

Le nuove disposizioni della Banca d'Italia sui sistemi di remunerazione e incentivazione: finalità e obiettivi

Prof. Avv. Matteo De Poli

www.studiodepoli.it

*Politiche e prassi di remunerazione e
incentivazione nelle banche e nelle società
quotate*

Milano, 9 – 10 giugno 2011

Convenia s.r.l.



Il piano dell'intervento

1. Il Provvedimento di Bankit, in breve
 1. Il suo fondamento, normativo e non
 2. Gli ambiti disciplinati
 3. I destinatari del Provvedimento
 4. Le sue caratteristiche...
 5. E le sue finalità
2. Il concetto di “adeguatezza” dei sistemi di remunerazione e incentivazione
3. Una sintesi delle principali novità



Il Provvedimento di Bankit, in breve: a) il suo fondamento, normativo e non

Insieme di disposizioni di secondo livello in materia di prassi e politiche di remunerazione che:

- a) trovano il loro fondamento negli artt. 53, lett. d) e 67, lett. d) Tub e nel decreto Min Ec. Fin. 5 – 08 – 04;
- b) attuano la direttiva 2010/76/UE del 24 novembre 2010 (CRD 3);
- c) si pongono in linea con gli indirizzi e i criteri adottati in sede internazionale in risposta alla Crisi Finanziaria Globale.

In sintesi: Bankit disciplina la materia della remunerazione di banche e gruppi bancari perché è titolare del potere di emanare disposizioni di carattere generale in tema di **assetti organizzativi** e di **controlli interni**



b) Gli ambiti disciplinati

Sono, sostanzialmente, i seguenti

- La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione
 - Rapporto tra componente fissa e componente variabile della r.
 - Struttura della componente variabile
 - Benefici pensionistici e di fine rapporto discrezionali
- La *governance* delle politiche retributive
 - Il ruolo della assemblea e quello dell'organo con funzione di supervisione strategica
 - Il comitato per la remunerazione
 - La funzione di controllo
 - I compensi dei *non - executives*



c) I destinatari del Provvedimento

Destinatari **immediati** del Provvedimento di Bankit sono

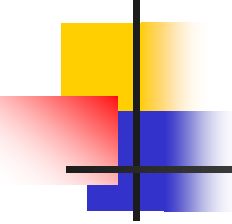
- a) **Banche, italiane o succursali di banche estere**
- b) **Gruppi bancari, “maggiori” o “minori”**

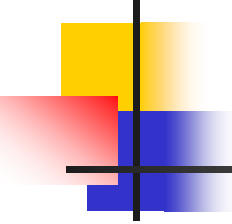
quotate o meno, esercenti attività bancaria “tradizionale” o tipi di business non tradizionale (ad es.: *investment banking*, gestione del risparmio ecc.)

Destinatario **mediato** è invece il loro “**Personale**”, ossia

- a) I componenti di organi con funzione di supervisione strategica, gestione, controllo
- b) I dipendenti
- c) I collaboratori
- d) Gli addetti a reti distributive esterne

d) Caratteristiche dei precetti regolamentari

- 
- A) Le disposizioni di Bankit sono **inderogabili**; esse non possono in alcun modo essere **eluse**
- B) Le banche interessate le applicano
- a) Con **gradualità** e **proporzionalità** alle loro
 - a) **caratteristiche** (quotazione o meno),
 - b) **dimensioni** (calcolate rispetto all'attivo, consolidato < o > di 40 md o < > 3.5 md), alla
 - c) **complessità dell'attività svolta**, e al
 - d) **tipo di business**;
 - b) nei confronti di **tutto il personale**, con applicazione di una parte delle stesse solo al personale la cui condotta può investire in misura maggiore i profili di rischio della banca (cd. “**personale più rilevante**”: art. 3.2)
- NB: L'esercizio del potere di gradazione degli interventi e di autovalutazione del “personale più rilevante” dovrà essere **formalizzato** e **motivato**.



d) Continua. Sulla modulazione delle disposizioni in base all'attivo della banca

Si possono distinguere **tre** categorie di destinatari diretti

- a) Quelli “**maggiori**”. Sono quelli con totale di attivo uguale o superiore a € 40 md. **Il Provvedimento va applicato interamente**
- b) Quelli “**mediani**”. Sono quelli con totale di attivo minore di € 40md e superiore a € 3.5md. Il Provvedimento va applicato **coerentemente alle proprie caratteristiche**
- c) Quelli “**minori**”. Sono quelli con totale di attivo pari o inferiore a € 3.5md. Possono: i) non costituire il “**Comitato di remunerazione**”; ii) non assoggettare il “**personale più rilevante**” a talune disposizioni sulla parte variabile della r.

e) Le finalità dirette del provvedimento ...



Intenzione di Bankit è di spingere le banche a elaborare e attuare correttamente i sistemi di remunerazione incentivante, perché così si producano i seguenti risultati

- Una gestione efficace dei conflitti di interesse
- Una maggiore attenzione ai rischi
- Un aumento della trasparenza verso il mercato e verso gli azionisti
- Un rafforzamento dell'azione di controllo delle Autorità di vigilanza



... E quelle indirette

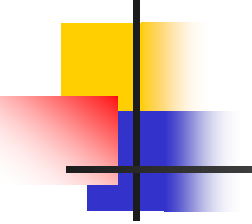
Attraverso efficienti sistemi di remunerazione,
Bankit mira ad ottenere altresì:

- Un buon governo della banca
- La competitività dell'intero sistema bancario



Il concetto di “adeguatezza” dei sistemi di remunerazione e incentivazione

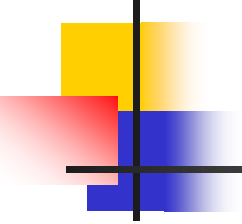
- Il principio cardine: i meccanismi di remunerazione ed incentivazione e le politiche pensionistiche e di fine rapporto devono essere
 - a) “**adeguati**” , ossia non contrastanti con obiettivi e valori aziendali, strategie di lungo periodo, politiche di prudente gestione del rischio assunto, disposizioni di legge e regolamentari, codice etico, capitale e alla liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;
 - b) **strutturati** in modo da evitare la creazione di incentivi confliggenti con l’interesse della società in un’ottica di lungo periodo;
 - c) **trasparenti**



In conclusione: a) quali sono le principali novità?

- L'istituzione del **Comitato Remunerazione** nelle capogruppo dei gruppi bancari “maggiori” e nelle banche quotate
- La struttura della parte variabile della r., che dovrà essere: a) allineata alle *performance* misurate al netto dei rischi in una prospettiva pluriennale; b) in parte rilevante, pagata non prima di un certo numero di anni; c) soggetta a meccanismi di correzione *ex post – malus*; d) sostenibile finanziariamente dalla banca
- L'informativa all'assemblea, molto dettagliata

In conclusione: b)chi e cosa esce rafforzato?

- 
- A) L'assemblea dei soci, che ha diritto: a) di conoscere, in modo chiaro, e votare sulle politiche di remunerazione e sui piani su strumenti finanziari; b) di essere informata annualmente sull'attuazione delle politiche di remunerazione
 - B) Il ruolo degli amministratori non esecutivi o indipendenti, che comporranno il C.R. o che svolgeranno le funzioni assegnate allo stesso; e quello delle funzioni di controllo interno, quali la *compliance*. Per contro, a queste figure non dovranno essere promessi incentivi
 - C) La parte fissa della retribuzione, che dovrà essere sufficientemente elevata in modo da permettere a quella variabile di abbassarsi o azzerarsi in relazione ai risultati effettivamente conseguiti
 - D) L'allineamento delle politiche retributive a risultati “effettivi e duraturi” e ai rischi



Grazie e arrivederci

Prof. Avv. Matteo De Poli

www.studiodepoli.it