

Spettabile

Banca d'Italia

Servizio Normativa e Politiche di Vigilanza

Divisione Normativa Primaria

via Milano, n. 53

00184 Roma

Milano, 12 gennaio 2014

Trasmissione tramite e-mail all'indirizzo di posta elettronica: npv.normativa_primaria@bancaditalia.it

Oggetto: osservazioni al documento di consultazione pubblica sulle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari

Con riferimento al documento di consultazione del 13 dicembre 2013 di cui in oggetto (di seguito, il "**Documento di Consultazione**"), pubblicato sul sito della Banca d'Italia, ringraziamo codesta Spettabile Autorità per l'opportunità di presentare le nostre osservazioni e segnaliamo, di seguito, alcuni brevi spunti di riflessione.

Articolo 5 - Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

Paragrafo 5.1 - Rapporto tra componente fissa e componente variabile

Domanda specifica per la consultazione sull'applicabilità di un tasso di sconto alla parte variabile della remunerazione

Con riferimento alla possibilità per gli Stati Membri di consentire alle banche l'applicazione di un tasso di sconto ad una parte (*i.e.* il 25%) della remunerazione variabile composta da strumenti finanziari differiti in un orizzonte temporale non inferiore a cinque anni, si evidenzia quanto segue.

L'impiego di strumenti finanziari risponde alla finalità, espressamente enunciata dalla direttiva 2013/36/UE (cd. CRD 4), di promuovere ed incentivare l'utilizzo di simili forme alternative e non tradizionali di corresponsione della retribuzione.

Pur avendo presenti le difficoltà insite nelle modalità di calcolo e gli scarsi benefici che deriverebbero dall'attualizzazione delle somme rappresentate da strumenti finanziari differiti, si ritiene che l'inserimento di questa facoltà all'interno della normativa regolamentare sia in linea con lo spirito della direttiva.

In primo luogo, preme sottolineare che la possibilità di attualizzare almeno il 25% della remunerazione variabile potrebbe rappresentare una circostanza favorevole per tutti quei soggetti che non rivestono una posizione apicale nell'organigramma aziendale e che, per diverse ragioni, potrebbero trovarsi nella condizione di non poter attendere la naturale scadenza dello strumento. Le ragioni di tale scelta possono essere le più varie e risiedere in valutazioni di opportunità del singolo soggetto che può avere un bisogno di liquidità immediata o che sospetta che l'ammontare a scadenza sarà notevolmente ridotto a causa dell'andamento dei tassi inflazionistici. E' evidente che l'assenza della possibilità di attualizzare le somme rappresentate da strumenti differiti sia più penalizzante per il personale più giovane e per i manager con retribuzioni meno consistenti e che, viceversa, abbia minor peso per le posizioni apicali e meglio retribuite.

La possibilità di attualizzare una parte della remunerazione variabile assume, inoltre, un'importanza non trascurabile per tutti coloro che preferiscono non assoggettare la loro remunerazione a variabili quali l'andamento del volume d'affari della banca o il trascorrere del tempo, sulle quali la propria condotta pregressa ha scarso se non nullo rilievo e che rendono solo più incerto l'ammontare complessivo di parte della loro retribuzione.

Sembrirebbe, pertanto, opportuno, lasciare alla banca la possibilità di offrire la corresponsione immediata del 25% della remunerazione variabile rappresentata da strumenti finanziari differiti a fronte di una somma calcolata secondo parametri oggettivi, fermo restando che anche tale parte della retribuzione sarà assoggettata ai meccanismi di correzione *ex post*, quale, nel caso di specie, il *claw back*.

Paragrafo 5.2 – Struttura della componente variabile

Criteri e presupposti per l'applicazione dei meccanismi di correzione ex post – malus e claw back

Tra i criteri che devono essere rispettati nella definizione della componente variabile della remunerazione sono elencati al punto 5 del paragrafo 5.2. (cfr. pagina 16 del Documento di Consultazione) i meccanismi di correzione *ex post*. In particolare, viene stabilito che la

remunerazione variabile debba essere soggetta a *malus* e *claw back*, qualora i soggetti a cui tali incentivi siano stati riconosciuti e/o pagati abbiano determinato o concorso a determinare, *inter alia*, “*comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca*”.

La genericità dell'espressione “*perdita significativa per la banca*” è estremamente vaga e determina incertezze in ordine ai casi in cui dovrebbero trovare applicazione i meccanismi di correzione, causando difficoltà nell'individuazione dei confini di operatività della previsione in esame.

Lasciare alle banche totale arbitrio su come riempire di contenuti la locuzione “*perdita significativa per la banca*” implica, inoltre, da un lato il rischio di soluzioni parimenti generiche da parte delle banche nella redazione della propria documentazione, e dall'altro, il rischio di pratiche totalmente incongruenti con la finalità della norma. Infine, andrebbe anche considerato l'impatto nell'eventuale contenzioso che si potrebbe generare in caso di applicazione di parametri così generici a casi controversi. L'interpretazione da parte dei giudici potrebbe essere particolarmente complessa e portare a soluzioni difformi tra loro che nel lungo periodo avrebbero come unico risultato quello di indebolire l'efficacia deterrente della norma.

Si suggerisce, pertanto, di definire con un più elevato livello di dettaglio l'espressione in esame, eventualmente specificando quanto meno a quali parametri (corso azionario del titolo, percentuale del patrimonio della banca, somme rapportate al fatturato, etc.) fare riferimento al fine di evitare incertezze applicative.

Paragrafo 5.3 - Politica pensionistica e di fine rapporto

Limite massimo quantitativo ai golden parachutes

Con riferimento ai compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (i cd. *golden parachutes*), le modifiche apportate al Documento di Consultazione hanno precisato che nell'individuazione dei limiti quantitativi di tali compensi si debba tenere conto “*della durata del rapporto di lavoro*”.

A tal proposito, sembrerebbe opportuno prevedere un “*tetto massimo*” ai *golden parachutes* pari al numero di annualità che residuerebbero alla naturale cessazione del rapporto di lavoro o della carica, ossia che sarebbero state corrisposte qualora il rapporto di lavoro o la carica fossero giunte alla loro naturale scadenza.

In questo modo si eviterebbero meccanismi particolarmente penalizzanti per la banca, la quale a fronte di un discutibile danno reputazionale per il dipendente si troverebbe a dover affrontare un esborso ingiustificato a danno degli azionisti.

Articolo 6 - Promotori finanziari e altri soggetti

Struttura della componente “non ricorrente” della remunerazione

Per effetto delle modifiche apportate al Documento di Consultazione le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione si applicano anche ai collaboratori e agli addetti alle reti distributive. In particolare, con riferimento alla componente “*non ricorrente*” della remunerazione, equiparata alla componente variabile della remunerazione per espressa indicazione contenuta nel Documento di Consultazione, potrebbe essere utile indicare criteri più specifici per la sua determinazione al fine di limitarne al massimo eventuali usi distorti.

Si potrebbe, a tal proposito, specificare che devono essere attentamente valutati (o impediti) incentivi differenziati a seconda delle tipologie di prodotto, al fine di evitare che i promotori finanziari e gli altri soggetti a diretto contatto con la clientela siano “spinti” a promuovere in via preferenziale quei prodotti per i quali sono previsti incentivi più elevati rispetto ai prodotti meno remunerativi. Tali comportamenti concretizzerebbero, infatti, un uso distorto dei meccanismi di remunerazione a scapito della correttezza nelle relazioni con la clientela e degli obblighi di protezione dei clienti a carico degli intermediari.

* * *

Con la speranza di avere fornito qualche valido spunto di riflessione, codesta Spettabile Autorità non esiti a contattare l'Avv. Decio Morgese al numero 02.7787721 o via mail all'indirizzo decio.morgese@lmclex.it per qualsiasi chiarimento in merito alle osservazioni contenute nel presente documento.

Distinti saluti

La Torre Morgese Cesàro Rio Studio Legale Associato