

Bologna, 11 maggio 2018

Oggetto: Osservazioni di Unipol Gruppo S.p.A. al documento in consultazione “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari”

In riferimento al documento in pubblica consultazione “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari” del marzo 2018, sottoponiamo alla Vostra attenzione le seguenti osservazioni.

1. Definizioni: Remunerazione (pag. 12, punto 3)

Il documento inserisce talune modifiche alla definizione di “remunerazione” definendola ora “*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.*”

La definizione ora proposta pone dei dubbi circa la corretta interpretazione da conferire ai concetti di “componenti accessorie” e di “servizi”.

Al fine di definire correttamente il perimetro della remunerazione, ricomprendendo all’interno della stessa tutte le voci richieste dall’Autorità, si chiedono chiarimenti in merito a quanto espresso sopra, auspicabilmente anche tramite alcuni esempi concreti.

1. Definizioni: Remunerazione fissa (pag. 12, punto 3)

Il documento inserisce *ex novo* la definizione di remunerazione fissa, intendendo per tale una 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 dei rischi, non dipendono dalle performance della banca e non hanno natura discrezionale”.*

Il riferimento, tra i criteri che qualificano la retribuzione fissa, anche all’assenza di una natura discrezionale degli stessi, fa sorgere dubbi interpretativi in relazione agli interventi sulla remunerazione fissa che si effettuano a seguito di valutazioni di merito sull’operato svolto dal dipendente. Tra questi rientrano ad esempio gli “assegni *ad personam*” (o “superminimi”), assorbibili e/o non assorbibili, che la banca attribuisce in modo stabile e irrevocabile e che a nostro avviso costituiscono a tutti gli effetti componenti della remunerazione fissa, anche se i medesimi sono frutto di un conferimento discrezionale da parte del datore di lavoro.

Chiediamo conferma di tale interpretazione.

Si chiede inoltre di specificare che non rientrano nella componente fissa della remunerazione le seguenti voci:

- i patti di non concorrenza, tenuto conto tra l'altro che la stessa Autorità annovera i patti di non concorrenza, ancorché (nella nuova formulazione proposta) per la quota che eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, tra i *golden parachute*, a loro volta inseriti nella nozione di remunerazione variabile (v. nota 16, pag. 36 e pag. 12 punto 3, definizione di "remunerazione variabile");
- i patti di stabilità, in quanto sussistenti fino al verificarsi di determinate condizioni discrezionalmente pattuite con il percipiente e, quindi, poco assimilabili sia al concetto di stabilità sia al concetto di non discrezionalità richiesto invece dalla nozione di remunerazione fissa.

2. Ruolo dell'assemblea (pag. 22, punto 1) e limite al rapporto tra componente variabile e fissa (pag. 28, punto 1.2.)

Nel caso in cui l'assemblea di una banca del gruppo approvi l'aumento del limite del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa superiore a 1:1 (sempre comunque entro il limite massimo di 2:1), la normativa (pag. 28, punto 1.2.) consente di non sottoporre una nuova delibera all'assemblea della banca negli anni successivi alla prima approvazione di elevazione del limite, purché siano rispettate determinate condizioni e ferma restando ogni adeguata informativa resa nella politica di remunerazione.

Le disposizioni (pag. 22, punto 1) prevedono altresì, che nel caso di gruppi, la società capogruppo può esprimere - nell'ambito dell'assemblea della banca che delibera l'aumento del limite per il proprio personale - voto favorevole sulla proposta di aumento del suddetto limite solo se la politica di remunerazione del gruppo (approvata dall'assemblea della capogruppo) consente alle società del gruppo di elevare detto limite o se l'assemblea della capogruppo si è comunque espressa favorevolmente in questo senso.

Ciò premesso, al fine di un migliore coordinamento delle previsioni oggetto della presente osservazione (ove non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato deliberato, il personale a cui si riferisce e la misura del limite, nell'ambito quindi di un'invarianza sostanziale della politica di remunerazione e incentivazione approvata dall'assemblea della banca nel corso dei precedenti esercizi) si chiede di confermare che anche l'assemblea della società capogruppo (così come l'assemblea della banca interessata facente parte del gruppo) non debba deliberare, sia in sede di prima applicazione delle disposizioni in commento sia a regime delle stesse, in relazione al mantenimento da parte della banca del gruppo del limite del rapporto tra variabile e fissa più elevato nei confronti del proprio personale.

3. Remunerazione variabile (pag. 32, punto 5)

La remunerazione variabile, come è noto, è sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e clausola di *claw back*) al fine di riflettere i livelli di *performance*, al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, e al fine di riflettere i livelli patrimoniali nonché tener conto dei comportamenti individuali.

Tra i comportamenti negativamente rilevanti del dipendente figurano al primo alinea della lettera a) del punto 5 quei "*comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela*".

Si osserva tuttavia come la formulazione proposta lasci margini di indeterminazione nella definizione della fattispecie, rendendo difficoltoso oltre che del tutto discrezionale quantificare in concreto il concetto di “*perdita significativa*”.

Si chiede quindi all’Autorità di fornire dei *range* di riferimento, magari parametrati alla dimensione della banca o del gruppo bancario, per quantificare correttamente l’entità economica della perdita causata.

Stesso a dirsi poi anche per l’introdotta concetto di “*clientela*”. Non è chiaro infatti se con il suddetto termine debba intendersi il singolo cliente che abbia subito una perdita economica per un comportamento riprovevole del dipendente o se invece debba intendersi un concetto omnicomprensivo di clientela, che presupponga quindi un comportamento censurabile di tipo seriale del dipendente.

Nel ringraziare per l’attenzione che vorrete riservare alle nostre osservazioni, si porgono distinti saluti.

UNIPOL GRUPPO S.p.A.
Direttore Affari Istituzionali e
Regolamentari

Vittorio Verdone

