

Risposta dell'Associazione Bancaria Italiana  
al "Documento per la consultazione - Marzo 2018"  
della BANCA D'ITALIA

**Politiche e prassi di remunerazione e  
incentivazione nelle banche e nei  
gruppi bancari**

14 Maggio 2018

## Considerazioni preliminari

Il documento sottoposto a consultazione pubblica propone alcune modifiche alle disposizioni della Banca d'Italia del novembre 2014 in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, principalmente finalizzate all'adeguamento del quadro normativo italiano agli Orientamenti dell'*European Banking Authority* (EBA) su sane politiche di remunerazione.

Il documento contiene anche interventi puntuali operati per tenere conto degli indirizzi in materia di remunerazione e rischio di *misconduct* elaborati dal *Financial Stability Board* (Linee guida supplementari ai principi e agli standard, pubblicate il 9 marzo 2018).

1. Alcuni aspetti rilevanti della disciplina sui sistemi di remunerazione e incentivazione non formano oggetto della consultazione, poiché si tratta di profili oggetto del negoziato in corso a livello UE per la revisione della CRD IV. Per ragioni di stabilità del quadro normativo la Banca d'Italia ha ritenuto opportuno confermare l'attuale disciplina nazionale e non intervenire su tali aspetti, sui quali si riserva di ritornare una volta che saranno meglio definiti i tratti della disciplina europea. Si tratta in particolare di:

- a) *"il principio di proporzionalità, con specifico riguardo alla:*
  - i) *ripartizione del sistema bancario italiano in tre macro-categorie (banche maggiori, intermedie e minori), per ciascuna delle quali sono dettagliate le regole applicabili;*
  - ii) *scelta di non prevedere in via normativa deroghe o esenzioni collegate a un ammontare di remunerazione variabile ritenuto di importo contenuto (c.d. "franchigia");*
- b) *le tipologie di strumenti finanziari utilizzabili per il pagamento di una quota della remunerazione variabile, per le quali si conferma la vigente disciplina;*
- c) *l'applicazione del cap al personale più rilevante per il gruppo, incluso quello operante in società del gruppo non soggette individualmente alla CRD IV (ivi comprese le SGR); su questo punto in particolare, la Banca d'Italia nell'ambito del negoziato in corso a livello europeo ha rappresentato l'esigenza di assicurare un quadro normativo chiaro e idoneo a garantire condizioni di parità competitiva tra gli Stati membri."*

Ferma restando la posizione dell'Istituto di Vigilanza, si sottolinea come le questioni non affrontate rappresentino aspetti nevralgici nell'applicazione della disciplina delle remunerazioni per il settore bancario italiano, sui quali si auspica una convergenza a livello europeo, che consenta la mancata

applicazione delle norme di maggior dettaglio in tema di remunerazione variabile del personale più rilevante per le aziende piccole e non complesse e nel caso di importi contenuti di remunerazione variabile. Tali previsioni sono già contenute nelle discipline di numerosi Paesi Europei e quindi – per ragioni di parità concorrenziale - si propone di consentire fin da subito alle aziende di credito italiane di individuare delle “soglie di materialità” al di sotto delle quali non provvedere all’applicazione delle norme di maggior dettaglio in tema di remunerazione variabile del personale più rilevante, in attesa che si definisca il nuovo quadro europeo.

Anche con riferimento all’applicazione del limite al rapporto tra remunerazione fissa e variabile del personale più rilevante a livello di gruppo, incluso quello operante in società non soggette individualmente alla CRD IV (comprese le Società di Gestione del Risparmio), si segnala la forte disparità applicativa soprattutto per le realtà transnazionali, costrette a competere con aziende destinatarie di normative diverse. Si chiede pertanto di consentire – per ragioni di parità concorrenziale - l’esclusione dall’applicazione della previsione di tutte quelle imprese del gruppo destinatarie di differenti normative (in particolare con riferimento al perimetro UCITS, AIFMD e le *start-up Fintech e New Business*), in analogia con quanto avviene in numerosi Paesi Europei, in attesa che si chiarisca il quadro a livello europeo.

In subordine, si chiede comunque l’esclusione dall’applicazione della previsione di quelle imprese del gruppo che operano all’estero e sono destinatarie di differenti normative.


**2.** Il documento contiene proposte di integrazioni più restrittive rispetto alle previsioni contenute nelle Linee Guida EBA.

Ciò genera una disparità concorrenziale con possibili effetti per la competitività delle banche italiane nel panorama domestico, europeo e internazionale. Questo è tanto più vero per quei gruppi bancari che operano in Europa attraverso primarie controllate locali, che si troverebbero a competere sui mercati locali con imprese domestiche a cui non si applicherebbero le limitazioni più stringenti introdotte dalla Banca d’Italia, con conseguenti problemi di attrattività e di trattenimento dei talenti.

Pertanto, si chiede di allinearsi alla disciplina europea, valutando anche le soluzioni adottate negli altri Paesi, per garantire un terreno di gioco livellato sul quale far operare le imprese bancarie italiane.

**3.** Nel documento in consultazione non è indicata la tempistica di applicazione delle nuove previsioni, come normalmente esplicitato in analoghi documenti del Regolatore.

La consultazione della Banca d’Italia – aperta il 14 marzo 2018 - si chiude il 14 maggio 2018.



Le banche e i gruppi bancari hanno già definito le politiche di remunerazione per il 2018 e, nella sostanziale totalità dei casi, sono già state approvate dalle assemblee che si sono tenute nello scorso mese di aprile.

Si ritiene quindi ragionevole prevedere l'applicazione della nuova disciplina a partire dal prossimo anno, ovvero dalle politiche di remunerazione 2019.

## Considerazioni sul documento in consultazione<sup>1</sup>

### 3. Definizioni (pag. 11)

L'approccio in tema di proporzionalità non è innovato (come evidenziato in premessa, resta confermata la tripartizione del settore bancario per l'applicazione graduata delle norme).

Il documento propone però uno **speciale regime per le banche di credito cooperativo** (BCC), per le quali si prevede che – in deroga a quanto stabilito in via ordinaria per le altre tipologie di banche – le regole sulle remunerazioni siano applicate sulla base dell'attivo di bilancio individuale, indipendentemente dalla dimensione consolidata del gruppo di appartenenza o dalla qualificazione in ambito *Single Supervisory Mechanism*.

Le società capogruppo (e le altre società del gruppo diverse dalle BCC) sono invece tenute ad applicare le previsioni in materia di remunerazioni secondo il regime ordinario, ossia alla luce della macro-categoria di appartenenza del gruppo bancario cooperativo.

Le scelte operate in questo ambito discendono – come esplicitato - dalla riforma del settore del credito cooperativo e dalla conseguente necessità di preservare nell'applicazione delle regole sulle remunerazioni un principio di proporzionalità che tenga conto delle specificità giuridiche e delle limitazioni operative delle BCC, nonché dell'assetto giuridico che – nell'ambito del gruppo bancario cooperativo – impronta la relazione tra la società capogruppo e le singole banche aderenti.

### ABI

Si condivide la proposta contenuta nel documento e si chiede che un **analogo trattamento sia applicato anche alle banche di minori dimensioni appartenenti a gruppi bancari intermedi e maggiori**, tenute all'applicazione della disciplina in funzione del totale attivo del proprio gruppo. **Analogamente, le aziende intermedie appartenenti ai gruppi maggiori** dovrebbero poter applicare la disciplina in funzione del loro totale attivo. In tal modo potrà essere garantita la parità concorrenziale tra aziende dimensionalmente comparabili.

\* \* \*

***“Remunerazione variabile: i) la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo***

<sup>1</sup> Il presente documento ABI è stato predisposto riportando in rosso corsivo il testo del documento in consultazione della Banca d'Italia e in blu corsivo il testo delle linee guida EBA su sane politiche di remunerazione.

*di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro; ii) i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica (cd. Golden parachutes); iii) i carried interest, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD); iv) ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.”*

## **ABI**

Si chiede di chiarire i significati dei seguenti termini, quando riferiti alla remunerazione variabile:

- Riconoscimento
- Attribuzione
- Assegnazione
- Maturazione
- Erogazione

Ai fini della comprensione della disciplina si chiede di fornire qualche esemplificazione dei predetti termini.

\* \* \*

***“Remunerazione:*** ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. allowances), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario. ***Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi”***

## **ABI**

Si chiede una definizione dei “benefici marginali” che possono non rilevare e che sono *“accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi”*.

\* \* \*

***"Remunerazione fissa: la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi, non dipendono dalle performance della banca e non hanno natura discrezionale;"***

Il paragrafo 117 delle Linee Guida EBA richiama le caratteristiche della remunerazione fissa: *"La remunerazione è fissa se le condizioni per il suo riconoscimento e il suo importo:*

- a. si basano su criteri prestabiliti;*
- b. non sono discrezionali e riflettono il livello di esperienza professionale e anzianità del personale;*
- c. sono trasparenti per quanto riguarda l'importo individuale riconosciuto al singolo membro del personale;*
- d. sono permanenti, vale a dire mantenute per un periodo di tempo connesso al ruolo e alle responsabilità organizzative specifici;*
- e. sono irrevocabili; l'importo permanente viene modificato solo attraverso la contrattazione collettiva o in esito a rinegoziazione, in linea con i criteri nazionali in materia di determinazione delle retribuzioni;*
- f. non possono essere ridotti, sospesi né annullati dall'ente;*
- g. non offrono incentivi all'assunzione di rischi;*
- h. non dipendono dai risultati"*

## **ABI**

Nella definizione proposta nel documento in consultazione sono richiamate in forma sintetica le caratteristiche della remunerazione fissa contenute nelle linee guida EBA e sembrerebbero non ricomprendere il concetto di permanente, *"vale a dire mantenute per un periodo di tempo connesso al ruolo e alle responsabilità organizzative specifici"*. Al fine di evitare possibili fraintendimenti, si chiede di introdurre nella disciplina una definizione di remunerazione fissa analoga a quella contenuta nel documento del Regolatore Europeo.

In particolare, si richiede di specificare che rientrano nella componente fissa le seguenti voci:

- il patto di non concorrenza (istituto regolato dall'art. 2125 del codice civile, che impone che - a fronte di tale patto - sia riconosciuto all'interessato un corrispettivo, la cui durata massima è fissata in cinque anni per i dirigenti e in tre anni negli altri casi. Tale corrispettivo può essere erogato sia nel corso del rapporto, entrando a far parte della remunerazione fissa, sia alla cessazione). Laddove il patto di non concorrenza fosse compreso nell'ambito della remunerazione variabile, la previsione di clausole di *claw-back* o di *malus*, e quella di pagamenti in strumenti finanziari, potrebbero determinare la riduzione o addirittura l'azzeramento del corrispettivo, facendo venir meno uno degli elementi essenziali per la validità del patto stesso e quindi vanificando la finalità sottostante di tutela del "patrimonio aziendale". L'impostazione proposta da ABI di inserire tale componente nell'ambito della remunerazione fissa trova – tra l'altro - riscontro con quanto contenuto nel documento in consultazione relativamente ai *golden parachutes*, nota 16 di pagina 36: *"(16) Rientrano tra i golden parachute anche: i) il compenso corrisposto in base a un patto di non concorrenza, per la quota che eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, indipendentemente dalla durata del patto;"*
- gli emolumenti riconosciuti a titolo di clausola di durata minima garantita (l'importo concordato assolve una funzione risarcitoria dell'eventuale danno prodotto da un ingiustificato recesso anticipato dal rapporto, secondo parametri che trovano riscontro in precise norme di legge (artt. 1218 c.c. e ss.))
- i patti di stabilità definiti per prolungare il periodo di preavviso (emolumenti corrisposti mensilmente o annualmente che rappresentano un corrispettivo specifico a fronte di una specifica obbligazione).

Nel caso degli emolumenti riconosciuti a titolo di clausola di durata minima garantita e dei patti di stabilità definiti per prolungare il periodo di preavviso, si richiede che questi siano considerati nell'ambito della remunerazione fissa quantomeno quando le indennità vengano corrisposte in maniera periodica e sistematica nel corso del rapporto di lavoro e siano correlate allo svolgimento di determinate mansioni o ruoli, ferma restando la presenza in servizio dei soggetti interessati.

\* \* \*

Nell'ambito delle definizioni contenute nel documento di consultazione sono state individuate le *"Funzioni aziendali di controllo: le funzioni aziendali di controllo come definite nella disciplina della Banca d'Italia in materia di sistema dei controlli interni; ai fini del presente Capitolo, si considera funzione aziendale di controllo anche la funzione risorse umane"*.



L'inserimento della funzione risorse umane nell'ambito delle funzioni di controllo rappresenta una specificità italiana che non trova riscontro nell'ambito delle Linee Guida EBA in materia di sane politiche di remunerazione che - nella nota 11 al paragrafo 32 - riportano quanto segue: *"La funzione aziendale di controllo comprende unità organizzative, indipendenti dalle funzioni aziendali e d'impresa preposte al controllo e al monitoraggio delle operazioni e dei rischi derivanti da tali operazioni, che assicurano il rispetto di tutte le disposizioni legislative, normative e regolamentari applicabili e forniscono consulenza alle funzioni di gestione in merito a questioni afferenti il rispettivo settore di competenza. **Le funzioni aziendali di controllo comprendono solitamente le funzioni di gestione dei rischi, di conformità e di audit interno.**"*

Le stesse linee guida, al paragrafo 176, confermano quanto sopra richiamato circa la composizione delle funzioni di controllo: *"I metodi utilizzati per la determinazione della remunerazione variabile delle funzioni di controllo, **ossia la funzione di gestione dei rischi, di controllo della conformità e di audit interno**, non dovrebbero compromettere l'obiettività e l'indipendenza del personale."*

Le linee guida del CEBS del 2010 inserivano la funzione risorse umane nell'ambito delle funzioni di controllo ai fini delle politiche di remunerazione, ma le linee guida EBA – che sostituiscono quelle del CEBS – hanno innovato in tal senso non includendo la funzione risorse umane tra le funzioni di controllo.

## **ABI**

Al fine di evitare disparità concorrenziali a livello europeo, si chiede di conformarsi alle linee guida EBA confermando che le funzioni di controllo siano quelle definite nella disciplina della Banca d'Italia in materia di sistema dei controlli interni (funzione di gestione dei rischi, di controllo della conformità e di *audit*).

## **5. Principi e criteri generali** (pag.14)

Al fine di evitare che il personale si avvalga di coperture personali che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi, il documento prevede che: *"Le banche richiedono al proprio personale, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi. Per assicurare il rispetto di quanto precede le funzioni aziendali di controllo conducono verifiche a campione sui conti di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante. Le banche richiedono, in ogni caso, al personale più rilevante, attraverso specifiche pattuizioni, di comunicare*

*l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari."*

Le linee guida EBA stabiliscono, al paragrafo 161: " *Le funzioni di risorse umane e controllo interno degli enti dovrebbero effettuare almeno ispezioni a campione per verificare la conformità a tale dichiarazione per quanto riguarda i conti di deposito interni. Controlli casuali dovrebbero comprendere almeno i conti di deposito interni del personale più rilevante. La notifica all'ente di eventuali conti di deposito al di fuori dell'ente dovrebbe inoltre essere resa obbligatoria.*"

## **ABI**

Si chiede di allinearsi alla disciplina EBA con la medesima formulazione: " *Le funzioni di risorse umane e controllo interno degli enti dovrebbero effettuare almeno ispezioni a campione per verificare la conformità a tale dichiarazione per quanto riguarda i conti di deposito interni. Controlli casuali dovrebbero comprendere almeno i conti di deposito interni del personale più rilevante. La notifica all'ente di eventuali conti di deposito al di fuori dell'ente dovrebbe inoltre essere resa obbligatoria.*"

Secondo la proposta normativa contenuta nel documento in consultazione, si prospetta un controllo su conti esterni all'intermediario per i quali l'azienda non è in grado di realizzare specifiche verifiche e quindi avrebbe una limitata responsabilità su quanto segnalato.

Per eventuali controlli sui conti esterni all'intermediario possono inoltre emergere profili di complessità, da valutare anche sotto il profilo della proporzionalità rispetto alle finalità perseguite.

Si chiede inoltre di valutare la tematica alla luce della normativa sulla *privacy* con particolare riferimento ai seguenti aspetti:

- necessità per l'intermediario di acquisire il consenso dal personale interessato prima di procedere alle verifiche a campione, ovvero valutazione della presenza dei presupposti per limitarsi all'informativa;
- limitazione della verifica a campione da parte dell'intermediario sui conti intestati unicamente al personale interessato.

Si chiede, infine, di eliminare la parola "almeno" che lascia intendere che le verifiche a campione possano essere effettuate anche nei confronti del personale non rientrante nella categoria del "personale rilevante". Gli Orientamenti EBA prevedono infatti dette verifiche solamente nei confronti del personale più rilevante.

\* \* \*

Nel documento in consultazione è inoltre previsto quanto segue: *"Le banche individuano altresì le tipologie di operazioni e investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal personale più rilevante che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della presente disciplina."*

## **ABI**

Le società quotate sono già soggette a specifiche discipline su operazioni personali e *Internal Dealing*, che regolano e limitano l'operatività del personale più rilevante.

Si chiede di inserire qualche esempio di tipologie di operazioni e investimenti finanziari che - direttamente o indirettamente effettuati dal personale più rilevante - potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della presente disciplina, al fine di favorire l'esatta comprensione della previsione.

\* \* \*

Il documento conclude il paragrafo come segue: *"In ogni caso, le banche richiedono al personale più rilevante di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate; esse tengono conto delle informazioni ricevute nel calibrare i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale, con particolare riguardo ai meccanismi di allineamento ai rischi e alla situazione patrimoniale e reddituale della banca (es. durata del periodo di differimento, sistemi di malus e claw-back, ecc.)."*

## **ABI**

In relazione all'utilizzo delle informazioni ricevute per *"calibrare sistemi di remunerazione e incentivazione del personale, con particolare riguardo ai meccanismi di allineamento ai rischi e alla situazione patrimoniale e reddituale della banca (es. durata del periodo di differimento, sistemi di malus e claw-back, ecc.)."* sarebbe opportuno avere maggiori chiarimenti a supporto, anche in forma esemplificativa.

## **6. Identificazione del personale più rilevante (pag.16)**

Nell'ambito del documento si chiede che le banche si dotino di una *"politica sul processo di identificazione del personale più rilevante che deve contenere informazioni chiare sulle procedure per identificare i risk-takers, sugli eventuali criteri aggiuntivi rispetto a quelli del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014, sulla governance del processo di identificazione, ecc. Essa forma parte integrante della più generale politica di remunerazione e incentivazione della banca e, conseguentemente, segue tutte le regole previste per quest'ultima (es. approvazione assembleare; definizione e revisione periodica da parte dell'organo con funzione di supervisione"*

*strategica; semplificazioni procedurali e altre previsioni applicabili nel caso di gruppi bancari in forza del par. 8, ecc.)."*

## **ABI**

Si chiede di chiarire quale sia il significato di *"politica sul processo di identificazione del personale più rilevante"*.

Si chiede di confermare, in ogni caso, che la politica sul processo di identificazione del personale più rilevante elaborata per un gruppo bancario sia utilizzabile - senza la definizione di un'altra specifica politica - da parte delle singole banche/aziende del gruppo, anche quando le singole realtà redigono una propria politica di remunerazione.

Per completezza si segnala che all'inizio di ciascun anno solare le aziende non dispongono di tutte le informazioni utili all'identificazione del personale più rilevante, poiché alcuni indicatori utilizzati per l'identificazione sono disponibili solo alla fine del primo trimestre dell'anno. Ciò implica che la quantificazione del numero dei soggetti inclusi nel perimetro potrebbe variare in funzione dei valori assunti da tali indicatori.

Si ritiene che la definizione della politica sul processo di identificazione del personale più rilevante – che sembrerebbe prefigurare un processo strutturato - rappresenti un onere gestionale molto elevato che le aziende di minori dimensioni non sono in genere in grado di sviluppare autonomamente, considerato l'esiguo numero di figure dedicate al disegno delle politiche di remunerazione che sono spesso impegnate anche in altri aspetti della gestione delle risorse umane. Ciò implica che è necessario per queste realtà il ricorso a consulenti esterni con evidenti oneri economici.

Si chiede pertanto di prevedere una proporzionalità nell'applicazione della previsione che non costringa le aziende minori a sostenere oneri eccessivi per l'identificazione del personale più rilevante.

## **SEZIONE II**

### **RUOLO E RESPONSABILITA' DELL'ASSEMBLEA E DEGLI ORGANI AZIENDALI**

#### **1. Ruolo dell'assemblea** (pag.22)

Nel documento, all'ultimo paragrafo di pagina 22 si riporta: *"L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto. All'assemblea è perciò sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di*

*remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, **le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti**, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni (cfr. Sezione I, par. 6 e par. 6.1);"*

## **ABI**

Si chiede di chiarire quali debbano essere "*le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti*". Nel caso in cui si trattasse delle informazioni riportate a pagina 16 del medesimo documento, par. 6. Identificazione del "personale più rilevante", ovvero "*(...) il numero del personale identificato come personale più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta; i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale; un confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente. Le medesime informazioni riguardano il personale eventualmente escluso e quello per il quale è stata presentata o si intende presentare una notifica o istanza di esclusione, ai sensi del par. 6.1.*", oltre a un eccesso di dettaglio, si configurerebbe un problema di *privacy*.

Si chiede, pertanto, di distinguere tra le informazioni di dettaglio che possono essere archiviate e rese disponibili all'Autorità competente dietro richiesta, e quelle da sottoporre all'assemblea. Si ritiene comunque che all'assemblea non possano essere presentate le informazioni riportate a pagina 16 del documento in consultazione, poiché i dati puntuali da presentare potrebbero essere eccessivamente numerosi e potrebbero essere non conformi alla normativa sulla *privacy*.

\* \* \*

L'ultimo paragrafo di pagina 22 relativo all'informativa da sottoporre all'assemblea si conclude a pagina 23 con la richiesta di segnalazione di: "*eventuali parti delle presenti disposizioni che risultino in contrasto con il diritto nazionale di paesi terzi in cui sono insediate società del gruppo*".

## **ABI**

Si chiede di chiarire quali siano le implicazioni che derivano dalla segnalazione di "*eventuali parti delle presenti disposizioni in contrasto con la disciplina nazionale di Paesi terzi in cui sono insediate le società del gruppo*". Si immagina una deroga dalla loro applicazione?

In particolare, nell'ambito dei gruppi che operano all'estero, nel caso di normativa locale meno restrittiva, si chiedono chiarimenti circa l'approccio da utilizzare.

### **3. Funzioni aziendali di controllo** (pag.25)

Nel 4° paragrafo della sezione il documento riporta: *“La funzione di conformità (compliance) verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla banca (7), in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.*

*(7) In questo ambito, la funzione risorse umane fornisce il proprio supporto alla funzione di conformità, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della banca.”.*

#### **ABI**

Si chiede di chiarire cosa significhi che la funzione risorse umane fornisce il proprio supporto alla funzione di conformità, assicurando *“la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane”.*

Si ribadisce la richiesta ABI - riportata nel paragrafo “Definizioni” - in ordine all'esclusione della funzione risorse umane dalle funzioni di controllo ai fini delle remunerazioni, per allinearsi alla disciplina europea.

### **SEZIONE III**

#### **LA STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE**

##### *2.1. Struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione* (pag.28)

In relazione al differimento della remunerazione variabile del personale più rilevante, il documento prevede (pag. 31): *“4. La componente variabile è soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 3-5 anni, in modo da tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca (c.d. meccanismi di malus) (7). Qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, la percentuale da differire non è inferiore al 60%.*

*Per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Le banche indicano nelle proprie politiche di remunerazione il livello di remunerazione variabile che per esse rappresenta un importo particolarmente elevato.*

## **ABI**

Si chiede di chiarire come debba essere applicata la disciplina a livello di gruppo; in particolare, se nel quantificare l'importo pari a *"10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca"* si fa riferimento alla singola realtà.

Il riferimento al *"25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani"* appare ragionevole, sebbene vi siano problemi di tempistica di disponibilità del dato. Ad oggi infatti l'EBA ha pubblicato i dati al 2016.

A prescindere da questioni di carattere tecnico per la quantificazione dell'importo elevato, si rileva come la metodologia proposta implichi l'individuazione di un valore che può subire variazioni annuali. Si ritiene necessario valutare l'opportunità di avere una "soglia" annualmente variabile - che non consente una certezza nella struttura della remunerazione dei singoli - da identificare annualmente in occasione dell'assemblea.

Al fine di evitare la variabilità della "soglia", si chiede di "sterilizzare" l'importo individuato al momento dell'introduzione della nuova disciplina, con un eventuale aggiornamento quinquennale sulla base dei medesimi criteri contenuti nella disciplina.

\* \* \*

Sempre con riferimento al differimento, il documento in consultazione prosegue: *"Almeno per i consiglieri esecutivi, il direttore generale, i condirettori generali, i vice direttori generali e altre figure analoghe, i responsabili delle principali aree di business (e di quelle con maggior profilo di rischio, es. investment banking), funzioni aziendali o aree geografiche, nonché per coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo: i) la durata del periodo di differimento non è inferiore a 5 anni; ii) più del 50% della parte differita è composta da strumenti finanziari (8)."*

La previsione inserisce nell'ambito della disciplina italiana quanto contenuto al par. 240 delle Linee Guida EBA: *"Gli enti significativi dovrebbero in ogni caso applicare, almeno per i membri dell'organo di amministrazione nella sua funzione di gestione e per l'alta dirigenza, periodi di differimento di*

*almeno cinque anni e differire una parte significativa e più elevata della remunerazione variabile erogata in strumenti."*

## **ABI**

Non è chiaro il motivo per cui la disciplina preveda un differente meccanismo di differimento tra componenti del perimetro del personale più rilevante, in presenza di un uguale ammontare di remunerazione variabile. L'obiettivo della normativa italiana, esplicitato nella Sezione I, 1. Premessa è quello di *"pervenire a sistemi di remunerazione, in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso."*

Tale obiettivo si realizza con la definizione di previsioni in ordine alla struttura della remunerazione di tutto il personale e di norme di maggior dettaglio per il complesso del personale più rilevante, al quale dovrebbero applicarsi le medesime disposizioni in funzione dei medesimi indicatori. Ciò significa che a parità di remunerazione variabile dovrebbero essere previsti i medesimi meccanismi di differimento e di utilizzo di strumenti, ovvero – in alternativa - meccanismi differenziati e più cogenti per le figure apicali, che comunque dovrebbero essere applicati a parità di importi di remunerazione variabile.

Si ritiene pertanto discriminante che un membro del personale più rilevante possa percepire una remunerazione variabile di 400 mila €, differita per il 40% per 3 anni, e una figura apicale debba percepire una remunerazione variabile di 100 mila €, differita per il 40% in 5 anni.

Si chiede pertanto di confermare l'attuale disciplina contenuta nelle Disposizioni del novembre 2014, che lega la durata del periodo di differimento e la percentuale di differimento alla significatività dell'importo di remunerazione variabile.

\* \* \*

La Banca d'Italia intende conformarsi alle linee guida EBA prevedendo l'applicazione alle figure apicali delle previsioni più restrittive in termini di differimento, ovvero: *"i) la durata del periodo di differimento non è inferiore a 5 anni; ii) più del 50% della parte differita è composta da strumenti finanziari (8)."*

La disciplina dell'EBA si applica solo alle *significant institutions* mentre la Banca d'Italia chiarisce che intende confermare l'impostazione attuale della norma, che vede anche questa previsione non limitata alle banche maggiori,



ma applicata secondo un principio di proporzionalità in funzione della dimensione dell'impresa; eventualmente rivalutando in futuro queste scelte, alla luce dell'evoluzione del quadro normativo europeo in materia di proporzionalità.

## ABI

Fermo quanto sopra circa la richiesta di confermare l'attuale disciplina - che lega periodi e percentuali di differimento e di utilizzo di strumenti alla significatività dell'importo anche per le figure apicali - si chiede comunque che la previsione in esame sia limitata alle sole imprese maggiori come previsto nelle Linee Guida EBA, al fine di evitare una disparità a livello europeo.

\* \* \*

### 5. Clausole di *malus e claw-back* (pag. 32)

Il documento in consultazione stabilisce che, **per tutto il personale** *“La componente variabile è sottoposta, attraverso specifiche pattuizioni, a meccanismi di correzione ex post (malus e claw back) idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti (10) e patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali”.*

Le linee guida EBA limitano la previsione al solo personale più rilevante come previsto al par. 268. *“meccanismi di malus o di restituzione sono meccanismi espliciti di correzione per i rischi ex post, in cui l'ente rettifica la remunerazione del membro del personale più rilevante sulla base di tali meccanismi (per esempio attraverso la diminuzione della remunerazione riconosciuta in contanti o la riduzione del numero o del valore degli strumenti riconosciuti).”*

## ABI

Si chiede di conformarsi alle linee guida EBA, limitando la previsione al solo personale più rilevante.

\* \* \*

### Remunerazione variabile garantita (pag. 33)

Il documento in consultazione prevede che *“La remunerazione variabile garantita non è ammessa perché non risponde agli obiettivi delle presenti disposizioni (collegamento con la performance e i rischi) (12); solo in casi eccezionali essa è consentita, nelle banche che rispettano i requisiti prudenziali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo*

*anno d'impiego. Non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona, né dalla banca né da altra società del gruppo bancario. Essa non è soggetta alle norme sulla struttura della remunerazione variabile, ma **concorre alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno ai sensi del par. 1.2.**"*

Le linee guida EBA al par. 140 riportano: *"Gli enti e le autorità competenti **possono decidere di non includere l'importo della remunerazione variabile garantita nel calcolo del rapporto tra le componenti fissa e variabile** della remunerazione complessiva per il primo periodo di riferimento, qualora la remunerazione variabile garantita sia riconosciuta al momento dell'assunzione di nuovo personale prima dell'inizio del primo periodo di riferimento."*

## **ABI**

Si chiede che - come consentito dalle linee guida EBA - la remunerazione variabile garantita non venga inserita nel limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa.

\* \* \*

## **Compensi a titolo di Buy-out** (pag. 33)

*Il documento di consultazione stabilisce che: "Una remunerazione volta a compensare il nuovo personale da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi (per effetto di meccanismi di malus o claw back) derivanti da precedenti impieghi attenua l'incentivo delle risorse a operare correttamente e rende meno stretto il collegamento dei compensi con la performance e i rischi. Per limitare questo effetto, la remunerazione concordata con la banca - quale nuovo datore di lavoro - non può tenere indenne il nuovo personale da tali contrazioni o azzeramenti, e - fermo restando il caso della remunerazione variabile garantita - è ovviamente soggetta a tutte le regole applicabili in base alle politiche di remunerazione e incentivazione della banca (es. **limiti ai compensi**; obblighi di differimento e retention; pagamento in strumenti finanziari; malus; claw back, etc."*

Le linee guida EBA regolano il trattamento di questi emolumenti come indicato ai paragrafi 138, 140, 142 e 143, di seguito richiamati:

*"138. Nel riconoscere la remunerazione variabile garantita ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettere d) ed e), della direttiva 2013/36/UE al momento dell'assunzione di nuovo personale, gli enti non possono garantire una remunerazione variabile di durata superiore al primo anno d'impiego. La remunerazione variabile garantita ha carattere eccezionale e può essere accordata solo a condizione che l'ente disponga di una base di capitale*

*solida e sana, ai sensi dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera e), della suddetta direttiva e della sezione 6 dei presenti orientamenti.*

*140. Gli enti e le autorità competenti possono decidere di non includere l'importo della remunerazione variabile garantita nel calcolo del rapporto tra le componenti fissa e variabile della remunerazione complessiva per il primo periodo di riferimento, qualora la remunerazione variabile garantita sia riconosciuta al momento dell'assunzione di nuovo personale prima dell'inizio del primo periodo di riferimento.*

*142. I compensi per il buyout da un contratto precedente dovrebbero essere riconosciuti alle condizioni definite al paragrafo 138 dei presenti orientamenti.*

*143. La remunerazione dovrebbe considerarsi concessa come compenso o per il buyout di un contratto precedente se la remunerazione variabile differita del membro del personale è stata ridotta o revocata dal precedente datore di lavoro in ragione della risoluzione del contratto. Per i pacchetti di remunerazione relativi al compenso o al buyout derivanti da contratti per precedenti impieghi, valgono tutti gli obblighi per la remunerazione variabile, **ivi compresi il differimento, il mantenimento, il pagamento in strumenti e i meccanismi di restituzione.**"*

## **ABI**

Si chiede di allinearsi alle linee guida EBA eliminando i compensi a titolo di *buy-out* dal calcolo del limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa, al fine di garantire una parità concorrenziale a livello europeo. In proposito si segnala – a titolo esemplificativo - come la normativa tedesca, in analogia a quanto previsto dall'EBA, abbia escluso tale emolumento dal calcolo del limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa.

\* \* \*

## **Retention bonus** (pag. 33)

Il documento della Banca d'Italia prevede che, **per tutto il personale,** *"Sono ammesse, in presenza di motivate e documentate ragioni, remunerazioni legate alla permanenza del personale (c.d. retention bonus) per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria)."*

Le linee guida EBA, al par. 128 riportano *"Gli enti dovrebbero poter comprovare il loro legittimo interesse, nel riconoscere bonus di permanenza, a trattenere **un membro del personale più rilevante.** Per esempio, i bonus di permanenza possono essere utilizzati nell'ambito di*

*ristrutturazioni, liquidazioni o dopo un cambio di controllo”, limitando la previsione al solo personale più rilevante.*

## **ABI**

Si chiede di limitare la previsione relativa ai *retention bonus* al solo personale più rilevante come indicato nelle linee guida EBA, al fine di evitare disparità concorrenziali a livello europeo.

Per i retention bonus si chiede di utilizzare la formulazione EBA: “128. *Gli enti dovrebbero poter comprovare il loro legittimo interesse, nel riconoscere bonus di permanenza, a trattenere un membro del personale più rilevante. Per esempio, i bonus di permanenza possono essere utilizzati nell’ambito di ristrutturazioni, liquidazioni o dopo un cambio di controllo.*”

## **Piani di incentivazione a lungo termine** (pag. 34)

Le disposizioni inseriscono specifiche previsioni in ordine ai piani di incentivazione a lungo termine. In particolare: *“Sono altresì ammessi piani di incentivazione a lungo termine (c.d. long-term incentive plan) che si basano su un arco di tempo futuro pluriennale di valutazione della performance (accrual period) e che prevedono il riconoscimento della remunerazione in un solo anno, purché essi: i) siano coerenti con gli obiettivi e la durata del piano strategico della banca; ii) tengano conto anche della performance almeno dell’anno precedente l’inizio del piano (...)*”

## **ABI**

Uno dei requisiti proposti per i piani di incentivazione a lungo termine è che tengano conto anche della *performance* almeno dell’anno precedente l’inizio del piano. Si segnala che le modalità di definizione dei piani attualmente in essere presso le aziende tengono conto della *performance* futura e non sono strutturati considerando *“i risultati dell’anno precedente a quello di inizio del piano.”*

Si chiede di motivare la ragione per cui i piani debbano tener conto anche della *performance* almeno dell’anno precedente l’inizio del piano. L’inserimento di tale anno potrebbe – tra l’altro - creare fraintendimenti a livello di comunicazione al mercato, considerato che – in genere – la durata dei piani di incentivazione a lungo termine è strettamente legata alla durata del piano strategico.

In mancanza di ragioni specifiche, si chiede di eliminare questo riferimento per consentire di legare la durata del piano di incentivazione a lungo termine all'orizzonte temporale del piano strategico.

Laddove l'Autorità ritenesse essenziale il requisito, sarebbe necessario chiarire in che modo si debba tener conto della *performance* dell'anno precedente.

\* \* \*

Nelle disposizioni si riporta: *" Sono altresì ammessi Piani di incentivazione a lungo termine (c.d. long-term incentive plan) che si basano su un arco di tempo futuro pluriennale di valutazione della performance (accrual period) e che prevedono il riconoscimento della remunerazione in un solo anno, purché essi: (...) iv) **prevedano che il periodo di differimento abbia termine non prima di un anno da quando l'ultima condizione di performance è verificata.**"*

## ABI

In relazione ai piani di incentivazione a lungo termine, con specifico riferimento al fatto che debbano prevedere *"che il periodo di differimento abbia termine non prima di un anno da quando l'ultima condizione di performance è verificata"*, si chiede qualche esemplificazione per chiarire il funzionamento della previsione.

\* \* \*

Ai fini del calcolo del rapporto tra remunerazione variabile e fissa, nel documento è ammessa la possibilità di computare i piani a lungo termine secondo un criterio pro-rata lineare, nel *"limite relativo a ogni anno di durata del piano nel caso di piani di incentivazione a lungo termine che, considerato anche il periodo di differimento, hanno durata **superiore a 6 anni, ovvero hanno una durata superiore a 4 anni**: i) nelle banche di "maggiori dimensioni o complessità operativa", per il personale diverso dai consiglieri esecutivi, dal direttore generale, dai condirettori generali, dai vice direttori generali e altre figure analoghe, dai responsabili delle principali aree di business, funzioni aziendali o aree geografiche e da coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; ii) nelle altre banche, per tutto il personale"*.

## ABI

Si chiede di eliminare il riferimento al numero di anni di differimento per consentire la possibilità di computare i piani a lungo termine secondo un criterio pro-rata lineare.

\* \* \*

### 2.2.2. Golden parachute (pag. 36)

Il documento in consultazione prevede che *"Le pattuizioni, stipulate in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, che prevedono in tali circostanze l'eventuale riconoscimento di pagamenti o altri benefici al personale più rilevante (c.d. golden parachute) assicurano che tale riconoscimento sia opportunamente giustificato e collegato, attraverso idonei meccanismi:*

- "i) alla performance, al netto dei rischi e ai comportamenti individuali;*
- ii) alla performance, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della banca".*

Il documento chiarisce nella nota 16 che *"rientrano tra i golden parachute:*

- i) il compenso corrisposto in base a un patto di non concorrenza, per la quota che eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, indipendentemente dalla durata del patto;*
- ii) gli importi corrisposti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;*
- iii) l'indennità di mancato preavviso, per la quota che eccede quanto previsto dalla legge (l'ammontare dell'indennità di mancato preavviso - determinato secondo quanto stabilito dalla legge - ha la medesima composizione della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso)."*

Si specifica, inoltre, che *"I golden parachute **sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso** di cui al par. 1.2 della presente Sezione relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, **con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:***

- i) in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;*
- ii) nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base di una formula predefinita contenuta nella politica di remunerazione della banca."*

In relazione alla proposta di conformità alle linee guida dell'EBA si rilevano significative differenze. In proposito, gli orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea prevedono quanto segue:

154. I pagamenti per cessazione anticipata del rapporto dovrebbero essere considerati remunerazione variabile. I seguenti importi dei pagamenti per cessazione anticipata del rapporto **non dovrebbero essere presi in considerazione ai fini del calcolo del rapporto e per l'applicazione del differimento e il pagamento in strumenti:**

- a) i pagamenti per cessazione anticipata del rapporto obbligatori ai sensi della legislazione nazionale sul lavoro, obbligatori a seguito di una decisione di un organo giurisdizionale o calcolati mediante una formula generica predefinita fissata nell'ambito della politica di remunerazione nei casi di cui al paragrafo 149;
- b) i pagamenti effettuati per la perdita della carica a seguito di un accordo, qualora siano soggetti a una clausola di non concorrenza nel contratto ed erogati in periodi futuri fino all'importo della remunerazione fissa che sarebbe stata erogata per il periodo di non concorrenza se il personale fosse stato ancora in servizio;
- c) pagamenti per cessazione anticipata del rapporto ai sensi del paragrafo 149, che non soddisfano la condizione di cui alla lettera a) del presente paragrafo (ovvero non sono definiti per legge/contratto, non derivano da una decisione giudiziaria e non vi è una formula generica in policy), in cui l'ente ha dimostrato all'autorità competente i motivi e l'adeguatezza dell'importo del pagamento per cessazione anticipata del rapporto.

149. (...) i pagamenti aggiuntivi effettuati, a causa della risoluzione anticipata del contratto, dovrebbero essere considerati pagamenti per cessazione anticipata del rapporto:

- a. l'ente pone termine ai contratti del personale a causa dell'insuccesso dell'ente;
- b. l'ente desidera porre termine al contratto in seguito a una notevole riduzione delle attività dell'ente in cui il membro del personale è stato attivo o qualora aree di attività siano acquisite da altri enti, senza la possibilità per il personale di continuare a lavorare nell'ente incorporante;
- c. l'ente e un membro del personale concordano un pagamento nel caso di una controversia di lavoro effettiva o potenziale, al fine di evitare una decisione in merito a un pagamento da parte degli organi giurisdizionali.

## **ABI**

La proposta della Banca d'Italia risulta più restrittiva rispetto a quella contenuta nelle linee guida EBA.

Ai fini di un'omogeneità di trattamento a livello europeo, e per garantire una parità concorrenziale, si chiede che le nuove disposizioni contemplino **tutte le previsioni** delle linee guida EBA e si richiede pertanto la possibilità di **non differire, non utilizzare strumenti e non computare nel cap tra remunerazione variabile e fissa** i seguenti pagamenti:

- a. per cessazione anticipata del rapporto obbligatori ai sensi della legislazione nazionale sul lavoro, obbligatori a seguito di una decisione di un organo giurisdizionale o calcolati mediante una formula **generica** predefinita contenuta nell'ambito della politica di remunerazione;
- b. in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;*
- c. pagamenti per cessazione anticipata del rapporto, che non sono definiti per legge/contratto, non derivano da una decisione giudiziaria e non vi è una formula generica in policy, in cui l'ente ha dimostrato all'autorità competente i motivi e l'adeguatezza dell'importo del pagamento per cessazione anticipata del rapporto.

In considerazione delle peculiarità nazionali che prevedono la possibilità di risolvere stragiudizialmente le controversie che abbiano ad oggetto la cessazione anticipata dei rapporti di lavoro, si chiede di interpretare la previsione EBA di cui al punto a) nel senso di includere anche i pagamenti definiti da Collegi arbitrali o in sede conciliativa – cd. "sede protetta" (sindacale o Ispettorato del Lavoro).

Nella quasi totalità dei casi, il motivo per cui vengono pattuite somme per l'accettazione consensuale della risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale deriva dal potenziale contenzioso giudiziale che può sorgere in caso di licenziamento individuale.

Il contenzioso giudiziale, a sua volta, deriva dalla possibile richiesta, da parte del Dirigente licenziato o licenziando, oltre che del preavviso se spettante, della speciale "indennità supplementare" prevista e disciplinata, attualmente, dall'art. 28, n. 15 e segg. del CCNL Dirigenti Aziende di Credito. La normativa richiamata prevede che l'eventuale indennità supplementare possa spettare secondo queste misure: minimo 7 mensilità (maggiorabile sino a 14 mensilità in caso di determinate anzianità) e massimo 22 mensilità (maggiorabile sino a 29 mensilità in caso di determinate anzianità).

Il Giudice o il Collegio Arbitrale possono attribuire, o negare, la richiesta a seconda della giustificata o meno della motivazione addotta dall'Azienda.



Ciò premesso, si propone:

- che non siano qualificati come *Golden Parachutes*, ai fini di cui alla Circolare n. 285, le pattuizioni di corrispettivi – aggiuntivi al preavviso o equivalenti indennità - concordati per risolvere o prevenire il contenzioso giudiziale relativo a indennità previste dal CCNL e collegate alla motivazione del recesso aziendale;
- ciò a condizione che detti corrispettivi:
  - a) siano pattuiti in sede giudiziale o innanzi a Commissioni di conciliazione previste dalla legge o dal CCNL;
  - b) siano contenuti nei limiti predefiniti nelle Politiche di Remunerazione della Banca.

Si chiede di fornire alcuni esempi di “formule predefinite” per il calcolo dei *golden parachutes* che dovrebbero essere contenute nell’ambito della politica di remunerazione.

Si chiede, infine, che per le funzioni aziendali di controllo nel caso di erogazione di un *golden parachutes*, il limite tra remunerazione variabile e fissa sia quello previsto per il restante personale più rilevante e non sia limitato a un terzo della componente fissa.

\* \* \*

### **3. Compensi dei consiglieri non esecutivi, dei componenti dell’organo con funzione di controllo e dei componenti delle funzioni aziendali di controllo** (pag. 39)

Il documento in consultazione riporta: *“La componente variabile, se presente, è contenuta per tutto il personale delle funzioni aziendali di controllo e per quello incaricato della predisposizione dei documenti contabili societari, ed è assoggettata con particolare rigore alle norme indicate nel par. 2.1.”.*

#### **ABI**

Si rileva che è stata nuovamente inserita la figura dell’incaricato alla predisposizione dei documenti contabili societari nell’ambito delle figure – oltre a quelle aziendali di controllo – la cui componente variabile deve essere assoggettata con particolare rigore alle norme sulla struttura della componente variabile e alle indicazioni su particolari politiche di remunerazione.

Si chiede di chiarire a chi ci si riferisce quando si parla di "*incaricato della predisposizione dei documenti contabili societari*".

Tale figura non è contemplata nell'ambito delle linee guida EBA e si chiede pertanto di ripristinare la formulazione delle disposizioni del 2014.

Si chiede inoltre di chiarire cosa significhi che "*La componente variabile, se presente, è contenuta per tutto il personale delle funzioni aziendali di controllo*".

\* \* \*

Il documento in consultazione prevede che "*Per il personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo, i compensi fissi sono di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto; il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione di questi soggetti non supera il limite di un terzo*".

Nelle linee guida EBA il "175. *La remunerazione del personale che opera nelle funzioni aziendali di controllo dovrebbe consentire all'ente di assumere personale qualificato ed esperto in tali funzioni. La remunerazione delle funzioni aziendali di controllo dovrebbe essere prevalentemente fissa, in modo da rispecchiare la natura delle loro responsabilità.*"

## **ABI**

Si chiede di inserire nelle nuove disposizioni la previsione contenuta nelle linee guida EBA "*La remunerazione delle funzioni aziendali di controllo dovrebbe essere prevalentemente fissa, in modo da rispecchiare la natura delle loro responsabilità.*". In tal modo si otterrebbe comunque di calmierare la remunerazione variabile del personale più rilevante delle funzioni di controllo, senza l'inserimento di un limite assoluto eccessivamente stringente. Un'implementazione più restrittiva causerebbe problemi di natura concorrenziale a livello europeo, soprattutto per i gruppi che operano in contesti internazionali che risulterebbero meno competitivi e avrebbero difficoltà nel trattenere i talenti. Ciò è tanto più vero considerando le previsioni relative al differimento minimo di 5 anni per le figure apicali e all'inserimento dei *golden parachutes* nel limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa. L'efficacia delle funzioni aziendali di controllo è infatti legata anche alla capacità di riuscire a tenere in organico le eccellenze e alla possibilità di attrarre *top performer* anche a livello internazionale, in modo da mantenere sempre adeguato ed elevato lo standard qualitativo, con competenze che devono - giocoforza - adeguarsi e, se possibile, anticipare gli scenari evolutivi dettati dalle nuove normative e dai nuovi *business*.

Si segnala come solo in pochi Paesi Europei sia stato inserito un limite esplicito al rapporto tra la remunerazione variabile e quella fissa del

personale più rilevante delle funzioni di controllo e questo sia stato fissato – in genere - in misura non inferiore al 50%.

## SEZIONE VI

### OBBLIGHI DI INFORMATIVA E DI TRASMISSIONE DEI DATI

#### 1. Obblighi di informativa al pubblico (pag. 44)

La Banca d'Italia ha confermato gli obblighi di informativa al pubblico contenuti nelle disposizioni del 2014.

È stato confermato l'esercizio della discrezionalità nazionale di cui all'art 450 del CRR, lett. J) che prevede la pubblicazione delle *"informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, dei condirettori generali e dei vice direttori generali ai sensi della lett. j) del richiamato articolo 450 del CRR;"*.

#### ABI

La discrezionalità nazionale è stata diversamente esercitata nell'ambito dei singoli Stati Membri, ponendo problemi di *privacy* e gestionali non solo alle piccole aziende - i cui esponenti sono particolarmente legati ai territori di riferimento - ma anche ai grandi gruppi insediati in più Paesi, posto che il grado di dettaglio delle diverse banche del gruppo potrebbe non essere omogeneo.

Ciò premesso, ABI ritiene che sia necessaria una previsione normativa a livello europeo e chiede alla Banca d'Italia di rimettere la decisione di un'informativa più dettagliata sulla remunerazione di specifiche figure aziendali a livello europeo, eliminando l'esercizio della discrezionalità nazionale dalle nuove disposizioni.

\* \* \*

Le linee guida EBA prevedono al par. "291. *Le informazioni dovrebbero tenere conto delle dimensioni dell'ente e della natura, dell'ampiezza e della complessità delle sue attività in linea con la sezione 4 dei presenti orientamenti. Gli enti di piccole dimensioni e non complessi dovrebbero conformarsi agli obblighi di informativa fornendo informazioni proporzionate alla loro organizzazione interna e politica di remunerazione applicata*".

#### ABI

Si chiede che l'Istituto tenga conto di tale previsione nell'ambito della propria regolamentazione per prevedere un'informativa che sia

proporzionata all'organizzazione interna delle aziende e alla politica di remunerazione applicata.

\* \* \*

L'art. 450 del CRR richiede una informativa riferita *"alle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente"* e le disposizioni richiamano tale articolo per chiarire quella che è l'informativa in capo alle aziende, senza chiarire alcuni aspetti che sono invece contenuti nelle linee Guida EBA.

Ci si riferisce, in particolare, al par. 308. che esplicita quella che sia la disaggregazione delle informazioni da fornire nell'ambito della propria *disclosure*. In particolare: *"Nel fornire informazioni quantitative sulle remunerazioni di cui alle lettere g)-h) dell'articolo 450, paragrafo 1, del regolamento (UE) n. 575/2013 e al paragrafo 2 di detto articolo per area di attività, gli enti dovrebbero notificare le informazioni separatamente per ciascuna delle rispettive aree di attività principali, comprese le attività di banca di investimento, le attività bancarie al dettaglio e la gestione delle attività, e aggregate per i) tutte le altre aree di attività, ii) l'organo di amministrazione nella sua funzione di gestione e di supervisione strategica, iii) le funzioni di controllo interno e iv) le funzioni aziendali."*

## **ABI**

Si chiede di chiarire se la previsione si applica o meno anche in Italia.

\* \* \*

Il par. 310 delle linee guida recita: *"Gli enti dovrebbero inoltre pubblicare i dati aggregati sul numero complessivo dei membri del personale e sulla loro remunerazione complessiva ripartiti in componenti fissa e variabile della remunerazione."*

## **ABI**

Tale informativa non è contenuta nel documento posto in consultazione e si chiede di chiarire quale sia la posizione del Regolatore nazionale in merito.