

## *Position Paper Federcasse*

<p style="text-align: center;"><b>Documento di consultazione</b> <b>“Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari”</b></p>
--

Con il Provvedimento in consultazione (di seguito anche Provvedimento o Disposizioni) vengono poste in consultazione pubblica alcune modifiche al provvedimento della Banca d'Italia del 30 marzo 2011 in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione delle banche.

In via preliminare, la scrivente Federcasse - Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo - Casse Rurali ed Artigiane, intende esprimere osservazioni e commenti sul tema e rappresenta inoltre la propria adesione, in linea generale, alle posizioni in corso di elaborazione sul tema da parte dell'Associazione Bancaria Italiana, con le specificazioni in appresso precisate.

### Premessa

Nel condividere le finalità della revisione, si richiama la convinzione che l'adozione di regole che realizzino gli obiettivi perseguiti dalla disciplina con il minor sacrificio degli interessi dei destinatari rappresenti un'esigenza imprescindibile, a maggior ragione nell'attuale sfavorevole contesto congiunturale, che richiede un'ancora più attenta valutazione in ottica costi/benefici delle proposte regolamentari.

**Anche in tale presupposto, si richiamano le considerazioni e le osservazioni a suo tempo formulate con riguardo alla precedente consultazione pubblica relativa al provvedimento del 2011.**

Preliminarmente e in via generale, si evidenzia come, nel recepimento nelle Disposizioni nazionali del diritto comunitario, non si possa prescindere da una concreta e reale applicazione del **principio di proporzionalità**. Secondo tale principio, espressamente richiamato nell'impianto normativo comunitario anche con riguardo alla materia in argomento, la regolamentazione deve tenere conto della diversità degli intermediari cui viene applicata - in termini di profili dimensionali, caratterizzazioni dell'operatività di riferimento, modello giuridico, finalità imprenditoriali - dettando regole opportunamente differenziate e assicurandone un'applicazione coerente con le specificità degli stessi.

Ciò rileva in particolar modo per gli intermediari minori e caratterizzati da una forma giuridica non finalizzata alla massimizzazione del profitto, relativamente ai quali la regolamentazione non deve introdurre adempimenti eccessivamente onerosi e complessi che potrebbero pregiudicarne la capacità competitiva e la stabilità.

Quanto sopra assume ulteriore rilievo se valutato con riferimento a disposizioni, come quelle in argomento, la cui prima formulazione ha tratto spunto dal ruolo che istituzioni creditizie a rilevanza sistemica hanno assunto nel contribuire a generare la crisi finanziaria internazionale iniziata nel 2007, anche a causa dell'inadeguatezza delle proprie politiche retributive. Norme che assumono significato con

riguardo a tali tipologie di intermediari non possono non essere opportunamente calmierate da una concreta declinazione della proporzionalità quando estese a tutti gli intermediari, anche di più ridotte dimensioni e di peculiare forma giuridica come quella di cooperativa a mutualità prevalente.

I riferimenti in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione, inoltre, non possono non tenere in debita considerazione il complessivo quadro normativo nel quale si incardina l'attività dell'intermediario e, quindi, i sistemi di contrattazione collettiva all'interno dei quali sono regolamentati i trattamenti economici del personale dipendente.

Le BCC-CR, per la propria natura cooperativa e mutualistica, non perseguono, anche per effetto di specifici vincoli normativi, attività speculative e adottano un modello di banca tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione del rischio.

I sistemi retributivi per il personale dipendente delle BCC-CR risultano principalmente ancorati alla contrattazione collettiva e le eventuali residue discrezionalità aziendali connesse ad erogazioni incentivanti risultano, nella generalità dei casi, marginali.

Infatti, le voci retributive che compongono la parte fissa del trattamento economico del personale dipendente fanno per lo più riferimento alla contrattazione collettiva nazionale (ad es. stipendio, eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa). Anche le voci retributive che compongono la parte variabile del trattamento economico del personale dipendente fanno per lo più riferimento alla contrattazione collettiva (ciò vale, a titolo di esempio, per il premio di risultato per i quadri direttivi e i lavoratori delle aree professionali).

Le sole voci retributive - peraltro di ridotta entità e applicate da un numero contenuto di banche di Categoria - ricomprese nella parte variabile del trattamento economico del personale dipendente che possono prescindere dalla contrattazione collettiva sono gli incentivi-*bonus* (emolumenti erogati al fine di incrementare la motivazione al raggiungimento di obiettivi di miglioramento, predeterminati in coerenza con i piani strategici aziendali in una prospettiva di stabilità/effettività dei risultati), le ulteriori erogazioni *una tantum* (riconoscimenti connessi a prestazioni meritevoli in termini di efficacia e di efficienza o a eventi specifici, non ricorrenti), le clausole relative ai trattamenti economici *ad personam* applicabili in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

Si evidenzia, peraltro, come le stesse norme di contrattazione collettiva in materia di sistemi incentivanti richiedano, oltre all'osservanza di criteri prudenziali, espressa coerenza con i valori cooperativi e mutualistici, nonché conformità con le "Disposizioni di Vigilanza" in materia di politiche e prassi di remunerazione di tempo in tempo vigenti (art. 51, c.c.n.l. 21.12.2012 delle BCC/CR).

La sottoposizione di tutte le componenti variabili della remunerazione (e non solo di quelle aventi natura incentivante) al pieno rispetto dei riferimenti dispositivi proposti potrebbe apparire di problematica e/o impropriamente onerosa applicazione e non congrua rispetto alle finalità perseguite dalle disposizioni.

Preme, inoltre, evidenziare in tale premessa che il sistema del Credito Cooperativo (nel seguito anche, per brevità, *network*) si compone di strutture, quali l'Istituto e le Casse Centrali di Categoria e le aziende collegate, chiamate a svolgere una funzione essenziale come banche di secondo livello, con un'operatività prevalentemente, quando non esclusivamente, di servizio alle BCC-CR. Tali aziende applicano il medesimo contratto collettivo nazionale e sistemi retributivi coerenti - nell'impianto, nei riferimenti e nei valori cui si ispirano - a quelli delle aziende al cui servizio operano.

Ciò premesso, si evidenzia come per la generalità delle banche di Categoria il valore della complessiva componente variabile - comprensiva quindi anche degli istituti contrattuali sopra citati - si attesti su valori contenuti e solo in casi limitati superiori al 15-20% della RAL.

Opportune considerazioni vanno, infine, formulate in merito alla necessità che gli obblighi di informativa al pubblico non diano pregiudizio al rispetto della Direttiva 95/46/CE relativa alla tutela delle persone con riguardo al trattamento dei dati personali e alla legislazione nazionale relativa (D.lgs. 196/03, Codice privacy).

Tale Direttiva, e le normative degli Stati membri adottate in conformità alla stessa, continuano a rappresentare l'indispensabile criterio rispetto al quale valutare il trattamento di informazioni che possono riguardare, in particolare nel caso delle BCC-CR, anche singoli individui e che, pertanto, sono oggetto di protezione. I trattamenti dei dati personali della specie debbono, in ogni caso, essere rispettosi dei principi di pertinenza e di non eccedenza sanciti dalla Direttiva, cui le Autorità nazionali sono tenute a conformarsi anche nello specifico ambito in discussione.

Tutto ciò premesso, al fine di offrire un contributo alla presente consultazione, con specifico riferimento alla prospettiva delle Banche di Credito Cooperativo - Casse Rurali (BCC-CR) e degli Enti di Categoria a queste collegate, si formulano le seguenti osservazioni che la scrivente Federcasse sottopone all'attenzione di Codesta Banca d'Italia.

### Struttura della componente variabile

Preliminarmente, nel prendere atto della definizione di remunerazione variabile riportata nelle disposizioni, si esprime la ferma convinzione che ai fini dell'applicazione dei criteri disciplinati nel par. 5.2 delle disposizioni si debba operare un opportuno distinguo con riguardo a quelle componenti di remunerazione variabile che riguardano tutto il personale delle banche di Categoria, indistintamente e a prescindere da criteri di *performance* individuali, derivanti dagli istituti di contratto collettivo previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro del Credito Cooperativo definiti "premio di risultato" (per i quadri direttivi e aree professionali) e "premio annuale" (per i dirigenti). Tali istituti hanno a riferimento il complessivo andamento aziendale misurato a posteriori. Peraltro, con particolare riguardo al primo, si evidenzia che, nell'ambito del c.c.n.l. di Categoria, gli indicatori cui il premio viene ancorato considerano, tra gli altri, il risultato complessivamente conseguito dalla banca in termini anche di contenimento del rischio, oltre che di redditività, depurano le componenti non ordinarie e adottano a parametro dell'andamento aziendale riferimenti di natura temporale relativi all'andamento degli esercizi del biennio precedente rispetto all'anno in cui avviene l'eventuale erogazione. L'emolumento "premio di risultato", inoltre, è oggetto di una politica legislativa quale "remunerazione di produttività" che consente un trattamento fiscale e contributivo di maggior favore (cfr. DPCM 22 gennaio 2013).

Con riguardo a tali fattispecie, che peraltro esprimono valori assoluti e relativi estremamente contenuti, **non si ritiene condivisibile l'obbligatoria applicazione dei principi disciplinati nel paragrafo 5.2 delle disposizioni, quali il differimento della remunerazione 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.**

Attraverso la nota 18 di pagina 6 del testo in consultazione, viene precisato che la possibilità riconosciuta nelle precedenti Disposizioni agli intermediari "minori" di disapplicare i riferimenti di cui ai paragrafi 5.2.3 (pagamento in strumenti finanziari), 5.2.4 (retribuzione differita) e 5.3 secondo periodo (politica pensionistica e di fine rapporto) deve essere riferita ai soli limiti quantitativi. La nota citata, infatti, prevede

che «il personale più rilevante identificato nelle banche minori deve essere assoggettato ai principi previsti nei paragrafi 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)».

Tale nuova indicazione, ove confermata nel Provvedimento definitivo, apporterebbe una modifica sostanziale dell'ambito applicativo per gli intermediari minori rispetto alle disposizioni vigenti, che prevedono per gli stessi la possibilità di non applicare in toto le disposizioni contenute nei paragrafi richiamati.

**La nuova previsione non è giustificabile**, ad avviso della scrivente, in termini di applicazione proporzionale della disciplina. L'ampliamento del perimetro è, peraltro, suscettibile di determinare rilevanti profili di criticità, quando non proprio impossibilità applicativa.

Si evidenzia innanzitutto il rischio di un considerevole aggravio in termini computazionali nel funzionamento del sistema, che verrà presumibilmente amplificato dalla prossima emanazione dei *Regulatory Technical Standard* (RTS) in materia. Gli stessi – nell'individuare i criteri qualitativi e quantitativi per l'identificazione del personale più rilevante – potrebbero infatti comportare per gli intermediari in parola un significativo ampliamento nella numerosità del "personale più rilevante", ovvero delle categorie di personale per le quali troverebbero applicazione i riferimenti dei paragrafi in esame.

Nel prendere atto della possibilità concessa agli "intermediari minori" - riportata nella nota 18 di pag. 6 - di non impiegare nella corresponsione della componente variabile della retribuzione gli strumenti finanziari di cui al par. 5.2.3, lettera ii), si evidenziano tuttavia impedimenti di carattere applicativo con riferimento alle disposizioni attinenti in generale il pagamento in strumenti finanziari, alla luce delle specifiche norme di riferimento delle BCC-CR che, in quanto società cooperative a mutualità prevalente, sono connotate da specifici e inderogabili criteri di ammissione alla compagine sociale e di operatività con i soci che impediscono di configurare gli stessi nell'ambito di un sistema di remunerazione. Le azioni delle BCC-CR non sono quotate e, attesi i menzionati caratteri normativi, sono solo di eventuale "liquidabilità" e, comunque, all'atto della liquidazione, il valore riconosciuto non è legato all'andamento della *performance* aziendale. Per tali ragioni, si ritiene che si debba **necessariamente escludere le banche cooperative a mutualità prevalente dall'applicazione delle disposizioni richiamate** anche per quanto attiene la lettera i) - *azioni, strumenti ad esse collegati o strumenti equivalenti*.

Alla luce delle considerazioni complessivamente svolte, **si chiede di mantenere per le "banche minori" la precedente facoltatività dei paragrafi 5.2.4 e 5.3, secondo periodo - emendando integralmente la già richiamata nota 18 di pagina 6 - e di escluderle dall'applicazione del paragrafo 5.2.3.**

Con riguardo alle banche di secondo livello di Categoria, si evidenzia che i relativi statuti prevedono esclusioni soggettive all'assunzione della qualità di socio di soggetti diversi da banche o enti della Categoria. **Con riguardo a tali enti si chiede, pertanto, di facultizzare l'applicazione del paragrafo 5.2.3.**

Si richiede, in ogni caso, di **introdurre delle soglie di incidenza della componente variabile - in valore assoluto e/o percentuale (ad esempio, in termini di minore tra 50 mila euro e il 25% di RAL) – al di sotto delle quali disciplinare la facoltatività di applicazione dei meccanismi di differimento o di claw back**. Con ciò dando una corretta declinazione delle disposizioni applicabili rispetto alle caratterizzazioni operative di intermediari che, come le BCC-CR di maggiori dimensioni e le banche di secondo livello di Categoria, anche quando non rientrano nella qualificazione di intermediari minori o addirittura si collocano nella categoria delle banche maggiori, esprimono sistemi incentivanti oggettivamente poco rilevanti, sia in valore assoluto che in rapporto alla componente fissa della remunerazione, nemmeno lontanamente

assimilabili a quelli delle altre banche di pari profilo, pur comparabili nei profili dimensionali e nei volumi intermediati.

Infine si evidenzia come il periodo di cui al paragrafo 5.2.5. “comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca” appaia eccessivamente generico e andrebbe precisato (eventualmente, con riferimenti percentuali).

### Ruolo dell'assemblea

**Non si condivide la necessità di un'apposita previsione statutaria con riguardo ai compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto** - ivi compresi i limiti in termini di annualità della remunerazione fissa – potendo tali riferimenti, laddove necessario essere, come già ora, adeguatamente contemplati nelle politiche di remunerazione sottoposte all'approvazione dell'assemblea ordinaria.

### Ruolo dell'organo con funzione di supervisione strategica

*Le proposte Disposizioni stabiliscono che «L'organo con funzione di supervisione strategica definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per i seguenti soggetti: gli amministratori esecutivi; 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».*

Al riguardo, si ritiene di precisare che, alla luce delle Disposizioni sul governo societario, nelle BCC-CR, la qualifica di amministratori esecutivi compete esclusivamente ai componenti del comitato esecutivo i cui compensi, per previsione normativa, sono stabiliti dall'assemblea.

### Compensi dei componenti delle Funzioni aziendali di controllo

Si chiede di chiarire cosa debba intendersi con l'espressione “come determinata ex-ante”, nell'inciso della nuova previsione regolamentare che limita per il personale delle funzioni aziendali di controllo la componente variabile alla soglia del 25% della retribuzione totale individuale.

### Compenso del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica

*Il Documento propone che «I medesimi criteri [dettati per i componenti non esecutivi] 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.)».*

La norma - del tutto innovativa - appare, per le banche di minore dimensione, **non condivisibile** e limitativa delle attribuzioni dell'assemblea e degli organi di governo della società stabilite dal codice civile. Il ruolo del presidente nell'ambito delle BCC-CR, assomma rilevanti compiti stabiliti nello Statuto tipo della Categoria e nel codice civile e conseguenti responsabilità; esso ha un ruolo di coordinamento ed informativa dei lavori del consiglio di amministrazione e dell'assemblea, si pone quale interlocutore degli organi interni di controllo e dei comitati eventualmente costituiti, e quale soggetto che indirizza l'attività degli organi collegiali. A questa funzione si aggiungono i compiti propri di legale rappresentante della società e, nella specifica realtà delle BCC-CR, anche il significativo impegno della relazione con la base sociale della banca stessa. Nel merito, il riferimento percentuale alla remunerazione fissa del vertice dell'esecutivo appare ulteriormente penalizzante anche in considerazione dei livelli retributivi praticati nella generalità dei casi delle banche di categoria.

### Obblighi di informativa al pubblico e trasmissione di dati

Con riferimento all'informativa al pubblico prevista dal paragrafo in oggetto si rileva, tra le previsioni innovative, la norma contenuta nell'Allegato 1, che stabilisce che *«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 condirettori generali e dei vice direttori»*.

Si ritiene che tale previsione sia la trasposizione dell'art. 450 del Regolamento n. 575/2013 (CRR) del 26 giugno 2013, che di seguito si riporta per le parti d'interesse: *“l'ente pubblica almeno le seguenti informazioni [.....] j) a richiesta dello Stato membro o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di gestione o dell'alta dirigenza.*

*2. Nel caso di enti che sono significativi per dimensioni, organizzazione interna e natura, portata e complessità delle attività, le informazioni quantitative di cui al presente articolo sono inoltre messe a disposizione del pubblico a livello dei membri dell'organo di gestione dell'ente.*

*Gli enti rispettano le disposizioni di cui al presente articolo, secondo modalità appropriate alle loro dimensioni, alla loro organizzazione interna e alla natura, portata e complessità delle loro attività, fatta salva la direttiva 95/46/CE.”*

La norma comunitaria riconosce quindi a ciascun Stato membro o alle autorità competenti un'ampia discrezionalità nell'inserire, tra le informazioni soggette a pubblicazione, specificamente quelle in oggetto. Inoltre, l'ultimo periodo del secondo comma dell'articolo in commento richiama espressamente il **principio di proporzionalità**, richiedendo che le banche rispettino le relative disposizioni *“secondo modalità appropriate alle loro dimensioni, alla loro organizzazione interna e alla natura, portata e complessità delle loro attività”*. Il medesimo comma 2, inoltre dispone, che per i soli *“enti che sono **significativi** per dimensioni, organizzazione interna e natura, portata e complessità delle attività”*, le informazioni sono *“messe a disposizione del pubblico **a livello dei membri dell'organo di gestione dell'ente**”*. Infine, la norma espressamente richiama la normativa sulla protezione dei dati personali (cfr. anche considerando 99, CRR).

Ciò premesso, ad avviso della scrivente, la norma dell'Allegato 1 che dispone la comunicazione all'assemblea di un'informativa anche sulla remunerazione complessiva di alcuni individuati esponenti aziendali, **non dà attuazione a quanto sancito dalla disciplina comunitaria**.

In primo luogo, con riguardo alle “banche minori”, essa non realizza una declinazione proporzionale della previsione comunitaria che considera, come detto, anche nella norma in oggetto le diversità tra gli intermediari. Ad essa, pertanto, conseguirebbe un'applicazione indifferenziata a tutti gli intermediari

prescindendo dalla loro natura, modello giuridico, dimensioni, ambito di operatività, finalità imprenditoriali e complessità.

Lo stesso regolamento CRR, come accennato, riferisce determinate informazioni a livello di “membri dell'organo di gestione dell'ente”, ad “enti che sono significativi”; l'ambito di discrezionalità nazionale, inoltre, consente di poter declinare la norma comunitaria in termini coerenti sia con la proporzionalità sia con il rispetto della normativa comunitaria.

Inoltre, nel caso specifico delle BCC-CR, data la natura mutualistica e l'ambito territoriale di operatività delle stesse, all'indicazione all'assemblea dei soci delle voci di remunerazione complessiva di ciascun soggetto considerato dalla norma consegue una comunicazione di dati personali riferiti a singole persone fisiche, facilmente identificabili, appartenenti ad un'ampia cerchia di soggetti a livello di comunità locale. Inoltre, il par. 9 precisa che le banche debbono pubblicare sul sito web di cui dispongono anche le suddette informazioni, così realizzando una diffusione di dati personali. Ciò non può non essere valutato anche alla luce della vigente disciplina in materia di protezione dei dati personali, espressamente richiamata dalle Disposizioni in argomento e, segnatamente dei principi di pertinenza e di non eccedenza sanciti dalla Direttiva 95/46/CE e dal decreto legislativo 196/03 (Codice *privacy*), relativi alla tutela delle persone con riguardo al trattamento dei dati personali.

**Pertanto si chiede di escludere dall'obbligo informativo in argomento le BCC-CR. Con riguardo, più in generale, a tutti gli obblighi informativi in materia di sistemi e prassi di remunerazione e incentivazione si chiede di richiamare espressamente nel testo delle Disposizioni che gli stessi debbano essere assolti secondo modalità appropriate alle dimensioni all'organizzazione interna e alla natura, portata e complessità operativa della banca nonché nel pieno rispetto degli obblighi derivanti dalla direttiva 95/46/CE.**