale identificazione per le politiche di remunerazione per il 2014 possa avvenire secondo i criteri in atto, rivenienti dalle Disposizioni del 30 marzo 2011 in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.

A decorrere dalle politiche di remunerazione per il 2015 l'identificazione del personale più rilevante avverrà sulla base dei nuovi criteri identificati dall'EBA.

3.2 Identificazione del "personale più rilevante" (pag. 5)

Il processo di identificazione del personale più rilevante deve essere condotto:

- a livello individuale da tutte le banche, anche se appartenenti ad un gruppo bancario (13);

- a livello consolidato dalla capogruppo, per tutte le componenti del gruppo, siano esse assoggettate o no alla presente disciplina su base individuale. La capogruppo assicura la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero gruppo nonché il coordinamento tra le presenti Disposizioni e le altre regole eventualmente applicabili a ciascuna componente, in ragione del settore di appartenenza.

(13) In questi casi, ciascuna banca comunica le risultanze del proprio processo di identificazione alla capogruppo, così che questa possa tenerne conto nella predisposizione e implementazione della politica di remunerazione dell'intero gruppo.

La regolamentazione Banca d'Italia prevede un processo di identificazione del personale più rilevante per mezzo di un'autovalutazione di carattere individuale da parte di tutte le banche, anche se appartenenti a un Gruppo bancario. Al riguardo si evidenzia come per le banche facenti parte di un Gruppo bancario, di norma, tale valutazione è affidata alla capogruppo, anche in considerazione della specifica organizzazione aziendale e della presenza di risorse esperte in materia, nonché della necessità di adottare soluzioni omogenee.

Ciò è valido anche per i gruppi italiani che siano filiazioni di capogruppo aventi sede in un altro Stato dell'Unione Europea. Questa analisi viene infatti svolta globalmente dalla capogruppo estera con l'utilizzo di organici parametri globali e tenendo conto dell'incidenza delle attività e dei rischi locali sugli assetti complessivi del Gruppo.

Di conseguenza, al fine di evitare aggravii organizzativi e di coordinamento in capo al sistema bancario, anche in vista del successivo confronto europeo, si richiede di ripristinare la precedente formulazione consentendo

la valutazione nell'ambito della capogruppo, che provvederà a una valutazione per singola azienda tenendo conto delle singole specificità, utilizzando il criterio di proporzionalità di cui al par. 3.3.

3.3 Criterio di proporzionalità (pag. 6)

Alle banche "maggiori", ossia quelle considerate significative ai sensi dell'articolo 6(4) del Regolamento (UE) n. 1024/2013 del Consiglio, del 15 ottobre 2013, che attribuisce alla Banca Centrale Europea compiti specifici in merito alle politiche in materia di vigilanza prudenziale degli enti creditizi, si applica l'intera disciplina dettata dalle presenti Disposizioni.

Le Disposizioni propongono una modifica del criterio di proporzionalità e contengono dei chiarimenti in ordine alla loro applicazione a livello di banche minori e intermedie (Box n.2).

Si ritiene che i criteri esposti siano riferibili anche alle banche appartenenti ai Gruppi Bancari, come esplicitato nel resoconto della consultazione del marzo 2011 (pag. 7).

Si chiede pertanto di inserire nel nuovo testo delle Disposizioni quanto riportato nel richiamato resoconto: *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 che non bancarie, tenendo conto delle specificità di tali componenti in termini di attività, settore di appartenenza, area di operatività etc. e delle caratteristiche delle singole banche. (criterio di proporzionalità). Ciò porta ad un'applicazione graduata delle regole per le diverse società o linee di business in un gruppo.*

In relazione alla definizione di banche "maggiori" si rileva come nel documento in consultazione "Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche" sono definite come banche "di maggiori dimensione o complessità operativa". Si ritiene che si tratti delle medesime realtà e quindi proponiamo l'utilizzo dei medesimi termini nei due documenti; laddove non si trattasse delle medesime realtà, si chiede di spiegarne la differenza.

3.3 Criterio di proporzionalità (pag. 6)

Gli intermediari "minori", identificabili con quelli con totale attivo pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro possono: (i) non istituire il "Comitato Remunerazione" nell'ambito dell'organo amministrativo; (ii) non applicare le Disposizioni di cui ai paragrafi 5.2.3, 5.2.4 e 5.3, secondo periodo, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti (18).

(18) La possibilità di disapplicare queste Disposizioni si riferisce quindi alle sole parti in cui sono previsti limiti quantitativi (es. pagamento di almeno il 50% della parte variabile in strumenti finanziari; differimento di almeno il 40%-60% della parte variabile per almeno 3-5 anni, periodo di retention di almeno 2 anni sulla

parte variabile pagata up-front, etc.); conseguentemente, il personale più rilevante identificato nelle banche minori deve essere assoggettato ai principi previsti nei parr. 5.2.3, 5.2.4 e 5.3, secondo periodo, tra cui ad esempio il differimento della remunerazione variabile per un congruo periodo di tempo, il pagamento della quota differita non prima di un anno dalla fine del periodo di accrual, l'utilizzo di strumenti finanziari. Con riferimento a quest'ultimo aspetto, non è comunque richiesta l'applicazione del par. 5.2.3, lett. ii).

Con la nuova previsione, ferma restando la facoltà di non istituire il "Comitato Remunerazione", è stato richiesto alle banche "minori" di applicare i principi relativi alle norme di maggior dettaglio in termini di remunerazione variabili, eventualmente disapplicando le sole parti in cui sono previsti limiti quantitativi. È quindi stabilito, ad esempio, il differimento della remunerazione variabile per un congruo periodo di tempo, il pagamento della quota differita non prima di un anno dalla fine del periodo di *accrual*, l'utilizzo di strumenti finanziari. Ciò implica che è stata modificata l'applicazione del criterio di proporzionalità contenuto nelle Disposizioni del 2011.

Si ritiene che si tratti del recepimento della previsione contenuta nella CRD4; l'art.92, comma 2 prevede infatti "**Le autorità competenti assicurano che gli enti,.... rispettino i seguenti principi, secondo modalità e nella misura appropriate alle loro dimensioni, organizzazione interna e alla natura, ampiezza e complessità delle loro attività.** Con tale formulazione è stato attribuito il compito alla Banca d'Italia di normare la materia al fine di assicurare che gli enti rispettino i principi formulati nella Direttiva, in maniera proporzionale alla propria dimensione.

Tenendo però conto del limitato ricorso alla remunerazione variabile da parte delle aziende "minori", e considerati i contenuti importi erogati a tale titolo, si richiede di limitare l'applicazione dei principi al caso di remunerazioni variabili significative. Il differimento o l'utilizzo di strumenti finanziari sarebbe poco rilevante e difficilmente realizzabile nel caso di contenuti importi di remunerazione variabile.

Occorre inoltre rilevare che risulterebbe particolarmente critico per le banche minori, in genere non quotate e con un numero contenuto di soci, l'attribuzione di una parte del bonus in azioni (o strumenti equivalenti). Anche prescindendo da significative problematiche tributarie relative al personale coinvolto (comunque di non banale risoluzione e che necessiterebbero di tempi lunghi per conseguire certezze in un ambito così sensibile), sarebbe necessario definire aumenti annui di capitale - ovvero aumenti *tantum*, più elevati ma comunque limitati - per importi contenuti da destinare esclusivamente a questa finalità. Tali aumenti dovrebbero rimanere aperti fino a esaurimento o fino a scadenza.

Parimenti, si ritiene complesso definire strumenti equivalenti, connessi alle azioni, in assenza di un mercato attivo delle azioni medesime e quindi di un prezzo corrispondente all'azione.

Si sottolinea, inoltre, che per l'applicazione delle nuove proposte è necessario un importante intervento sulle politiche di remunerazione delle aziende interessate. Considerato l'elevato onere degli adempimenti prospettati, le banche minori non saranno in grado di recepire le nuove indicazioni nelle politiche di remunerazione per il 2014.

Si chiede quindi una proroga dell'attuale disciplina per il 2014 e la piena concreta attuazione delle nuove previsioni – secondo la modifica proposta - dalle politiche di remunerazione per il 2015.

Si richiede inoltre che nella nota (18) venga specificato che il periodo di *retention* di almeno 2 anni sulla parte variabile pagata *upfront* sia limitato alla componente rappresentata da strumenti finanziari, escludendo quindi quella corrisposta in contanti.

3.3 Criterio di proporzionalità (pag. 6)

Per le altre banche, le Disposizioni di cui ai paragrafi 5.2.3, 5.2.4 e 5.3, secondo periodo, si applicano con percentuali, periodi di differimento e di retention almeno pari alla metà di quelli ivi indicati e crescenti in funzione delle caratteristiche della banca (es. tipo di business orientato al risparmio gestito, alla negoziazione per conto proprio o in conto terzi, all'investment banking, quotazione). La prossimità della banca alla fascia delle "banche maggiori" deve riflettersi nell'uso di parametri prossimi a quelli imposti a queste ultime.

Con la nuova previsione, ferma restando la facoltà di non istituire il Comitato Remunerazione, si richiede alle "altre" banche di applicare i principi relativi ai criteri di maggior dettaglio, con percentuali, periodi di differimento e di *retention* almeno pari alla metà di quelli indicati per le banche maggiori e crescenti in funzione delle caratteristiche delle banche. Ciò implica che viene modificata l'applicazione del criterio di proporzionalità contenuto nelle Disposizioni del 2011.

Si ritiene che si tratti del recepimento della previsione contenuta nella CRD4; l'art.92, comma 2 prevede "**Le autorità competenti assicurano che gli enti,.... rispettino i seguenti principi, secondo modalità e nella misura appropriate alle loro dimensioni, organizzazione interna e alla natura, ampiezza e complessità delle loro attività.** Con tale formulazione è stato attribuito il compito alla Banca d'Italia di normare la materia al fine di assicurare che gli enti rispettino i principi contenuti nella Direttiva, in maniera proporzionale alla propria dimensione.

Tenendo però conto del limitato ricorso alla remunerazione variabile da parte delle "altre" banche, e considerati i contenuti importi erogati a tale titolo, si richiede di limitare l'applicazione dei principi al caso di remunerazioni variabili significative.

Si richiede, inoltre, che non siano determinati a priori percentuali almeno pari alla metà di quelle indicate per le banche "maggiori" ma sia consentito,

anche alle "altre" banche, così come a quelle "minori", di scegliere valori congrui alle proprie specificità aziendali.

Occorre inoltre rilevare che risulterebbe particolarmente critico per le "altre" banche, in special modo per quelle non quotate e con un numero contenuto di soci, l'attribuzione di una parte del bonus in azioni (o strumenti equivalenti). Anche prescindendo da significative problematiche tributarie relative al personale coinvolto (comunque di non banale risoluzione e che necessiterebbero di tempi lunghi per conseguire certezze in un ambito così sensibile), sarebbe necessario definire aumenti annui di capitale - ovvero aumenti a tantum, più elevati ma comunque limitati - per importi contenuti da destinare esclusivamente a questa finalità. Tali aumenti dovrebbero rimanere aperti fino a esaurimento o fino a scadenza.

Parimenti, si ritiene complesso definire strumenti equivalenti, connessi alle azioni, in assenza di un mercato attivo delle azioni medesime e quindi di un prezzo corrispondente all'azione.

Medesime problematiche si riscontrano relativamente agli altri strumenti utili ai fini della remunerazione variabile, posti in consultazione dall'EBA.

Fissando limiti inferiori per l'applicazione della normativa, aziende confrontabili in termini di totale attivo - prossimo ai 3,5 miliardi di € - risulterebbero destinatarie di previsioni differenti, più o meno vincolanti, con rilevanti conseguenze in termini di competitività.

Si sottolinea, inoltre, che per l'applicazione delle nuove proposte è necessario un importante intervento sulle politiche di remunerazione delle aziende interessate. Considerato l'elevato onere degli adempimenti prospettati, le banche non saranno in grado di recepire le nuove indicazioni nelle politiche di remunerazione per il 2014.

Si chiede quindi una proroga dell'attuale disciplina per il 2014 e la piena concreta attuazione delle nuove previsioni - secondo la modifica proposta - dalle politiche di remunerazione per il 2015.

4. Organi aziendali e funzioni di controllo

4.1 Ruolo dell'assemblea (pag. 8)

Salvo quanto previsto per il sistema dualistico, lo statuto prevede che l'assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva:

(iii) i compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica, ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa.

Ferma restando la richiesta di chiarimento in ordine all'individuazione dei cd. *golden parachutes* – richiamata nelle osservazioni al par. 3.1 Nozione di remunerazione – si ritiene che l'approvazione da parte dell'Assemblea sia relativa ai criteri e ai limiti generali dei compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica, e non alla valutazione caso per caso dei singoli pacchetti di uscita.

La quantificazione dei compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica può essere realizzata in termini di annualità della remunerazione fissa per quanto eccedente - come esplicitato nelle osservazioni al par. 3.1 - le previsioni di legge o di contratto, riconducibili agli articoli del codice civile 2120 (trattamento di fine rapporto), 2121 (indennità di mancato preavviso) e 2125 (patto di non concorrenza).

4. Organi aziendali e funzioni di controllo

4.1 Ruolo dell'assemblea (pag. 8)

Solo se previsto dallo statuto, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione, l'assemblea delibera inoltre su un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale superiore a quello stabilito nel par. 5.1, secondo le modalità ivi previste.

È stata richiesta la modifica dello statuto per consentire all'assemblea di deliberare su un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a quello 1 a 1.

Non si ritiene necessaria una modifica statutaria per l'approvazione di tale previsione.

Si richiede di prevedere che sia l'assemblea – che approva le politiche di remunerazione – a deliberare sull'incremento del limite tra remunerazione variabile e fissa.

Laddove si confermasse la richiesta della modifica dello statuto, nel caso dei gruppi sarà necessario intervenire sugli statuti delle singole aziende, non essendo sufficiente la modifica dello statuto della sola capogruppo.

I tempi per le modifiche statutarie sono lunghi e quindi, per rendere concretamente applicabile la previsione nelle politiche di remunerazione per il 2014, sarebbe necessario un regime transitorio per il 2014.

In tale regime dovrebbe essere consentita la sola delibera assembleare per prevedere un aumento del limite nel rapporto tra remunerazione variabile e fissa per il 2014, provvedendo successivamente alla modifica degli statuti.

4.2 Ruolo dell'organo con funzione di supervisione strategica e del comitato per le remunerazioni (pag. 9)

*L'organo con funzione di supervisione strategica definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per i **seguenti soggetti: gli amministratori esecutivi; i direttori generali; i condirettori generali, i vice direttori generali e figure analoghe; i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo. Esso deve in particolare assicurarsi che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.***

Per l'individuazione dei soggetti interessati si chiede di fare riferimento al documento EBA del 16 dicembre 2013 contenente gli standard tecnici regolamentari per l'identificazione del "personale più rilevante", evitando differenti descrizioni circa il medesimo personale.

4.4 Compensi dei consiglieri non esecutivi, dei componenti dell'organo con funzione di controllo e dei componenti delle funzioni aziendali di controllo (pag. 11)

Si chiede di specificare che per funzioni aziendali di controllo si intendono quelle definite al paragrafo 3.g) e al primo capoverso alla sezione III del 15° aggiornamento del luglio 2013 della circolare 263 di Banca d'Italia, i cui responsabili coincidono con le figure previste al punto 4) dell'articolo 3, Criteri qualitativi del documento EBA sugli standard tecnici regolamentari (RTS) per l'identificazione del personale che ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'istituzione.

4.4 Compensi dei consiglieri non esecutivi, dei componenti dell'organo con funzione di controllo e dei componenti delle funzioni aziendali di controllo (pag. 11)

Per i consiglieri non esecutivi devono essere di norma evitati meccanismi di incentivazione. Ove presenti, essi devono comunque rappresentare una parte non significativa della remunerazione ed essere definiti nel rigoroso rispetto delle cautele indicate al par. 5.2.

I medesimi criteri devono guidare la remunerazione del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica; il suo ammontare deve essere coerente con il ruolo ad esso attribuito e determinato ex ante in misura di almeno il 30% inferiore rispetto alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (AD, DG, etc.).

Si segnala preliminarmente che, sul piano dell'impostazione generale, non si comprende il motivo per cui sia stato previsto il riferimento alla **remunerazione fissa** percepita dal vertice dell'organo con funzione di

gestione (AD, DG, etc.) e non si sia considerato il riferimento alla **remunerazione totale** percepita dal medesimo vertice.

Occorre aggiungere, poi, che, in considerazione della rilevanza del ruolo e delle responsabilità connesse alla figura del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica non si ritiene corretto limitarne la remunerazione.

A sostegno di tale ultima osservazione, si sottolineano innanzitutto:

- le responsabilità ricadenti sul Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica in ragione dell'attribuzione al medesimo della qualifica di legale rappresentante operata dagli statuti sociali di molti istituti; ciò in particolare con riferimento al ruolo che il presidente può svolgere nelle eventuali situazioni di difficoltà della banca;
- la particolare delicatezza delle funzioni (di "*garante dell'efficienza dei lavori del board*") attribuite al Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica dal Codice Civile e dalle disposizioni della Banca d'Italia in materia di Organizzazione Governo Societario delle Banche (consultazione sulla nuova versione tuttora in corso);
- la delicatezza dello svolgimento della funzione di Presidenza delle assemblee degli azionisti – soprattutto nelle società quotate e in quelle ad azionariato diffuso – frequentemente attribuita dagli statuti al Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica.

E' importante, quindi, evidenziare come una limitazione aprioristica dei corrispettivi erogabili al Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica rischia di disincentivare l'accettazione di tale carica da parte di figure dotate dei requisiti di prestigio, reputazione e condotta che siano adeguati sia al corretto assolvimento degli importanti incarichi sopra richiamati sia allo svolgimento delle funzioni di rappresentanza istituzionale caratteristiche dell'esponente.

La norma introdotta rappresenta inoltre una modifica che non trova riscontro in alcuna previsione europea.

La proposta rappresenta una limitazione gestionale per le aziende e genera disparità concorrenziale nell'ambito delle banche con operatività europea e internazionale, nonché nel confronto con gli altri settori di attività economica.

Il prossimo anno 15 gruppi bancari italiani saranno soggetti alla Vigilanza Unica Europea e dovranno potersi confrontare con i competitori europei sulla base di regole comuni.

Si richiede quindi di eliminare la previsione dalle nuove Disposizioni.

4.4 Compensi dei consiglieri non esecutivi, dei componenti dell'organo con funzione di controllo e dei componenti delle funzioni aziendali di controllo (pag. 11)

*Per i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo e per il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, i compensi fissi devono essere di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto. I meccanismi di incentivazione eventuali, devono essere coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree dell'impresa soggette al loro controllo; sono pertanto da evitare bonus collegati ai risultati economici. E' invece ammissibile subordinare (cd. "gate") l'attribuzione della parte variabile a obiettivi di sostenibilità aziendale (es. contenimento dei costi; rafforzamento del capitale) a condizione che non siano fonte di possibili conflitti di interesse. In ogni caso, la componente variabile deve essere contenuta per tutto il personale delle funzioni aziendali di controllo. **Essa non può comunque superare il 25% della remunerazione totale individuale, come determinata ex ante; se presente, deve essere assoggettata con particolare rigore a tutte le norme indicate nel par. 5.2.***

Si tratta di una modifica che non trova riscontro in alcuna previsione europea.

La proposta rappresenta una limitazione gestionale per le aziende e genera disparità concorrenziale nell'ambito delle banche europee e internazionali, nonché nel confronto con gli altri settori di attività economica.

Il prossimo anno 15 gruppi bancari italiani saranno soggetti alla Vigilanza Unica Europea e dovranno potersi confrontare con i competitori europei sulla base di regole comuni.

Si richiede quindi che venga ripristinata la precedente versione delle Disposizioni stabilendo, eventualmente, che per tali funzioni non sia possibile elevare il rapporto tra remunerazione variabile e fissa oltre il rapporto 1 a 1.

Si segnala inoltre che la specifica "come determinata ex ante" risulterebbe in ogni caso incompatibile con sistemi, come quelli di "bonus pool" in cui non è prevista la determinazione di un valore target.

Si rileva, infine, come la nuova previsione introdotta sembrerebbe riferirsi a tutto il personale delle funzioni aziendali controllo – e non solo al responsabile e al personale più elevato delle funzioni aziendali di controllo, ovvero al personale più rilevante individuato nell'ambito di tali funzioni – per il quale, oltre a limitare la remunerazione variabile al 25% della remunerazione totale, si prevede che la componente variabile, se presente, sia assoggettata a tutte le norme indicate nel paragrafo 5.2.

Ferma restando la nostra proposta in ordine a tale previsione, si ritiene comunque necessario chiarire che l'applicazione delle norme di maggior dettaglio in termini di remunerazione variabile siano limitate al personale

più rilevante. Riteniamo infatti che non sia nello spirito della norma quella di estenderle a tutto il personale delle funzioni aziendali di controllo. Ciò finirebbe per coinvolgere anche figure appartenenti alle aree professionali, con importi di remunerazione variabile molto contenuti e gestionalmente e operativamente non assoggettabili a differimento o a pagamento in azioni o altri strumenti.

5. Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

5.1 Rapporto tra componente fissa e componente variabile (pag. 12)

Le banche fissano ex-ante limiti all'incidenza della parte variabile sul fisso, in modo sufficientemente granulare. Con riferimento alla remunerazione individuale il limite non può superare il 100% (rapporto di 1:1).

Solo se previsto dallo statuto, l'assemblea può fissare un rapporto più elevato, ma comunque entro il limite del 200% (rapporto di 2:1) (29). La delibera assembleare è assunta su proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica. La proposta indica almeno: le funzioni a cui appartengono i soggetti interessati dalla decisione con indicazione, per ciascuna funzione, del loro numero e di quanti siano identificati come personale più rilevante; le ragioni sottostanti alla proposta di aumento; le implicazioni, anche prospettiche, sulla capacità della banca di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali. Salvo che lo statuto preveda quorum più elevati, la proposta si intende approvata dall'assemblea ordinaria se (...).

La formulazione proposta da concreta attuazione alla CRD4 (art. 94, comma 1, lettera g, punti i) e ii)), ma estende l'applicazione del limite 1 a 1 al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa – e la possibile elevazione al massimo di 2 a 1 - a tutto il personale e non solo al personale più rilevante, come previsto dalla Direttiva comunitaria.

Il combinato disposto degli articoli 94 e 92 della CRD4 stabiliscono che le norme più stringenti in tema di remunerazione variabile siano applicate al personale che ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'istituzione.

In particolare, il comma 1 dell'art.94, "Elementi variabili della remunerazione", recita

1. Agli elementi variabili della remunerazione si applicano i seguenti principi in aggiunta ai principi e alle stesse condizioni, di cui all'articolo 92, paragrafo 2: (...).

Alla lettera g, comma 1 dell'art. 94 è riportata la previsione in ordine alla limitazione del rapporto tra variabile e fisso:

g) gli enti stabiliscono rapporti adeguati tra le componenti fissa e variabile della remunerazione complessiva, per cui si applicano i seguenti principi:

i) la componente variabile non supera il 100 % della componente fissa della remunerazione complessiva per ciascun individuo. Gli Stati membri possono stabilire una percentuale massima più bassa;

ii) gli Stati membri possono consentire ad azionisti, proprietari o soci dell'ente di approvare un livello massimo più elevato del rapporto tra le componenti variabile e fissa della remunerazione a condizione che il livello complessivo della componente variabile non superi il 200 % della componente fissa della remunerazione complessiva per ciascun individuo. Gli Stati membri possono stabilire una percentuale massima più bassa.

Il comma 2 dell'art.92, "Politiche di remunerazione" stabilisce che

2. Le autorità competenti assicurano che gli enti, nell'elaborare e applicare le politiche di remunerazione complessive, che comprendono stipendi e benefici pensionistici discrezionali, per le categorie di personale tra cui l'alta dirigenza, i soggetti che assumono il rischio ("risk taker"), il personale che svolge funzioni di controllo e qualsiasi dipendente che riceva una remunerazione complessiva che lo collochi nella stessa fascia di remunerazione dell'alta dirigenza e dei soggetti che assumono il rischio le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul loro profilo di rischio, rispettino i seguenti principi, secondo modalità e nella misura appropriate alle loro dimensioni, organizzazione interna e alla natura, ampiezza e complessità delle loro attività (...).

Da ciò ne consegue che le regole di maggior dettaglio in termini remunerazione variabile sono riferite al solo personale più rilevante.

A conferma di tale interpretazione, nell'EBA *final draft regulatory technical standards on criteria to identify categories of staff whose professional activities have a material impact on an institution's risk profile under Article 94(2) of Directive 2013/36/EU* del 16 dicembre 2013, a pagina 17, comma 5, si riporta: *However, it seems that these principles were too general and not sufficiently precise, and left too wide a margin of discretion that led to a broad range of practices being used (7). To address this issue, Article 94(2) of the CRD IV requires that the EBA develop draft RTS to further specify the criteria for identifying **staff who have a material impact on an institution's risk profile. Those staff would be subject to the stricter requirements regarding the variable part of remuneration and the applied remuneration policies.*** In altre parti del documento si richiama tale concetto.

Sempre nel documento EBA, a pagina 4, ultimo comma è riportato *Institutions can also apply the same remuneration policies that have to be applied to Identified Staff to other categories of staff*, lasciando in tal modo la decisione circa un'eventuale applicazione delle regole di maggior dettaglio in tema di remunerazione alle singole aziende.

Tutto ciò premesso, si richiede di prevedere che i limiti al rapporto tra remunerazione variabile e fissi siano riferiti **al solo personale più rilevante**, come stabilito nella Direttiva in corso di recepimento.

Un'applicazione più estensiva della Direttiva genera una disparità concorrenziale con possibili effetti per la competitività degli istituti bancari italiani nel panorama europeo e internazionale.

Il prossimo anno 15 gruppi bancari italiani saranno soggetti alla Vigilanza Unica Europea e dovranno potersi confrontare con i competitori europei sulla base di regole comuni.

Per quanto concerne la modifica dello statuto per consentire all'assemblea di approvare un rapporto tra remunerazione variabile e fissa superiore a 1 si rimanda alle osservazioni formulate al punto 4.1 Ruolo dell'assemblea.

5.1 Rapporto tra componente fissa e componente variabile, box n.5 (pag. 13)

L'organo con funzione di supervisione strategica trasmette alla Banca d'Italia:

- almeno 60 giorni prima di sottoporre l'argomento all'assemblea dei soci, la proposta – munita delle relative indicazioni – cui va aggiunta l'evidenza che il diverso limite non pregiudica il rispetto della normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri;*
- entro 30 giorni dalla sua assunzione, la decisione dell'assemblea dei soci con chiara indicazione dei limiti approvati.*

La tempistica definita per l'informativa alla Banca d'Italia in ordine alla proposta di elevare il rapporto tra remunerazione variabile e fissa si ritiene difficilmente applicabile per le politiche di remunerazione per il 2014.

È addirittura impossibile una sua concreta applicazione nel caso in cui si confermi la necessità della modifica dello statuto (cfr. le osservazioni al punto 4.1 Ruolo dell'assemblea).

Si richiede quindi un regime transitorio per l'applicazione di tale previsione per il 2014, almeno dimezzando i termini temporali previsti, per renderla tecnicamente applicabile.

5.1 Rapporto tra componente fissa e componente variabile, box n.5 (pag. 13)

Ai sensi della CRD 4, gli Stati membri possono consentire alle proprie banche di applicare – ai fini del calcolo del rapporto tra la componente variabile e quella fissa – un tasso di sconto alla parte variabile della remunerazione (art. 94(1)(g), lett. (iii)). Il tasso di sconto, le cui modalità di determinazione sono rimandate alle linee guida dell'EBA, può essere applicato alla sola remunerazione variabile composta da

strumenti finanziari differiti per almeno 5 anni, e entro il limite del 25% della remunerazione variabile complessiva.

Considerati la complessità insita nelle modalità di calcolo e nell'applicazione di questa disposizione e gli scarsi benefici che essa potrebbe comportare, la Banca d'Italia ritiene di non introdurre questa facoltà.

Ferma restando la complessità insita nelle modalità di calcolo e nell'applicazione della previsione, si ritiene che si tratti di un'opzione che le singole banche devono poter valutare in funzione delle loro esigenze e delle scelte realizzate e realizzabili in termini di politiche retributive.

L'interesse delle banche e dei gruppi bancari italiani è confermato dal documento associativo che ABI sta predisponendo di risposta alla consultazione EBA *Draft Guidelines On the applicable notional discount rate for variable remuneration under Article 94(1)(g)(iii) of Directive 2013/36/EU*.

Al fine di garantire una parità competitiva a livello europeo si richiede che la previsione sia inserita nelle Disposizioni di Vigilanza.

5. Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

5.2 Struttura della componente variabile (pag. 14)

una quota, pari ad almeno il 50%, deve essere bilanciata tra:

- i. azioni, strumenti ad esse collegati o, per le banche non quotate, strumenti equivalenti, e*
- ii. gli strumenti individuati nel Regolamento delegato (UE) n. [●], adottato il [●] ai sensi dell'articolo 94(2) della CRD 4, su proposta dell'EBA (31).*

La Banca d'Italia, in ragione della situazione specifica della banca, può imporre restrizioni sul tipo e sulla configurazione di tali strumenti o vietarne alcuni.

*(31) Gli strumenti previsti nel regolamento sono: a) strumenti di capitale aggiuntivo di classe 1; b) strumenti di capitale di classe 2; c) altri strumenti convertibili, puntualmente definiti dal regolamento stesso. La scelta nell'uso e nella combinazione di queste tre tipologie di strumenti è rimessa agli intermediari; le banche che – in forza delle previsioni del Regolamento UE n. 575/2013 (cd. CRR) – non emettono strumenti di capitale aggiuntivo di classe 1 o di capitale di classe 2, **devono comunque** fare ricorso alla categoria sub c).*

Si richiede se sia stata correttamente interpretata la previsione riportata.

In particolare, la formulazione proposta e la relativa nota esplicativa sembrerebbero prevedere che tutte le banche, ad eccezione delle minori, oltre alle azioni debbano utilizzare altri strumenti convertibili o di capitale.

Laddove fosse corretta l'interpretazione sopra riportata, si rileva come non trovi riscontro nella Direttiva in cui, all'art. 94, comma 1, lettera l), si riporta:

l) una parte sostanziale, ma in ogni caso almeno il 50%, di qualsiasi remunerazione variabile è composta da un bilanciamento tra:

i) azioni o partecipazioni al capitale equivalenti, in funzione della struttura giuridica dell'ente interessato, ovvero strumenti legati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti, se l'ente non è quotato in borsa, e

ii) ove possibile, altri strumenti ai sensi dell'articolo 52 o 63 del regolamento (UE) n. 575/2013, o altri strumenti che possano essere pienamente convertiti in strumenti del capitale primario di classe 1 o detratti, che in ogni caso riflettano in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e siano adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile.

Nella sua formulazione la Direttiva contiene la locuzione "ove possibile", con la quale viene lasciata alle singole aziende la facoltà di scegliere in ordine all'eventuale utilizzo degli strumenti indicati.

Si richiede pertanto di reinserire nelle Disposizioni la locuzione "ove possibile" per garantire un recepimento della Direttiva omogeneo a livello europeo.

Il documento EBA che definisce gli standard tecnici regolamentari per gli strumenti utili ai fini della remunerazione variabile non è ancora stato presentato alla Commissione Europea (la consultazione si è conclusa il 29 ottobre 2013). Si chiede dunque di prevedere un loro concreto utilizzo a decorrere dalle politiche di remunerazione per il 2015, non essendo ancora disponibile la normativa EBA di riferimento.

5.2 Struttura della componente variabile (pag. 15)

4. una quota sostanziale, pari ad almeno il 40%, deve essere soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 3-5 anni (34), in modo che la remunerazione tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca (cd. meccanismi di malus). Qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, la percentuale da differire è almeno il 60% per gli amministratori esecutivi, il direttore generale, i direttori generali, i vice direttori generali e altre figure analoghe, i responsabili delle principali aree di business (e di quelle con maggior profilo di rischio, es. investment banking), funzioni aziendali o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo.

Per l'individuazione dei soggetti interessati si chiede di fare riferimento al documento EBA del 16 dicembre 2013 contenente gli standard tecnici

regolamentari per l'identificazione del personale più rilevante, evitando differenti descrizioni circa il medesimo personale.

5.2 Struttura della componente variabile (pag. 16)

5. deve essere sottoposta a meccanismi di correzione ex post – malus e claw back (36) – idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti (37) sino a ridursi significativamente o azzerarsi in caso di risultati significativamente inferiori alle previsioni o negativi. La banca individua criteri e presupposti per l'applicazione di questi meccanismi; devono essere soggetti a malus e claw-back anche gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca;*
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4, 4-ter, 4-quater e 4-quinquies, lettera b) del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;*
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.*

La previsione recepisce la Direttiva comunitaria.

Si concorda sull'utilizzo del termine "meccanismi" di *malus* e *claw-back*.

Si richiede di utilizzare in tutto il documento il termine "meccanismo" o, in alternativa, "misura" in riferimento al *malus* e al *claw-back*, in luogo del termine "clausola" che è riportato alla nota (36), pagina 16 e al comma 4 del paragrafo 5.3 Politica pensionistica e di fine rapporto (pag. 19).

5.2 Struttura della componente variabile (pag. 17)

Una remunerazione volta a compensare il nuovo personale da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi (per effetto di meccanismi di malus o claw-back) derivanti da precedenti impieghi attenua l'incentivo delle risorse a operare correttamente e rende meno stretto il collegamento dei compensi con la performance e i rischi. Per limitare questo effetto, la remunerazione concordata con il nuovo datore di lavoro – oltre a essere ovviamente soggetta a tutte le regole applicabili in base alle politiche di remunerazione di quest'ultimo (es. limiti ai compensi; obblighi di differimento e retention; pagamento in strumenti finanziari; malus; clawback etc.), tranne che nel caso eccezionale previsto dal capoverso precedente – non può giustificarsi con lo scopo di tenere indenne il personale da tali contrazioni o azzeramenti.

Si richiede che gli importi corrisposti a titolo di *buy out*, soggetti a meccanismi di *malus* e *claw-back*, non rientrino nel calcolo del limite tra remunerazione variabile e remunerazione fissa perché, nel momento dell'applicazione, verrebbero a prodursi effetti anomali nel rapporto tra componente variabile e fissa.

5.2 Struttura della componente variabile (pag. 18)

In ogni caso, per il personale più rilevante delle "banche maggiori", solo in presenza di un periodo di valutazione pluriennale (accrual), quello di differimento può attestarsi sul minimo di 3 anni previsto dalle Disposizioni; se il periodo di accrual è di un solo anno, il differimento per questi stessi soggetti deve essere di almeno 5 anni (41).

(41) Coerentemente con il principio di proporzionalità gli stessi criteri si applicano al personale più rilevante delle altre banche", con periodi di differimento almeno pari alla metà di quelli sopra indicati. Si ricorda comunque che il periodo di accrual in tutte le banche non può mai essere inferiore a un anno.

La previsione introdotta non trova riscontro nella Direttiva CRD4 che prevede all'art.94, comma 1, lettera m) *che una parte sostanziale, e in ogni caso almeno il 40%, della componente variabile della remunerazione è differita su un periodo **non inferiore a tre-cinque anni** ed è correttamente allineata al tipo d'impresa, ai suoi rischi e alle attività del membro del personale in questione.*

La proposta rappresenta una limitazione gestionale per le aziende e genera una disparità concorrenziale con possibili effetti per la competitività degli istituti bancari italiani nel panorama europeo e internazionale, nonché nel confronto con gli altri settori di attività economica.

Il prossimo anno 15 gruppi bancari italiani saranno soggetti alla Vigilanza Unica Europea e dovranno potersi confrontare con i competitori europei sulla base di regole comuni.

Si richiede quindi che venga ripristinata la precedente versione delle Disposizioni.

In alternativa, si potrebbe confermare la previsione di un differimento minimo di 5 anni per i soli amministratori esecutivi con importi di remunerazione variabile significativi.

5.3 Politica pensionistica e di fine rapporto (pag. 18)

Le regole previste dai paragrafi 5.1, 5.2 e 5.3, secondo e terzo periodo non si applicano:

1. ai golden parachutes pattuiti in connessione con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni:

i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, ii) sono di ammontare non superiore a 100.000 euro; iii) prevedono clausole di claw-back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Fermo restando il chiarimento in ordine alla definizione di *golden parachutes* richiesto nel commento al par. 3.1 Nozione di remunerazione, e la

sostituzione del termine "clausole" di *claw-back* con "meccanismi" o "misure" di *claw-back* (come evidenziato al commento al par. 5.2, Struttura della componente variabile, comma 5), si ritiene che il termine dei 100 mila € esplicitato nel documento sia troppo contenuto. Per il personale più rilevante tale importo, nella generalità dei casi, non rappresenta nemmeno una annualità di remunerazione.

8. Banche che non rispettano il requisito combinato di riserva di capitale (pag. 21)

In caso di mancato rispetto del requisito combinato di riserva di capitale, le remunerazioni possono essere riconosciute e/o corrisposte nelle circostanze e alle condizioni indicate nel [Nuova Circolare banche, Cap. ●, Sez. VII, par. 1 - normativa nazionale di recepimento dell'art. 141 della CRD 4].

Nella formulazione manca il termine "variabili" in corrispondenza del termine "remunerazioni".

Allegato 1 (pag.24)

All'assemblea deve essere fornita, su base annuale, adeguata informativa anche sulla remunerazione complessiva di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, dei direttori generali e dei vice direttori.

Nell'Allegato 1 sono stati introdotti nuovi elementi di *disclosure* per recepire la Direttiva Europea.

Con riferimento all'ultimo punto dell'Allegato 1 si richiede che il recepimento nel nostro ordinamento avvenga secondo le previsioni definite dalla CONSOB per le aziende quotate.

Il 23 dicembre 2011 (con delibera n.18049) la CONSOB ha introdotto nel Regolamento Emittenti l'articolo 84-quater, intitolato "Relazione sulla remunerazione". Le informazioni da riportare nella relazione sono contenute nell'Allegato 3A, Schema N.7-bis.

Per quanto di specifico riferimento all'informativa al pubblico, prevede un'informativa nominativa per

- a) i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei direttori generali;
- b) i compensi degli eventuali altri dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai soggetti indicati nella lett. a).

Si chiede di inserire la medesima previsione nelle Disposizioni.