



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

Il presente documento è conforme all'originale contenuto negli archivi della Banca d'Italia

Firmato digitalmente da



Testo interamente abrogato con [Provvedimento del 30/03/2011](#)

SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

1. Premessa

Adeguati sistemi di remunerazione sono una condizione essenziale per assicurare la sana e prudente gestione delle banche e la stabilità complessiva del sistema finanziario. In risposta alla crisi, numerose iniziative sono state assunte in varie sedi, nazionali e internazionali.

Sotto l'egida del G20, il *Financial Stability Board* ha emanato ad Aprile 2009 principi in tema di remunerazione e, più recentemente, alcuni standard applicativi. Il Comitato di Basilea ha aggiornato le proprie *guidelines* sul secondo pilastro e definirà metodologie per la revisione e valutazione prudenziale di tali standard. In ambito comunitario, la Commissione Europea ha emanato una Raccomandazione specifica per il settore finanziario; il CEBS ha elaborato principi sulle politiche di remunerazione; è in corso di revisione la direttiva 2006/48 per includere espressamente i sistemi di remunerazione nell'ambito delle regole sull'organizzazione delle banche e nell'attività di supervisione delle autorità di vigilanza; il CEBS sarà chiamato a dettare *guidelines* applicative dei criteri che saranno contenuti nella direttiva stessa.

Nell'ambito delle disposizioni sull'organizzazione e il governo societario delle banche, questo Istituto ha, sin dal marzo 2008, introdotto principi e linee applicative riguardanti il processo di elaborazione e approvazione delle politiche di remunerazione, la struttura dei compensi, la trasparenza. Nel 2009 è stata diffusa una nota di chiarimenti volta ad agevolare l'omogenea e corretta applicazione di tali disposizioni; è stato anche richiesto alle banche di trasmettere la documentazione sulle politiche di remunerazione sottoposta per l'approvazione alle assemblee.

Le regole nazionali sulla *governance*, la struttura e la trasparenza dei compensi sono ampiamente in linea con i principi e le *guidelines* intervenute a livello internazionale; questi presentano, in alcuni casi, un grado di dettaglio maggiore e costituiscono quindi fin da ora - sia per le banche, sia per l'Autorità di vigilanza - criteri con i quali interpretare e valutare la corretta implementazione delle attuali disposizioni di vigilanza. Non appena definito il processo di revisione in corso a livello internazionale, in particolare in ambito comunitario, questo Istituto provvederà a dare sistemazione organica alla disciplina.

2. Allineamento agli standard internazionali

E' prioritario assicurare lo scrupoloso e tempestivo allineamento ai nuovi principi e *standards* da parte degli intermediari di tutti i Paesi che hanno promosso e condiviso tali iniziative.

Nel dare concreta attuazione alle attuali disposizioni di vigilanza, le banche italiane e le società capogruppo sono chiamate ad allinearsi agli indirizzi forniti nelle varie sedi internazionali in modo coerente con le proprie caratteristiche (dimensione, complessità, tipologia di attività, assetti operativi e organizzativi etc.). A tale riguardo si distinguono:

- A) le linee di indirizzo riguardanti tutte le banche;
- B) gli standard elaborati per gli intermediari di dimensioni maggiori, la cui attività può assumere rilevanza sotto il profilo della stabilità sistemica.



Con riferimento alle linee di indirizzo di cui al punto A), si richiama l'attenzione sulla necessità che, in base a quanto già previsto in via generale dai principi, le linee applicative e le esemplificazioni fornite nelle disposizioni di vigilanza:

1. la componente variabile della remunerazione rispetti i seguenti criteri:
 - a) una quota sostanziale sia soggetta a un adeguato sistema di differimento del compenso, per un congruo periodo di tempo;
 - b) sia parametrata a indicatori pluriennali di misurazione della *performance*, che devono riflettere la profittabilità nel tempo della banca ed essere opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, attuali e prospettici, del costo del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;
 - c) sia simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti, sino a ridursi significativamente o azzerarsi, in caso di performance inferiore alle previsioni o negativa;
 - d) tenga conto dei risultati della *business unit* di appartenenza e di quelli della banca o del gruppo nel suo complesso e, ove possibile, di quelli individuali.

Eventuali previsioni statutarie che – ad esempio – commisurino la componente variabile della retribuzione di esponenti aziendali al risultato di esercizio andranno pertanto applicate assicurandone la piena compatibilità con le disposizioni in materia di orientamento delle remunerazioni a obiettivi di medio-lungo periodo;

2. l'ammontare complessivo delle retribuzioni variabili non limiti la capacità della banca di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti;
3. le clausole pattuite in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro siano tali da assicurare che il compenso erogato in tali circostanze sia collegato alla performance realizzata e ai rischi assunti.

Per tutte le banche è inoltre necessario assicurare adeguati meccanismi di controllo interno che, nel rispetto del principio di proporzionalità, assicurino la corretta attuazione delle linee di indirizzo e degli standard applicativi.

Nel processo di definizione delle politiche di remunerazione devono quindi essere coinvolte le funzioni aziendali competenti ai fini di una corretta applicazione dei principi e criteri previsti dalla normativa (in particolare, i responsabili delle funzioni di gestione e controllo dei rischi, compliance, risorse umane, pianificazione strategica).

Gli organi sociali e le funzioni di controllo interno delle banche sono tenuti a verificare, ciascuno secondo le rispettive competenze, l'adeguatezza e la rispondenza al quadro normativo delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate. In particolare, la funzione di revisione interna verifica, almeno annualmente, le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valuteranno la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea. Per lo svolgimento di tale verifica l'intermediario può avvalersi anche di soggetti esterni, purché ne sia assicurata l'indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

Relativamente al punto B), per i gruppi bancari indicati in calce, individuati in base alla dimensione, quotazione, operatività sull'estero e complessità, si ritiene che una corretta applicazione delle attuali disposizioni di vigilanza non possa prescindere – in aggiunta a quanto



sopra -- dall'osservanza degli ulteriori standard applicativi elaborati dal FSB ⁽¹⁾. A questi fini, tali gruppi bancari:

- a) identificano il novero dei soggetti (esponenti e dipendenti) ai quali applicare gli standard che il FSB riferisce ad alcune figure aziendali; in ogni caso vanno inclusi gli amministratori con incarichi esecutivi, il direttore generale e i responsabili delle principali funzioni aziendali le cui scelte incidono in modo significativo sul profilo di rischio della banca;
- b) conducono una specifica verifica della coerenza delle proprie politiche e prassi di remunerazione con i criteri e gli standard ad essi applicabili in base alla presente comunicazione e definiscono eventuali misure da adottare nonché la relativa tempistica avuti presenti i contratti in corso. I risultati della verifica e la pianificazione dei connessi interventi sono trasmessi alla Banca d'Italia entro il 31.12.2009.

3. Controlli sulle politiche di remunerazione

L'esame della documentazione già trasmessa alla Banca d'Italia ha fatto emergere talune carenze e ritardi nell'applicazione delle disposizioni di vigilanza in tema di remunerazione.

Nel ribadire l'esigenza di attenersi scrupolosamente al pieno rispetto della normativa, in modo da tenere conto anche di quanto descritto nel paragrafo precedente, si rammenta che la conformità delle politiche e delle prassi di remunerazione al quadro normativo è oggetto di ordinaria verifica nell'ambito del processo di controllo e valutazione prudenziale svolto dalla Vigilanza, che si riserva di approfondire con i singoli intermediari le anomalie di volta in volta riscontrate.

Roma, 28 OTT. 2009

Unicredit
IntesaSanPaolo
MPS
Banco Popolare
UBI
Mediobanca

(1) FSB Principles for Sound Compensation Practices. Implementation Standards, 25 September 2009.