

Commenti al documento per la consultazione di Banca d'Italia

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

10 Gennaio 2014

Introduzione

Mercer accoglie con interesse l'opportunità di commentare il testo di Banca d'Italia in consultazione riguardo alle *disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari*.

Mercer è il leader globale nella consulenza per le Risorse Umane e nell'Investment Consulting, con più di 18,000 consulenti che assistono le aziende in più di 180 città e 40 paesi nel mondo.

Mercer lavora a stretto contatto con i propri clienti, cercando di creare valore offrendo soluzioni innovative in tema di *“TALENT, HEALTH, RETIREMENT e INVESTMENT”*

Mercer è una delle società del gruppo Marsh & McLennan Companies (quotato sulla borsa di NY): un team globale di società di servizi professionali che offrono ai clienti in tutto il mondo servizi di consulenza e soluzioni innovative nelle aree del rischio, della strategia e del capitale umano.

Considerazioni generali

Mercer reputa molto interessante la possibilità di realizzare **piani di incentivazione che si basano su un arco di tempo pluriennale di valutazione delle performance (*accrual*)** legati agli obiettivi e alla durata del piano industriale.

Si ritiene inoltre che, grazie alla possibilità di applicare a tali piani un periodo di differimento ridotto (pari a 3 anni e non a 5 anni come per i piani con un *accrual* annuale) le realtà bancarie accoglieranno positivamente questa possibilità.

Risulta interessante anche il maggiore livello di **disclosure** richiesto dal regolatore con la richiesta di dare evidenza ad alcune delle informazioni predisposte per EBA, nonché alla attività del Comitato Remunerazioni.

Considerazioni specifiche

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.

Ai fini della comunicazione interna potrebbe essere utile la clusterizzazione della popolazione individuata sull’esempio dei punti i, ii, iii, iv, v delle disposizioni del marzo 2011.

3.2. Identificazione del “personale più rilevante”

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.

Nel documento EBA “*Final draft RTS on criteria to identify categories of staff whose professional activities have a material impact on an institution’s risk profile under Article 90(2) of the proposed Capital Requirements Directive*”, a pag. 4, si afferma che “*Competent authorities have to ensure that institutions comply with the requirements set out in Articles 92(2) and 94 of Directive 2013/36/EU regarding this issue.*”

Inoltre, l’articolo 94 punto I della direttiva CRD IV estende a tutto il personale rilevante l’erogazione degli incentivi in strumenti finanziari di cui una quota (40% o 60%) differita.

Nel documento in consultazione la Banca d’Italia afferma che una volta identificati si possono anche escludere. E’ così?

3.2. Identificazione del “personale più rilevante”

*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 nostro parere proporre di far fare l’analisi a “tutte” le componenti (come ci si comporta con le SIM?) di un gruppo può risultare complesso e costoso. Si costringerebbero anche le piccole banche che non hanno strutture adeguate a studiare norme e disposizioni spesso non semplici (Bankit, EBA). Per identificare i Risk Takers le società di un gruppo dovrebbero applicare le direttive della capogruppo e per le realtà minori limitarsi ad approvare quanto fatto dalla capogruppo.

Il processo di identificazione risulterebbe in ogni caso ridondante per il fatto che la Capogruppo deve comunque effettuare il processo di valutazione a livello consolidato e quindi comprendere la valutazione delle posizioni organizzative di tutto il gruppo e quindi anche delle singole controllate.

Le funzioni coinvolte nel processo di identificazione del personale più rilevante sono spesso accentrato presso la Capogruppo, non sono presenti all'interno delle singole controllate né le risorse, né le competenze necessarie per procedere alla valutazione in questione.

Anche se l'obiettivo della norma in consultazione è di responsabilizzare i vertici delle singole banche controllate dal Gruppo, non sembrerebbe giustificato obbligare le singole banche (per la maggior parte qualificate come "banche reti") all'individuazione del personale più rilevante seguendo le norme delle disposizioni integrate dagli RTS dell'EBA.

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

Per garantire una corretta applicazione di quanto previsto dalle presenti disposizioni, le funzioni aziendali competenti (in particolare, gestione dei rischi, compliance, risorse umane, pianificazione strategica) devono essere adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione

Alla luce del documento ESMA "Guidelines on remuneration policies and practices (MiFID)" e dell'inserimento nelle presenti Disposizioni delle previsioni per i Promotori Finanziari, Mercer propone di inserire la funzione commerciale tra quelle che devono contribuire alla definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione limitatamente ai ruoli di rete.

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

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.

Questi ruoli devono "necessariamente" far parte del personale rilevante indipendentemente da quello che può emergere dal processo di analisi aziendale definito dagli RTS dell'EBA?

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

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.).

Potrebbe essere opportuno definire in dettaglio le componenti della remunerazione fissa (valore economico dei benefici? Piani pensionistici? etc.)

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

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;

La Banca d'Italia propone l'inserimento di un ulteriore cap per la remunerazione variabile delle funzioni di controllo; questo cap, non previsto dalla CRD IV, crea ulteriori disparità concorrenziali anche con le banche europee.

5.1. Rapporto tra componente fissa e componente variabile

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).

In relazione al limite del rapporto tra retribuzione variabile e fissa pari a 1, si chiede se tale rapporto debba essere calcolato con riferimento alla retribuzione "target" o a quella "actual" e se, nel caso ci si riferisca alla retribuzione "actual" si debba considerare una prospettiva di cassa o di competenza.

Mercer ipotizza che il limite del rapporto tra retribuzione variabile e fissa sia da applicarsi necessariamente alla retribuzione target. Se si utilizzassero valori actual infatti, nel caso per esempio di una azienda che performa positivamente (i.e. il valore delle azioni cresce nel tempo) si arriverebbe al paradosso di dover penalizzare il management in quanto non si potrebbe erogare il premio target poiché superiore al cap.

Inoltre Mercer consiglia che i cosiddetti patti di stabilità siano ricondotti ad una logica di retribuzione fissa in quanto per la loro natura normalmente non sono in alcun modo collegati alla performance del beneficiario.

5.2. Struttura della componente variabile

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;

Si fa presente che il riferimento al 4.quinquies lettera b) non esiste nella versione del TUB di ottobre 2012, presente sul sito della Banca d'Italia.

5.2. Struttura della componente variabile

*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***

Si chiede di allineare la durata del periodo di differimento alle previsioni della CRD IV “tre-cinque anni”.

5.3. Politica pensionistica e di fine rapporto

ii) sono di ammontare non superiore a 100.000 euro;

Si ritiene che il limite quantitativo di 100mila euro sia troppo esiguo per il personale rilevante.

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.

La previsione indicata come si coordina con le previsioni Consob in materia di disclosure?

E' auspicabile che le banche quotate possano produrre un solo documento che soddisfi sia le richieste della Consob che quelle della Banca d'Italia.

Per ulteriori informazioni contattare:



Guido Cutillo

Head of Executive Compensation & Board Services
Head of Sales Rome Office

Mercer Via Abruzzi 25, 00187 Roma, Italia
+39 06 96708200 | Cell +39 335 6697369
guido.cutillo@mercer.com

www.mercer.it | Mercer Italia



Fausto Orlando

Responsabile Servizi di Monitoraggio
Evoluzione Normativa

Mercer Via Abruzzi 25, 00187 Roma, Italia
+39 06 96708200 | Cell +39 346 6789389
fausto.orlando@mercer.com

www.mercer.it | Mercer Italia