

DOCUMENTO DI CONSULTAZIONE SULLE DISPOSIZIONI DELLA BANCA D'ITALIA IN MATERIA DI "POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE NELLE BANCHE E NEI GRUPPI BANCARI"

OSSERVAZIONI E COMMENTI

DISPOSIZIONI DEL DOCUMENTO IN CONSULTAZIONE OGGETTO DI COMMENTO

3. Definizioni

Banche di minori dimensioni o complessità operativa: le banche il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, che non appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro.

In deroga a quanto precede, le banche di credito cooperativo si considerano "di minori dimensioni o complessità operativa" (e quindi, ai fini delle presenti disposizioni, non si considerano banche "significative" ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU) se il loro attivo di bilancio è su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, anche quando aderenti a gruppi con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro;

7. Criterio di proporzionalità

(...) Le regole di maggior dettaglio previste nella Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1, non si applicano in ogni caso al personale più rilevante delle banche di minori dimensioni o complessità operativa (...).

8. Applicazione ai gruppi bancari

Fermo quanto previsto dal paragrafo 8.1, la società capogruppo di un gruppo bancario assicura che le regole applicabili alla capogruppo si applichino al personale delle società del gruppo, che sia identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo (24).

(24) Ne discende che, nei gruppi il cui attivo di bilancio consolidato è pari o superiore a 5 miliardi di euro, la capogruppo assicura che le regole di maggior dettaglio di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1 si applichino anche al personale delle banche di minori dimensioni o complessità operativa appartenenti al gruppo, che sia identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo.

OSSERVAZIONI E COMMENTI

Si formulano congiuntamente osservazioni e commenti sulle proposte di modifica ai tre paragrafi sopra riportati.

Si richiede di estendere parzialmente l'esenzione dall'applicazione delle regole di maggior dettaglio prevista per le "banche di minori dimensioni o complessità operativa" anche a quelle appartenenti a gruppi bancari il cui attivo di bilancio consolidato è pari o superiore a 30 miliardi di euro. In particolare, rammentando che, ai sensi della applicabile normativa, nei gruppi bancari è necessario procedere all'identificazione del personale più rilevante sia a livello di gruppo, sia su base individuale, si chiede che nelle banche di minori dimensioni o complessità operativa appartenenti a gruppi bancari il cui attivo di bilancio consolidato è pari o superiore a 30 miliardi di euro:

- con riferimento al personale identificato come più rilevante esclusivamente a livello della banca di minori dimensioni stessa, ai sensi del principio di proporzionalità, trovi applicazione

l'esenzione dall'applicazione delle "regole di maggior dettaglio previste nella Sezione III, par. 2.1 punti 3 e 4 e par. 2.2.1" ai sensi e nei termini di cui al par. 7 ("Criterio di proporzionalità");

- con riferimento al personale della banca di minori dimensioni identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo, trovino applicazione le regole applicabili alla capogruppo (i.e. le regole di maggior dettaglio di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1).

Si evidenzia che l'estensione parziale dell'esenzione prevista a favore delle "banche di minori dimensioni o complessità operativa" anche al personale più rilevante identificato a livello individuale (e non a livello di gruppo) di quelle appartenenti a gruppi bancari il cui attivo di bilancio consolidato è pari o superiore a 30 miliardi di euro:

- garantirebbe parità di trattamento tra imprese dimensionalmente analoghe che operano nel medesimo mercato;
- risponderebbe a un criterio di proporzionalità – in coerenza con i principi e con lo spirito della CRD e del CRR - che valorizza sia la dimensione individuale della banca sia quella consolidata dei gruppi di maggiori dimensioni in quanto, a differenza delle banche di minori dimensioni non appartenenti a gruppi di maggiori dimensioni, il personale identificato quale più rilevante a livello di gruppo sarebbe sottoposto alle regole più stringenti applicate alla capogruppo;
- assicurerebbe complessiva coerenza nell'applicazione della normativa, tenuto conto del fatto che l'appartenenza della banca a un gruppo di maggiori dimensioni ha come conseguenza che, rispetto al personale più rilevante di banche minori non appartenenti a un gruppo di grandi dimensioni, il personale identificato quale più rilevante solo a livello individuale - l'unico a cui si applicherebbe l'esenzione - gode di minore autonomia operativa e l'assunzione di rischi da parte di tale personale ha un impatto proporzionalmente minore: ove l'esenzione non fosse estesa a tale personale, dunque, si finirebbe per applicare un regime di maggiore favore a soggetti aventi comparativamente maggiore autonomia operativa e le cui decisioni determinano l'assunzione di maggiori rischi; e applicare - per il solo fatto di appartenere a un gruppo di maggiori dimensioni - un regime significativamente più oneroso a soggetti con livelli di autonomia contenuti e le cui decisioni possono avere limitati impatti
- consentirebbe ai gruppi di maggiori dimensioni di tenere opportunamente conto anche delle dimensioni di ciascuna banca del gruppo, prevedendo nelle politiche di remunerazione – in applicazione del principio di proporzionalità – una disciplina graduata anche in base a tale caratteristica.

DISPOSIZIONE DEL DOCUMENTO IN CONSULTAZIONE OGGETTO DI COMMENTO

2. REMUNERAZIONE VARIABILE - 2.1. STRUTTURA DELLA COMPONENTE VARIABILE E INDICAZIONI SU PARTICOLARI POLITICHE DI REMUNERAZIONE – PAR 4.

Nelle banche di maggiori dimensioni e complessità operativa, 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) nelle banche considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU, la durata del periodo di differimento non è inferiore a 5 anni. Nelle altre banche, questa previsione si applica in presenza di un importo di remunerazione variabile particolarmente elevato;

ii) più del 50% della parte differita è composta da strumenti finanziari (9).

OSSERVAZIONI E COMMENTI

Fermo che le considerazioni che seguono saranno formulate anche nell'ambito della consultazione sugli Orientamenti su sane politiche di remunerazione della European Banking Authority ("EBA"), si chiede di specificare che – come nella Circolare 285/13 attualmente in vigore – la disposizione che richiede che più del 50% della parte differita sia composta da strumenti finanziari si applichi nelle "altre banche" (i.e. banche non significative) solo in presenza di un importo di remunerazione variabile particolarmente elevato.

Sul punto va anzitutto evidenziato che la modifica introdotta nelle Linee Guida EBA non trova fondamento nella CRD V che si limita a prevedere che la remunerazione variabile riconosciuta ai "membri dell'ente di gestione e dell'alta dirigenza degli enti che sono significativi" sia soggetta a un periodo di differimento di almeno cinque anni, nulla prevedendo circa la composizione della quota differita. Va inoltre considerato che l'applicazione di regole più stringenti sul differimento della remunerazione variabile del citato personale è limitato dalla CRD V agli "enti che sono significativi": l'applicazione del requisito relativo alla composizione della quota differita – in aderenza all'approccio adottato nella CRD V – andrebbe pertanto comunque limitato ai soli enti significativi (e non esteso – come proposto nelle Linee Guida EBA in consultazione - a tutti gli enti diversi da quelli che godono delle esenzioni di cui all'art 94(3) CRD V), o almeno limitato all'ipotesi di riconoscimento di un importo particolarmente elevato.

DISPOSIZIONE DEL DOCUMENTO IN CONSULTAZIONE OGGETTO DI COMMENTO

2. REMUNERAZIONE VARIABILE - 2.1. STRUTTURA DELLA COMPONENTE VARIABILE E INDICAZIONI SU PARTICOLARI POLITICHE DI REMUNERAZIONE – PAR 5.

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). (...) Allo stesso membro del personale non possono essere riconosciuti più retention bonus sulla base delle medesime ragioni, né simultaneamente sulla base di ragioni diverse.

OSSERVAZIONI E COMMENTI

Fermo che le considerazione che seguono saranno formulate anche nell'ambito della consultazione EBA, si propone di stralciare dalla norma la seguente parte " , né simultaneamente sulla base di ragioni diverse".

Sul punto si osserva che la definizione di "retention bonus" assunta nella Circolare 285/13 (nonché nelle Linee Guida EBA) è ampia e potrebbe ricomprendere, oltre al tipico caso di importi pattuiti nell'ambito di accordi di stabilità individuali a titolo di corrispettivo a fronte dell'assunzione da parte del lavoratore della obbligazione di non recedere dal rapporto di lavoro per un determinato periodo di tempo, anche altri tipi di emolumenti. In particolare, sulla base della definizione della Circolare 285/13, vanno qualificati come retention bonus anche premi previsti in piani collettivi – spesso negoziati e concordati con le organizzazioni sindacali - che sono rivolti a intere categorie di personale (o finanche all'intera popolazione aziendale) e che non hanno finalità incentivanti bensì unicamente di retention e motivazione del personale, da corrispondersi, decorso uno specifico periodo di tempo, a condizione che il rapporto di lavoro sia ancora in essere e in assenza di ulteriori condizioni di performance. Con riferimento a questo tipo di piani di retention di natura collettiva si evidenzia che ben potrebbero sussistere giustificate e legittime motivazioni per riconoscere a singoli membri del personale già partecipanti a tali piani un ulteriore retention bonus individuale nell'ambito di un accordo di stabilità che preveda l'assunzione di una specifica obbligazione da parte del lavoratore.

Va peraltro considerato che, anche in ipotesi di eliminazione della parte sopraindicata della norma oggetto di consultazione, le disposizioni in materia di elusione vieterebbero ogni abuso della possibilità di riconoscere molteplici retention bonus e, in ogni caso, il riconoscimento di molteplici retention bonus dovrebbe avvenire nel rispetto del limite al rapporto tra remunerazione variabile e quella fissa.

DISPOSIZIONE DEL DOCUMENTO IN CONSULTAZIONE OGGETTO DI COMMENTO

DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Con riferimento alla definizione della data di applicazione del nuovo aggiornamento della Circolare 285/13 in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione e alle relative disposizioni transitorie, si chiede che venga tenuto in considerazione che, nel contesto italiano, per molti istituti i processi di definizione delle politiche di remunerazione 2021 hanno già avuto inizio e le relative approvazioni consiliari, in vista delle rispettive Assemblee degli azionisti, potrebbero avere luogo già a fine febbraio e nel corso del mese di marzo.