

**COMMENTI AL DOCUMENTO DI CONSULTAZIONE DEL DICEMBRE 2013**  
**“Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari”**

Nella tavola sottostante riporto alcune considerazioni e commenti alle disposizioni contenute nel documento di consultazione del dicembre 2013, intitolato: “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari”.

Tali considerazioni e commenti sono espressi a titolo personale in qualità di privato cittadino e cultore della materia.

| Documento per la consultazione  | Considerazioni di Vanni Graziano   |
|---|--|
| Comitato remunerazione  | Al fine di mantenere una “governance” complessiva efficace ed efficiente, è opportuno precisare che il Comitato remunerazione citato coincide con quello previsto dal Codice di Autodisciplina delle società quotate che ha una denominazione parzialmente differente; da valutare altresì un allineamento dei termini.  |
| Pag. 13<br>....<br><b>collabora con gli altri comitati interni all’organo con funzione di supervisione, in particolare con il Comitato rischi, ove presente (27);</b>   | Opportuno un allineamento dei termini “Comitato rischi” con quanto previsto dalle disposizioni in consultazione in materia di governo societario, nel quale viene definito: Comitato Controlli Interni e Rischi.<br><br>Inoltre appare necessaria una precisazione tesa a identificare il Comitato in questione con quello previsto dal Codice di Autodisciplina delle società quotate, ossia il Comitato Controllo e Rischi di cui all’art. 7 del codice medesimo.  |
| Pag. 14<br>....<br><b>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.</b> | Necessaria l’individuazione del personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo, per una piena ed effettiva applicazione dei principi di proporzionalità e di libera concorrenza anziché della pura discrezionalità aziendale, spesso legata a criteri e valutazioni indefinite che scontano altre carenze; ad esempio la sola qualifica professionale delle risorse (dirigenti, quadri, ecc.) anziché l’adozione di un modello di valutazione che pesa le posizioni organizzative in funzione dei compiti attribuiti, delle responsabilità |

| Documento per la consultazione   | Considerazioni di Vanni Graziano  |
|--|---|
| <p><b>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.</b></p> | <p>esercitate e dei rischi gestiti.</p> <p>Inoltre, tenuto conto che viene correttamente individuato un "cap" alla remunerazione variabile per tutto il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo, è necessario precisare che i componenti di tali funzioni devono avere un sistema retributivo ed incentivante specifico, differente rispetto ai componenti delle altre funzioni aziendali e coerente - in termini di criteri - per tutta la filiera gerarchica ovvero dal responsabile della funzione aziendale di controllo fino all'addetto della medesima, al fine di evitare conflitti di interessi interni; tale approccio è peraltro allineato alle linee guida contenute nel 15° aggiornamento della Circolare 263 di Codesto Istituto.</p> <p>Ciò posto, il paragrafo potrebbe essere così riformulato (in corsivo le aggiunte):</p> <p><i>"Per i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo (ossia coloro che occupano il livello organizzativo di responsabilità immediatamente sottostante a quello del responsabile della funzione) 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</i></p> |

| Documento per la consultazione  | Considerazioni di Vanni Graziano  |
|---|---|
|   | <p>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. <i>Rileva, infine, che tutto il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo deve essere destinatario di specifici meccanismi retributivi ed incentivanti ispirati ai criteri anzidetti e coerenti per tutta la filiera gerarchica di ciascuna funzione aziendale di controllo, al fine di evitare anche potenziali conflitti di interesse interni.</i></p>   |
| <p><b>Opinione sulla scelta di cui al box n. 5.</b></p>   | <p>Condivido l'impostazione attuata e le motivazioni espresse.</p>  |
| <p><b>Box disciplina transitoria.</b></p>   | <p>Opportuno prevedere che all'assemblea dei soci convocata per l'approvazione del bilancio 2013 sia sottoposta anche una dettagliata "gap analysis" col relativo piano dei rimedi per l'effettiva concretizzazione di quanto previsto dalle presenti disposizioni in consultazione.</p> <p>Necessario, inoltre, stabilire termini tassativi per l'adeguamento dei contratti di lavoro del personale interessato dalla presente disciplina.</p>   |
| <p><b>9. Obblighi di informativa al pubblico (47) e trasmissione di dati</b></p>  | <p>La nota 47 non è visibile nel documento in consultazione.</p>  |
| <p>Pag. 26, allegato 1.</p> <p><b>Le banche forniscono almeno annualmente all'assemblea le seguenti informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione: .....</b></p> | <p>Ai fini di una compiuta ed effettiva trasparenza, è necessario prevedere che tra le informazioni minimali da fornire all'assemblea e da rendere disponibili sul sito internet qualora presente, siano previsti anche i nominativi del cosiddetto "personale più rilevante" e le relative cariche ricoperte.</p> <p>Tale impostazione è a mio parere coerente con le norme vigenti in materia di protezione, trattamento e riservatezza dei dati personali ed è fondamentale per fornire piena "disclosure" e "accountability" agli azionisti e agli "stakeholders"; peraltro, ai soggetti destinatari del presente dispositivo</p> |

| Documento per la consultazione | Considerazioni di Vanni Graziano   |
|--------------------------------|--|
|                                | potrebbe anche essere fatta sottoscrivere una specifica clausola in tal senso, ad esempio all'interno del contratto di lavoro. |

Castelfiorentino, 12 gennaio 2014

GRAZIANO VANNI  
Piazza E. De Filippo, 2  
50051 Castelfiorentino FI  
Email: [graziano.vanni@alice.it](mailto:graziano.vanni@alice.it)