

20 dicembre 2013

Oggetto: consultazione Banca d'Italia sul documento “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari” del Dicembre 2013

Con riferimento alla consultazione in oggetto, riportiamo di seguito le nostre considerazioni, sia di carattere generale che in riferimento a specifici elementi.

Considerazioni di carattere generale:

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, come espressamente evidenziato, sono volte in larga misura a recepire le innovazioni introdotte dalla Direttiva 2013/36/UE (cd. CRD 4), approvata il 26 giugno e il cui termine per il recepimento è fissato al 31 dicembre 2013.

Ciò premesso, si evidenzia come – fermo restando il recepimento della Direttiva comunitaria – siano state inserite numerose proposte di integrazione, più restrittive rispetto alle previsioni contenute nella Direttiva.

Un'applicazione più restrittiva della Direttiva genera una disparità concorrenziale e comporta una limitazione della competitività degli istituti bancari italiani nel panorama europeo e internazionale.

Ciò è ancora più significativo oggi dal momento che Intesa Sanpaolo, al pari di altri 14 gruppi bancari italiani, sarà soggetta alla Vigilanza Unica Europea e dovrà, quindi, potersi confrontare con i competitori europei sulla base di regole comuni.

Considerazioni su elementi specifici:

1. Nel capitolo 3, ***Principi e criteri generali***, in riferimento al paragrafo “(...) le forme di retribuzione incentivante, basate su strumenti finanziari (es. stock option) o collegate alla performance aziendale, devono **essere coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework - “RAF”)** e con **le politiche di governo e di gestione dei rischi**; esse devono tenere inoltre conto del

capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese ed essere strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo”

si richiede un chiarimento in ordine al Risk Appetite Framework - “RAF”.

Infatti, in quanto costituito da un sistema di limiti, il RFA rappresenta, più che un obiettivo da raggiungere, un **“cancello” per l’apertura dei sistemi incentivanti**. Si richiede dunque se la corretta interpretazione della previsione sia quella di considerare il RFA, così come il requisito di capitale e liquidità, condizione di accesso al sistema incentivante.

2. Nel capitolo 3.1 *Nozione di remunerazione*, con riferimento al paragrafo “Per remunerazione variabile si intende (...). 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.” e nota 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.”

Si rileva come nella definizione di remunerazione variabile sono inseriti anche 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 infatti che siano **fatte salve 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).

3. Nel capitolo 3.2. *Identificazione del “personale più rilevante”*, “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, **si richiede che l'identificazione del personale più rilevante per le politiche di remunerazione per il 2014 avvenga 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 dei material risk takers avverrà sulla base dei nuovi criteri identificati dall'EBA.**

4. Nel capitolo 4.1 ***Ruolo dell'Assemblea***, con riferimento al paragrafo “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.”

si richiede il seguente chiarimento:

se l'approvazione richiesta e necessaria sia da intendersi a livello di singolo dipendente o sia riferibile, più propriamente, a nostro avviso, ai limiti massimi fissati a detti compensi rispetto alla generalità dei dipendenti o singoli gruppi di essi.

Si osserva, peraltro, come 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 solo laddove siano fatte salve**, 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).

Si ricorda, infatti, ad esempio, che l'indennità di mancato preavviso “deve calcolarsi computando le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili o ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.”

5. Nel capitolo 4.2 ***Ruolo dell'organo con funzione di supervisione strategica e del comitato per le remunerazioni***, in riferimento al paragrafo “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.”

si chiede, per l’individuazione dei soggetti interessati, di fare **riferimento al documento EBA del 16 dicembre 2013** contenente gli standard tecnici regolamentari per l’identificazione del “personale più rilevante”, al fine di garantire correttezza e omogeneità nell’applicazione della normativa.

6. Nel capitolo 4.4. ***Compensi dei consiglieri non esecutivi, dei componenti dell’organo con funzione di controllo e dei componenti delle funzioni aziendali di controllo***, con riferimento al paragrafo “(...) 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 osserva che 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. Ciò è ancora più significativo oggi dal momento che Intesa Sanpaolo, così come altri 14 gruppi bancari italiani, sarà soggetta alla Vigilanza Unica Europea e dovrà, quindi, potersi confrontare con i competitori europei sulla base di regole comuni.

Si richiede, quindi, di eliminare la previsione dalle nuove Disposizioni.

7. Nel capitolo 5.1 ***Rapporto tra componente fissa e componente variabile, box n.5***, paragrafo “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.”

Si osserva che, 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.

Si richiede quindi di recepire nelle Disposizioni la previsione contenuta nella Direttiva.

8. Nel capitolo 5.2, *Struttura della componente variabile*, in riferimento al paragrafo “La componente variabile deve rispettare i seguenti criteri: (...) 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’EBA³¹.” e nota 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 rileva come esso si discosti da quanto previsto dalla Direttiva 2013/36/UE (cd. CRD IV), la quale recita, nell’articolo 94.1, paragrafo 1, sotto paragrafo ii, “(...) 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, dunque, la locuzione “ove possibile”**, con la quale viene lasciata alle singole aziende la scelta 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, quindi, un regime transitorio per il 2014 per l’utilizzo degli strumenti utili ai fini della remunerazione variabile.

9. Inoltre, nel capitolo 5.2 *Struttura della componente variabile*, con riferimento al paragrafo “(...) 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)”, Nota 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”

Si osserva come la previsione introdotta non trovi 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 **disparità concorrenziale** nell’ambito delle banche europee e internazionali, nonché nel confronto con gli altri settori di attività economica.

Ciò è ancora più significativo oggi dal momento che il Gruppo Intesa Sanpaolo, insieme ad altri 14 gruppi bancari italiani, sarà soggetta alla Vigilanza Unica Europea e dovrà, quindi, potersi confrontare con i competitori europei sulla base di regole comuni.

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

Si rileva, peraltro, come, in caso di applicazione del limite della remunerazione variabile rispetto alla fissa di 1:1, come, tra l’altro, già previsto dalle Politiche di Remunerazione 2013 del Gruppo Intesa Sanpaolo, **le quote di premio**, maturate e liquidate su un orizzonte quinquennale al dipendente, **verrebbero a perdere di materialità** nella grande maggioranza dei casi, come si evince dal seguente schema esemplificativo, simulato su una retribuzione fissa di 200.000€:

RAL:	200.000 €
bonus (100% RAL):	200.000 €
quota up front:	80.000 €
quota differita:	120.000 €

schema assegnazione	maturazione				
	2015	2016	2017	2018	2019
contanti:	40.000 €	30.000 €		15.000 €	15.000 €
azioni/altri strumenti:	40.000 €		30.000 €	15.000 €	15.000 €

schema pay out (1/2 anni holding period per le azioni differite/up front)	liquidazione					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
contanti:	40.000 €	30.000 €		15.000 €	15.000 €	
azioni/altri strumenti:			40.000 €	30.000 €	15.000 €	15.000 €

10. Nel capitolo 5.3. **Politica pensionistica e di fine rapporto**, con riferimento al paragrafo “I compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (cd. golden parachutes) devono essere collegati alla performance realizzata e ai rischi assunti. Le banche, tenendo conto tra l’altro della durata del rapporto di lavoro, individuano limiti a detti compensi anche in termini di numero di annualità della remunerazione fissa. In ogni caso, queste forme di remunerazione – quale che sia il titolo, la qualificazione giuridica e la motivazione economica per le quali vengono assegnate – sono assoggettate alle stesse disposizioni previste nel par. 5.2 applicabili alla componente variabile della remunerazione secondo la categoria di appartenenza della banca (banche “maggiori”, “minori”, “altre”). Conseguentemente, esse devono essere collegate a **indicatori quali-quantitativi** che riflettano risultati effettivi e duraturi; corrisposte in parte in **strumenti finanziari** assoggettati ad un’adeguata politica di retention; suddivise in una **quota up-front e in una quota differita** per un congruo periodo di tempo; soggette a tutti i meccanismi di **correzione ex-post** (es. malus e claw-backs).”

Si osserva che, qualora venissero applicate tali previsioni, potrebbero configurarsi, **per il dipendente, condizioni peggiorative rispetto a quanto previsto dal codice civile**, in particolare negli articoli 2120 (trattamento di fine rapporto), 2121 (indennità di mancato preavviso) e 2125 (patto di non concorrenza), in ordine a:

- Differimento del compenso nel tempo - il codice civile consente la liquidazione contestuale alla risoluzione del rapporto di lavoro
- Aleatorietà del compenso (subordinato a indicatori quali- quantitativi, oscillazione del prezzo dell’azione, meccanismi di correzione ex post, ovvero malus e clawback) - il codice civile prevede la corresponsione di ammontari certi

Peraltro, quanto previsto nel paragrafo citato, **risulta in contrasto con CEBS employment law** (3.2.2 Severance pay Annex V, Section 11 Directive 2006/48/EC, point 23: “(...) 70. **Without prejudice to employment law or contract law**, severance payments are meant to **provide a safety net for a staff member** in cases of early termination of the contract”.)

11. Con riferimento all'*Allegato 1*, "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 rileva, come nell'*Allegato 1* siano 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 28 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 richiede che sia confermata la medesima previsione nelle Disposizioni in esame.