

# “POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE NELLE BANCHE E NEI GRUPPI BANCARI”

Documento per la consultazione – marzo 2018

## Risposta alla consultazione

Con riferimento alla consultazione (la “**Consultazione**”) in oggetto relativa alle modifiche proposte alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 della Circolare Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (la “**Circolare 285**”), che ha recepito il contenuto degli artt. 92-94 della Direttiva 2013/36/UE (la “**CRDIV**”), si rappresenta quanto segue.

Per quanto noto alla scrivente le singole Autorità Nazionali UE hanno recepito e interpretato le citate disposizioni CRDIV in tema di remunerazione e incentivazione in maniera non uniforme e proprio in ragione di tale disallineamento l’EBA (*European Banking Authority*) è intervenuta con un documento volto a uniformare negli Stati Membri l’applicazione di tali disposizioni.

La stessa Consultazione precisa che le modifiche proposte “*sono principalmente volte ad adeguare il quadro normativo italiano agli Orientamenti dell’Autorità Bancaria Europea (European Banking Authority – EBA) in materia, emanati il 27 giugno 2016 in attuazione della direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV)*” (le “**EBA Guidelines**”).

In particolare si rappresenta che le EBA Guidelines prevedono che **le banche capogruppo si assicurino che le politiche di remunerazione e incentivazione siano redatte con riguardo a tutte le società da esse controllate e al personale (soprattutto più rilevante) nell’ambito dell’intero gruppo bancario.**

Laddove quindi appare chiaro l’indirizzo normativo per quanto riguarda le società che siano parte di un gruppo bancario e che siano anche su base individuale soggette alle regole e relative norme di recepimento della CRDIV, **non è evidente che l’EBA intenda riferirsi anche alle società del gruppo che individualmente non siano soggette alla CRDIV e soprattutto a quelle società che, oltre a non essere bancarie, siano già assoggettate a specifica regolamentazione di settore (a livello UE e/o nazionale) anche in tema di politiche di remunerazione.**

Sebbene la Consultazione precisi che taluni aspetti della disciplina, seppur rilevanti, siano oggetto della revisione in corso della CRD IV e che pertanto non si ritenga opportuno intervenire in tale sede, si rappresenta come, nell’attesa di una nuova disciplina cogente a livello UE, in ragione delle citate disparità interpretative tra Stati Membri (i.e. in Francia<sup>1</sup>), **ad oggi non sussista una parità di trattamento in tema di politiche di remunerazione ad evidente nocumento del *level playing field* tra competitors Europei<sup>2</sup>**, né vi è alcuna certezza che la CRDIV, come eventualmente

---

<sup>1</sup> In Francia in particolare il legislatore ha stabilito con ordinanza del 3 novembre 2014 dei casi di esenzione – su base individuale o consolidata - dall’applicazione delle norme della CRDIV (recepita a livello nazionale nel par. III dell’articolo L511-57 del Codice monetario e finanziario) nei confronti di determinate entità tra cui le *asset management companies*, le imprese di assicurazione e riassicurazione e anche istituti di credito e imprese di investimento al ricorrere di taluni presupposti dimensionali e organizzativi.

<sup>2</sup> A riprova dell’applicazione di “waiver” da parte di alcuni Stati Membri in tema di remunerazione per le risorse appartenenti al perimetro dell’asset management (soggetto alla normativa UCITS/AIFMD) all’interno di Gruppi Bancari, si segnalano le evidenze che emergono dal più recente “*EBA Report : Benchmarking of remuneration practices at the European Union level and data on high earners (data as of end 2016)*” con un rapporto medio variabile/fisso per gli high earners della business area dell’asset management pari al 358% nel 2016, ampiamente superiore al ratio del 200% (come già nelle rilevazioni precedenti: 468% nel 2015 e 341% nel 2014).

riformata, intenda disciplinare questo punto relativo a quelle società (con una capogruppo bancaria) che non solo non siano assoggettate a CRDIV su base individuale, ma che inoltre siano vincolate al rispetto di specifiche discipline di settore (generando quindi un cumulo e un contrasto normativo). Tuttavia è proprio dalle disposizioni di 3° Livello emanate dai singoli Stati Membri e dalle relative Autorità che le "società" (i.e. banche) devono aspettarsi norme e regolamenti che assicurino la possibilità di operare in Europa a parità di condizioni, appunto quel *level playing field* che costituisce il perno della legislazione europea continuamente enunciato dal legislatore Europeo. Quindi potrebbe essere un'attesa vana, aspettare che il legislatore di 1 Livello disciplini aspetti operativi su cui ha enunciato criteri generali.

Si rappresenta altresì che l'impostazione normativa attuale crea una disparità competitiva non solo in relazione a *competitors* UE ma anche a livello strettamente nazionale fra società (di per sé non soggette a CRD IV) appartenenti a gruppi bancari e società indipendenti o appartenenti ad esempio a gruppi assicurativi (dove la disciplina di settore europea e dell'IVASS non prevede norme così stringenti in materia di remunerazione).

Relativamente alla sezione III del documento in consultazione, punto 2.2.2. "*Golden Parachute*", le modifiche proposte alla Circolare 285 in materia risultano essere molto più restrittive rispetto al contenuto delle EBA Guidelines.

Le modifiche proposte, infatti, non recepiscono tutta una serie di ipotesi eccezionali previste dalle EBA Guidelines al par. 154 (compresi i casi di cui al par. 149, cui rimanda espressamente il medesimo par.154 lett. a) delle EBA Guidelines). Tali paragrafi precisano che alcuni pagamenti non rilevano ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile/fisso e delle regole in materia di pagamento in strumenti finanziari di parte della remunerazione variabile e di differimento qualora siano calcolati mediante una «formula **generica** predefinita» fissata nell'ambito della politica di remunerazione della banca. Tale espressione – e, in particolare, l'aggettivo "generica", non recepito dalle modifiche alla Circolare 285 – intende chiarire come sia necessario, per poter fruire delle eccezioni in materia, che nella politica di remunerazione la singola banca specifichi una serie di criteri predeterminati che siano funzionali a dimostrare all'autorità competente le ragioni e l'adeguatezza dell'importo poi riconosciuto a titolo di *golden parachute*.

La stessa espressione non può infatti interpretata nel senso che la banca debba riportare nelle sue politiche di remunerazione una formula fissa che, in linea generale, sia idonea a predeterminare in modo aritmetico la somma da riconoscere a titolo di *golden parachute*, per due ordini di ragioni.

Innanzitutto, la circostanza che sia sufficiente predeterminare dei criteri generici, da specificare poi nel singolo caso di specie, trova conforto negli stessi par. 150-153 delle EBA Guidelines e, in particolare, proprio al par. 150 che stabilisce un criterio interpretativo generale della materia, prevedendo che «se riconoscono pagamenti per cessazione anticipata del rapporto, gli enti dovrebbero essere in grado di dimostrare all'autorità competente i motivi del pagamento per cessazione anticipata del rapporto, l'adeguatezza dell'importo riconosciuto e i criteri utilizzati per stabilire l'importo, fra cui il fatto che esso sia correlato ai risultati conseguiti nel tempo e che non ricompensi gli insuccessi o gli abusi». Nella stessa direzione, il par. 154 lett. c) delle EBA Guidelines prevede, mediante la previsione di una ipotesi eccezionale residuale, che non debbano essere presi in considerazione, ai fini del calcolo del rapporto variabile/fisso e delle regole in materia di differimento e di pagamento in strumenti finanziari di parte della remunerazione variabile, «i pagamenti per cessazione anticipata del rapporto ai sensi del paragrafo 149, che non soddisfano la condizione di cui alla lettera a) del presente paragrafo, in cui l'ente ha dimostrato all'autorità competente i motivi e l'adeguatezza dell'importo del pagamento per cessazione anticipata del rapporto».

In secondo luogo, dover indicare una formula fissa che, in linea generale, sia idonea a predeterminare in modo aritmetico la somma da riconoscere, aumenterebbe

esponenzialmente il rischio di contenzioso, poiché la banca non sarebbe in grado di corrispondere degli importi che siano effettivamente funzionali ad evitare una controversia attuale o potenziale, nel singolo caso concreto, con il personale più rilevante.

Sarebbe dunque opportuno precisare che il riferimento ad una «formula **generica** predefinita» comporta che la banca debba indicare nelle proprie politiche di remunerazione, per poter fruire delle suddette ipotesi eccezionali, dei criteri generali, di cui dare adeguata e documentata motivazione, per guidare la stessa banca nella determinazione dell'importo da corrispondere a titolo di *golden parachute* che siano funzionali a dimostrare all'autorità competente le ragioni del pagamento e l'adeguatezza del relativo importo. Del resto, una siffatta interpretazione trova anche conforto nelle previsioni del CCNL dirigenti credito che, nell'indicare un minimo e un massimo di mensilità da corrispondere a titolo di indennità supplementare in caso di licenziamento illegittimo (che, come noto, va da un minimo di 7 a un massimo di 22 mensilità, potenzialmente maggiorabili fino ad ulteriori 7 mensilità in relazione all'età del dirigente licenziato), non detta alcuna formula fissa che, in linea generale, sia idonea a predeterminare in modo aritmetico la somma da riconoscere a titolo di indennità supplementare (ad es. 1 mensilità per anno di servizio), ma rimette la valutazione in merito all'importo da liquidare – fermo restando, ovviamente, i limiti minimi e massimi – alla valutazione del giudice, che determinerà l'importo esatto che ragionevolmente deve essere corrisposto facendo riferimento alle peculiarità del caso concreto oggetto della sua decisione.

In ragione di tale disparità di trattamento con i vari *competitors* e della discrepanza tra le modifiche proposte alla Circolare 285 e quanto previsto dalle EBA Guidelines, restando comunque in attesa di un eventuale indirizzo o precisazioni a livello comunitario che potrebbero riguardare esplicitamente tutti gli Stati Membri, si propongono nell'ambito della presente Consultazione i seguenti interventi alle sezioni sotto individuate della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 della Circolare 285.

\*\*\*\*\*

Sezione e Paragrafo	Testo attuale	Testo proposto	Note di commento (N) e Richieste di chiarimento (R)
Sez. I – Par. 3	<p>(...)</p> <p>— <i>Remunerazione fissa</i>: 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 <i>performance</i> della banca e non hanno natura discrezionale;</p> <p>— <i>Remunerazione variabile</i>: i) la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla <i>performance</i>, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri</p>	-	<p><b>(R)</b> <i>Gli importi corrisposti a titolo di corrispettivo per il patto di non concorrenza ex art. 2125 c.c., corrisposti in costanza di rapporto, sembrano avere tutte le caratteristiche della remunerazione fissa. Sembra comunque opportuno chiarire come debbano essere qualificati tali importi.</i></p>

	<p>parametri (es. periodo 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. <i>Golden parachutes</i>); iii) i <i>carried interest</i>, 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.</p>		
<p>Sez. I – Par. 4</p>	<p>(...) La società capogruppo, nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento, definisce una politica di remunerazione del gruppo coerente con le caratteristiche di quest'ultimo e di tutte le sue componenti; essa assicura, inoltre, che le remunerazioni nelle società del gruppo siano conformi ai principi e alle regole contenuti nel presente Capitolo e, nel caso di società estere, non contrastino con il diritto nazionale del paese in cui esse sono insediate.</p>	<p>(...) La società capogruppo, nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento, definisce una politica di remunerazione del gruppo coerente con le caratteristiche di quest'ultimo e di tutte le sue componenti; essa assicura, inoltre, che le remunerazioni nelle società del gruppo siano conformi ai principi e alle regole contenuti nel presente Capitolo, <b>fatte salve le specificità normative e regolamentari dei settori di attività in cui le stesse operino</b> e, nel caso di società estere, non contrastino con il diritto nazionale del paese in cui esse sono insediate.</p>	<p><b>(N)</b> <i>Talune società nell'ambito di un gruppo bancario sono già soggette a normativa specifica di settore anche in tema di politica di remunerazione. E' pertanto evidente come un assoggettamento a normative diverse fra società operanti nel medesimo settore generi una significativa disparità di trattamento e concorrenziale fra società che operino stand alone e società che loro malgrado siano parte di un gruppo controllato da un istituto bancario</i></p>
<p>Sez. I – Par. 6</p>	<p>(...) Nel caso di gruppi, la società capogruppo applica il citato Regolamento per identificare il personale più rilevante per il gruppo avendo riguardo a tutte le società del gruppo, siano esse</p>	<p>(...) Nel caso di gruppi, la società capogruppo applica il citato Regolamento per identificare il personale più rilevante per il gruppo avendo riguardo a tutte le società del gruppo, siano esse assoggettate o no alla</p>	<p><b>(N)</b> <i>Coerenza e coordinamento ma nel rispetto delle singole regole applicabili alle società che operino in settori già regolamentati.</i></p>

	<p>assoggettate o no alla presente disciplina su base individuale. Essa assicura altresì la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero gruppo nonché il coordinamento tra le presenti disposizioni e le altre regole eventualmente applicabili a ciascuna società, anche in ragione del settore di appartenenza, tenendo conto degli esiti della valutazione condotta dalle singole componenti del gruppo che sono tenute a effettuarla su base individuale.</p>	<p>presente disciplina su base individuale. Essa assicura altresì la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero gruppo <b>nel rispetto delle specificità normative e regolamentari dei settori di attività in cui le singole società del gruppo operino, nonché, in quanto compatibili,</b> il coordinamento tra le presenti disposizioni e le <del>altre</del> <b>tali</b> regole eventualmente applicabili a ciascuna società, <del>anche</del> in ragione del settore di appartenenza, tenendo conto degli esiti della valutazione condotta dalle singole componenti del gruppo che sono tenute a effettuarla su base individuale.</p>	
Sez. I – Par. 9	-	<p><b><u>9. Applicazione alle società del gruppo che non siano assoggettate alla presente disciplina su base individuale</u></b></p> <p>In relazione alle società del gruppo che non siano assoggettate alla presente disciplina su base individuale e che siano assoggettate a specifiche normative di settore anche in tema di politiche di remunerazione, le Sezioni II, III e IV del presente Capitolo non trovano applicazione a condizione che esse implementino quanto previsto dalla normativa loro applicabile su base individuale in tema di politiche di remunerazione.</p>	<p><b>(N)</b> Al fine di assicurare un level playing field tra Stati Membri UE e tra società che operino in un medesimo settore (siano o meno esse parte di un gruppo controllato da una capogruppo bancaria) è opportuno che, anche in tema di “politiche di remunerazione”, trovino applicazione le specifiche norme di settore, fermo restando il necessario coordinamento con la capogruppo che ne esercita poteri di direzione e coordinamento.</p>
Sez. III – Par. 2.2.2	<p>(...) I <u>golden parachute</u> 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</p>	<p>(...) I <u>golden parachute</u> sono <b>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.</b> <b>Non sono presi in considerazione ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile/fisso di cui al par. 1.2 della presente Sezione e per l'applicazione delle regole in materia di pagamento in strumenti finanziari di parte</b></p>	<p><b>(N)</b> Al fine di un più completo recepimento del par. 154 delle EBA Guidelines, è opportuno estendere le eccezioni già previste ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile/fisso anche alle regole in materia di pagamento in strumenti finanziari di parte della remunerazione variabile e di differimento. Per gli stessi motivi, è opportuno inserire nell'elenco di tali ipotesi eccezionali tutti i casi previsti dalle EBA Guidelines</p>

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. (17)

(17) Resta comunque esclusa dal calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, non costituendo un *golden parachute*, l'indennità di mancato preavviso il cui ammontare è determinato entro i limiti previsti dalla legge (cfr. nota 16).

**della remunerazione variabile e di differimento di cui ai par. 2.1.3 e 2.1.4 della presente Sezione, gli importi 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) in esecuzione di una decisione di un organo giurisdizionale;**

**iii) 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 generica predefinita contenuta nella politica di remunerazione della banca, al fine di evitare una decisione in merito a un pagamento da parte degli organi giurisdizionali;**

**iv) in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica in ragione di una notevole riduzione delle attività della banca in cui il membro del personale più rilevante è stato attivo o qualora aree di attività siano acquisite da altri enti e tale soggetto non continui il proprio rapporto con la banca cessionaria, se calcolati sulla base di una formula generica predefinita contenuta nella politica di remunerazione della banca;**

**v) in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica in ragione dell'insuccesso della banca, se calcolati sulla base di una formula generica predefinita contenuta nella politica di remunerazione della banca;**

**vi) in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, anche al di fuori dei casi precedenti, se la banca ha dimostrato alla**

*al par. 154 (compresi i casi di cui al par. 149, cui rimanda espressamente il medesimo par.154 lett. a) delle EBA Guidelines). Sul punto, è opportuno che sia precisato, in sede di modifica della Circolare 285, che il riferimento ad una «formula generica predefinita» comporta che la banca debba indicare nelle proprie politiche di remunerazione, per poter fruire delle suddette ipotesi eccezionali, dei criteri generali, di cui dare adeguata e documentata motivazione, per guidare la stessa banca nella determinazione dell'importo da corrispondere a titolo di golden parachute che siano funzionali a dimostrare all'autorità competente le ragioni del pagamento e l'adeguatezza del relativo importo.*

		<p>Banca Centrale Europea o alla Banca d'Italia i motivi e l'adeguatezza dell'importo del pagamento. (17)</p> <p>(17) Resta comunque esclusa dal calcolo del limite al rapporto variabile/fisso e dall'applicazione delle regole in materia di pagamento in strumenti finanziari e di differimento, non costituendo un <i>golden parachute</i>, l'indennità di mancato preavviso il cui ammontare è determinato entro i limiti previsti dalla legge (cfr. nota 16).</p>	
--	--	---	--

Per esigenze di riservatezza e confidenzialità, si richiede che la pubblicazione di tale commento sia effettuato unicamente in forma anonima.

(11 maggio 2018)