

Position paper Federkasse

Documento di consultazione della Banca d'Italia sulle Disposizioni di vigilanza in materia di *“politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari”*

Premessa.

Con il documento in oggetto (di seguito anche Disposizioni o Provvedimento) vengono poste in consultazione pubblica le modifiche alle Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari finalizzate, tra l'altro, all'adeguamento del quadro normativo italiano agli Orientamenti EBA sulle politiche di remunerazione e all'evoluzione delle prassi del mercato e delle esperienze maturate dalle autorità di vigilanza in materia.

In via preliminare, la scrivente Federkasse - Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane, nel manifestare il proprio apprezzamento per l'opportunità di esprimere osservazioni e suggerimenti, rappresenta la propria adesione, in linea generale, alle posizioni in corso di elaborazione sul tema da parte dell'Associazione Bancaria Italiana.

Le Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali (BCC-CR), società cooperative a mutualità prevalente nelle quali la "mutualità" e al "localismo" caratterizzano la natura di queste imprese e si riflettono nei rapporti intercorrenti tra la banca da un lato ed i soci, la clientela ed il territorio dall'altro. Esse, come noto, rappresentano, nel panorama del sistema creditizio italiano, aziende che, seppure generalmente di minori dimensioni e limitata complessità operativa, costituiscono intermediari rilevanti nel mercato locale di insediamento, le cui caratteristiche rendono, pertanto, affatto peculiare l'impatto delle normative, sotto molteplici aspetti.

In tale presupposto, si intendono esaminare, in particolare, taluni aspetti del proposto Provvedimento, di rilievo per gli intermediari di minori dimensioni.

Sezione I, par. 3 (Definizioni)

La definizione di "remunerazione fissa" proposta nel documento di consultazione, secondo cui per tale deve intendersi 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”*, appare meno dettagliata di quella che si rinviene nei paragrafi 117 e 118 degli Orientamenti EBA sulle politiche di remunerazione.

Nel paragrafo 117, infatti, vengono dettagliatamente elencate le caratteristiche della remunerazione fissa e nel paragrafo 118 si prevede tale qualificazione anche quando le componenti della remunerazione rientrino *“tra i pagamenti obbligatori ai sensi della normativa nazionale”*.

Si ritiene opportuno che la definizione di "remunerazione fissa" sia puntualmente allineata nei contenuti alle corrispondenti previsioni dei paragrafi 117 e 118, con particolare riferimento alla inclusione di tutti quegli

emolumenti che devono obbligatoriamente essere corrisposti in base alla legge ed alla contrattazione collettiva di lavoro.

Sezione I, par. 7 (Criterio di proporzionalità)

Nel prendere atto che i profili oggetto di possibile modifica della normativa nell'ambito della revisione della CRD IV attualmente in corso di valutazione in sede UE non sono oggetto delle Disposizioni in consultazione, sembra comunque opportuno confermare che gli stessi attengono ad ambiti di grande rilevanza per le BCC-CR, con particolare riguardo al tema della proporzionalità.

Nella consapevolezza delle diversità di modelli, dimensioni, attività svolta e complessità organizzativa che caratterizza il sistema creditizio europeo, il legislatore comunitario ha ampiamente ribadito anche nella direttiva 2013/36/UE (CRD IV) l'importanza del principio di proporzionalità nella declinazione della disciplina comunitaria, e riaffermato che la regolamentazione deve tenere conto della diversità degli intermediari cui viene applicata precisando *ex multis* che “le autorità competenti assicurano che gli enti, nell'elaborare e applicare le politiche di remunerazione complessive [... rispettino i principi sanciti secondo] modalità e nella misura appropriate alle loro dimensioni, organizzazione interna e alla natura, ampiezza e complessità delle loro attività” (art. 92, par. 2, CRD IV).

Si esprime pertanto apprezzamento per l'esplicito richiamo del principio di proporzionalità nell'applicazione delle Disposizioni e per la declinazione dello stesso nell'ambito dei costituendi Gruppi Bancari Cooperativi. La circostanza che le BCC-CR possano applicare le regole sulle remunerazioni sempre sulla base dell'attivo di bilancio individuale, indipendentemente dalla dimensione consolidata del Gruppo di appartenenza, riconosce pienamente - rispetto alle altre banche - le specificità costitutive e giuridiche del Gruppo Bancario Cooperativo normativamente sancite e, soprattutto, le peculiari caratteristiche mutualistiche nonché le varie limitazioni/vincoli tra cui quelli relativi all'operatività stabiliti dal TUB (e confermati dalla riforma del 2016) e dalle Disposizioni di vigilanza per le BCC-CR.

Anche in base ai presupposti da ultimo menzionati, si evidenzia l'impedimento di carattere applicativo con riferimento alle disposizioni attinenti in generale il pagamento di una quota della componente variabile in *“azioni, strumenti ad esse collegati o, per le banche non quotate, strumenti il cui valore riflette il valore economico della società, e altri strumenti individuati nel Regolamento delegato (UE) n. 527 del 12 marzo 2014”*, alla luce delle specifiche norme di riferimento delle BCC-CR; queste ultime, in quanto società cooperative a mutualità prevalente e a carattere localistico, sono connotate da specifici e inderogabili criteri di ammissione alla compagine sociale e di operatività con i soci che impediscono di configurare gli stessi nell'ambito di un sistema di remunerazione. Le azioni delle BCC-CR non sono quotate e, attesi i menzionati caratteri normativi, sono solo di eventuale “liquidabilità” e, comunque, all'atto della liquidazione, il valore riconosciuto non è legato all'andamento della performance aziendale. Per tali ragioni, stante la medesima *ratio* della vigente facoltà di non applicazione delle norme di cui alla Sezione III, par. 2.1, punto 3, per le banche di “minori dimensioni”, si ritiene che debbano escludersi le banche cooperative a mutualità prevalente, anche se di dimensioni “intermedie”, dall'applicazione delle disposizioni richiamate.

Sezione III, par. 2.2.2 (Golden parachute)

Nel terzo alinea del paragrafo 2.2.2. il documento di consultazione prevede 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”.*

Sembra opportuno evidenziare che negli Orientamenti EBA sulle politiche di remunerazione (Titolo II, par. 154, punto 9.3) sono puntualmente elencate le ipotesi nelle quali i pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro (*Golden parachute*) non solo non dovrebbero essere presi in considerazione nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso ma vengono esentati anche dall'applicazione delle disposizioni in materia di differimento e di pagamento con strumenti finanziari.

Si tratta, in particolare, di pagamenti effettuati per cessazione anticipata del rapporto:

- a) quando siano obbligatori ai sensi della legislazione nazionale sul lavoro o a seguito di una decisione di un organo giurisdizionale o calcolati mediante una formula generica predefinita contenuta nell'ambito della politica di remunerazione;
- b) qualora, in base ad un patto di non concorrenza, siano 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) qualora, nei casi di cui al paragrafo 149 (risoluzione anticipata dei rapporti di lavoro per cessazione di attività o per motivo oggettivo ovvero finalizzata a comporre una controversia attuale o potenziale), pur non essendo definiti per legge/contratto, non derivando da una decisione giudiziaria e in assenza di una formula generica in policy, la banca abbia dimostrato all'autorità competente i motivi e l'adeguatezza dell'importo del pagamento per cessazione anticipata del rapporto.

Anche al fine di non creare disparità di trattamento a livello europeo, si chiede, pertanto, un maggiore allineamento alle predette previsioni di cui al paragrafo 154 degli Orientamenti EBA.

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, in ogni caso, di interpretare la previsione di cui al punto a) del paragrafo 154 nel senso di includere anche i pagamenti definiti da Collegi arbitrali o in sede conciliativa – cd in “sede protetta” (sindacale o Ispettorato del Lavoro).
