

RELAZIONE DI ANALISI DI IMPATTO
DELLA REGOLAMENTAZIONE

REVISIONE DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POLITICHE E PRASSI DI
REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE NELLE BANCHE E NEI GRUPPI
BANCARI

(Articolo 12, comma 2, della legge 29 luglio 2003, n. 229)

Presentata dalla Banca d'Italia

Comunicata alla Presidenza il 15 marzo 2018



BANCA D'ITALIA
EUROSISTEMA

VIGILANZA BANCARIA E FINANZIARIA
SERVIZIO REGOLAMENTAZIONE E ANALISI MACROPRUDENZIALE
DIVISIONE ANALISI MACROPRUDENZIALE
AREA IMPATTO DELLA REGOLAMENTAZIONE

**REVISIONE DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POLITICHE E
PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE NELLE BANCHE E
NEI GRUPPI BANCARI**

RELAZIONE SULL'ANALISI D'IMPATTO

MARZO 2018

Sommario

1. Introduzione.....	3
2. La determinazione della soglia per l'individuazione della remunerazione variabile di importo particolarmente elevato	3
2.1. <i>Le opzioni regolamentari</i>	5
2.2. <i>Analisi costi-benefici</i>	5
3. Conclusioni	9

1. Introduzione

La Banca d'Italia intende modificare le disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari per recepire gli Orientamenti che l'Autorità Bancaria Europea (ABE) ha pubblicato nel giugno 2016 per dare attuazione agli artt. 74, par. 3 e 75, par. 2 della direttiva n. 2013/36/UE (c.d. CRD IV)¹.

Tali Orientamenti richiedono alle Autorità nazionali competenti di assicurare che le politiche e le prassi di remunerazione e incentivazione adottate dagli intermediari per tutto il personale e per quello più rilevante siano in linea con i valori aziendali, perseguano obiettivi di lungo periodo e siano volte a evitare l'assunzione eccessiva di rischi.

La maggior parte delle modifiche proposte nel documento di consultazione di revisione delle disposizioni di vigilanza risultano di mero adeguamento agli Orientamenti dell'ABE. Questi ultimi, tuttavia, rimettono alla discrezionalità delle Autorità nazionali competenti l'individuazione della soluzione regolamentare ottimale - da individuarsi alla luce delle specificità del contesto nazionale - per disciplinare la determinazione della soglia per individuare le remunerazioni variabili di importo particolarmente elevato a cui applicare il "differimento rafforzato". Su tale aspetto è stata condotta la presente Analisi di impatto della regolamentazione (AIR)².

Nei successivi paragrafi, dopo aver indicato le finalità poste alla base dell'introduzione della nuova regola, si descrivono le opzioni regolamentari individuate e i risultati dell'analisi costi-benefici. Nelle conclusioni si riporta l'opzione regolamentare risultata ottimale.

2. La determinazione della soglia per l'individuazione della remunerazione variabile di importo particolarmente elevato

L'attuale disciplina prevede che una quota pari almeno al 40-60 per cento della remunerazione variabile percepita dal personale più rilevante sia soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo non inferiore a 3-5 anni, secondo criteri di proporzionalità³. Qualora la remunerazione variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, almeno per le figure di vertice la componente da differire e il periodo di differimento devono attestarsi su livelli minimi più alti⁴. In particolare, nelle

¹ Le disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione delle banche e dei gruppi bancari sono contenute nel Capitolo 2 del Titolo IV della Parte I della Circolare n. 285 del 2013. Gli Orientamenti dell'ABE sono consultabili al link: <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1314839/EBA-GL-2015-22+Guidelines+on+Sound+Remuneration+Policies.pdf/1b0f3f99-f913-461a-b3e9-fa0064b1946b>.

² Si rinvia al Regolamento del 24 marzo del 2010 e alle linee guida contenute nella Circolare n. 277 del 2010 della Banca d'Italia.

³ Si veda il punto 4 del par. 2.1 della Sezione III della disciplina.

⁴ La disciplina vigente stabilisce che gli importi di remunerazione variabile particolarmente elevati siano differiti per almeno 5 anni nel caso in cui questi siano riconosciuti alle "figure di vertice" della banca, ossia: i

banche maggiori si richiede di differire almeno il 60 per cento della remunerazione variabile per non meno di 5 anni; in quelle intermedie, almeno il 30 per cento per almeno 2,5 anni⁵. L'individuazione delle remunerazioni variabili di importo particolarmente elevato è rimessa alla discrezionalità degli intermediari.

Il pagamento differito di una parte della remunerazione variabile è uno dei meccanismi individuati dalla regolamentazione per assicurare che le politiche di remunerazione e incentivazione del personale più rilevante siano coerenti con gli obiettivi e le strategie di lungo periodo della banca. Esso consente, inoltre, di applicare i meccanismi di correzione per i rischi (*malus*) nel caso in cui, ad esempio, i *risk takers* abbiano ottenuto risultati significativamente inferiori a quelli prestabiliti o risultati negativi, rafforzando in tal modo il collegamento tra remunerazione variabile e *performance* raggiunta. La richiesta di un differimento rafforzato (soprattutto in termini di quota minima di remunerazione variabile da differire) nasce dall'esigenza di assicurare il raggiungimento di tali obiettivi regolamentari con particolare riguardo ai *risk takers* che beneficiano di una remunerazione variabile particolarmente elevata.

Per rafforzare l'allineamento degli incentivi al perseguimento di obiettivi di lungo periodo da parte di tutti i soggetti che assumono rischi rilevanti, gli Orientamenti dell'ABE⁶ richiedono alle Autorità nazionali competenti di estendere l'obbligo del differimento rafforzato a tutta la platea del personale più rilevante che riceve una remunerazione variabile di importo particolarmente elevato. A tal fine le Autorità sono chiamate a determinare i **parametri** sulla base dei quali gli intermediari dovranno **individuare le remunerazioni variabili di importo particolarmente elevato**. Ciò consentirebbe inoltre di evitare incertezze interpretative e disparità di trattamento.

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 maggiori profilo di rischio), funzioni aziendali o aree geografiche, nonché coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo.

⁵ Si rammenta che, secondo le disposizioni della Banca d'Italia, le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa (banche maggiori) sono quelle considerate "significative" ai sensi dell'art. 6(4) del Regolamento sul meccanismo unico di vigilanza (RMVU) e quelle appartenenti a un gruppo considerato "significativo"; le banche intermedie sono banche con attivo di bilancio compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU, e quelle che fanno parte di un gruppo bancario con attivo di bilancio consolidato compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro. Le banche di minori dimensioni o complessità operativa (banche minori) sono quelle con attivo di bilancio inferiore a 3,5 miliardi di euro (che non appartengano a un gruppo "significativo" o "intermedio"). Le banche minori sono tenute al differimento di una parte della remunerazione variabile, ma la normativa non individua percentuali e periodi minimi ad esse riferiti.

⁶ Si rinvia agli Orientamenti nn. 241 e 242.

2.1. Le opzioni regolamentari

Sono state individuate due opzioni regolamentari:

- **H1**: individuazione della soglia che costituisce una remunerazione variabile di importo particolarmente elevato in un importo pari al minore tra:
 - i) il 25 per cento della **remunerazione complessiva media** degli *high earners* italiani;
 - ii) 10 volte la **remunerazione complessiva media** dei dipendenti della banca.
- **H2**: individuazione della soglia che costituisce una remunerazione variabile di importo particolarmente elevato in un importo pari al minore tra:
 - i) la **remunerazione variabile media** degli *high earners* italiani;
 - ii) 15 volte la **remunerazione complessiva media** dei dipendenti della banca.

Le opzioni identificate si caratterizzano per il fatto di individuare la soglia rilevante sulla base dei dati delle remunerazioni segnalati dalle banche del sistema (media delle remunerazioni degli *high earners* italiani) in combinazione con quelli relativi alla singola banca (media della remunerazione dei dipendenti della banca). Differiscono, invece, per la base di calcolo utilizzata per l'individuazione della soglia rilevante, che in un caso prende a riferimento la media della remunerazione complessiva degli *high earners* italiani e nell'altro quella della sola parte variabile⁷.

2.2. Analisi costi-benefici

L'analisi è stata condotta:

- sui dati segnalati dalle banche del sistema sugli *high earners* in conformità alla comunicazione emanata dalla Banca d'Italia il 7 ottobre 2014⁸;
- sulle remunerazioni erogate nel 2016 ai componenti del Consiglio di amministrazione, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche di un campione rappresentativo di 21 banche quotate⁹.

⁷ Si rammenta che, secondo le "Guidelines on the data collection exercise regarding high earners" del 2014 dell'ABE, gli *high earners* sono i soggetti la cui remunerazione totale è pari ad almeno 1 milione di euro su base annuale.

⁸ Comunicazione della Banca d'Italia del 7 ottobre 2014 per la raccolta di dati sui sistemi di remunerazione presso banche e imprese di investimento in attuazione degli orientamenti dell'ABE ("Guidelines on the data collection exercise regarding high earners")

⁹ Si tratta, in particolare, di Banca Generali, Banca IFIS, Banca Mediolanum, Banca Profilo, Banca Sistema, Banco BPM, BPER, Banca Popolare di Sondrio, Banca Popolare di Spoleto, Banca Carige, Credito Emiliano, Credito Valtellinese, Banco di Desio e della Brianza, Banca Finnat Euramerica, Intesa Sanpaolo, Mediobanca, Monte dei Paschi di Siena, Poste Italiane, UBI, Unicredit, Unipol Gruppo Finanziario. I dati sono stati raccolti attraverso la consultazione delle relazioni sulla remunerazione che le banche quotate sono tenute a pubblicare con cadenza annuale in virtù dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento emittenti.

Sulla base dei dati a disposizione, sintetizzati nella Tavola 1, le opzioni indicate nel precedente paragrafo sono state quantificate come segue:

- **H1**: il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani è risultato pari a 425.000 euro; il multiplo di 10 della remunerazione complessiva media dei dipendenti è stato, invece, pari a 510.000 euro (cfr. Tavola 2);
- **H2**: la remunerazione variabile media degli *high earners* italiani è stato pari a 740.000 euro; il multiplo di 15 della remunerazione complessiva media dei dipendenti è stato, invece, pari a 770.000 euro (cfr. Tavola 2).

Tavola 1

Dati sintetici sulle remunerazioni			
<i>(unità di euro; dicembre 2016)</i>			
	<i>Banche maggiori</i>	<i>Banche intermedie</i>	Totale
High Earners			
<i>Remunerazione complessiva media</i>	1.816.957	1.582.458	1.705.427
<i>Remunerazione variabile media</i>	957.508	503.630	741.639
Tutti i dipendenti			
<i>Remunerazione complessiva media</i>	50.274	56.938	51.245
<i>Remunerazione complessiva mediana</i>	52.098	52.633	52.128
<i>Dato massimo della remunerazione complessiva media</i>	80.153	82.873	82.873
<i>Dato minimo della remunerazione complessiva media</i>	44.481	39.186	39.186

Fonte: Raccolta dati sulle remunerazioni presso banche e SIM

Tavola 2

Quantificazione delle soglie nelle Opzioni H1 e H2			
<i>(unità di euro; dicembre 2016)</i>			
	<i>Banche maggiori</i>	<i>Banche intermedie</i>	Totale
Opzione H1			
<i>25% remunerazione complessiva media degli High Earners</i>	454.239	395.615	426.357
<i>10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti</i>	502.736	569.380	512.447
Opzione H2			
<i>Remunerazione variabile media degli High Earners</i>	957.508	503.630	741.639
<i>15 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti</i>	754.104	854.070	768.671

Fonte: Raccolta dati sulle remunerazioni presso banche e SIM

L'applicazione dell'opzione H.1 alle remunerazioni erogate dal campione rappresentativo di banche quotate nel 2016 avrebbe determinato il superamento della soglia ipotizzata di 425.000 euro per 12 soggetti (5 AD e 7 DG) appartenenti a 7 banche (3 maggiori e 4 intermedie). L'ammontare totale delle remunerazioni che avrebbero superato la soglia sarebbe stato di circa 7,5 milioni di euro, pari al 60 per cento del complesso delle remunerazioni variabili corrisposte a tali soggetti, nonché corrispondenti al 41 per cento delle remunerazioni variabili corrisposte da tutte le banche del campione¹⁰.

L'applicazione dell'opzione H.2 avrebbe invece comportato il superamento della soglia ipotizzata (740.000 euro) per un numero minore di banche (5, di cui 3 maggiori e 2 intermedie) e di soggetti (8, di cui 4 AD e 4 DG). L'ammontare totale delle remunerazioni sopra la soglia sarebbe stato di circa 4,5 milioni euro, pari al 43 per cento del complesso delle remunerazioni variabili corrisposte in loro favore e al 24 per cento di quelle corrisposte da tutte le banche del campione.

I dati sono riportati alle Tavole 3 e 4.

Tavola 3

Analisi delle banche e dei soggetti coinvolti nell'applicazione delle due opzioni

(numero di unità; dicembre 2016)

	Opzione H1 Soglia di euro 425.000	Opzione H2 Soglia di euro 740.000
Numero di AD cui verrebbe applicata la soglia	5	4
Numero di DG cui verrebbe applicata la soglia	7	4
Numero di banche quotate che sarebbero interessate	7	5
<i>di cui: maggiori</i>	3	3
<i>intermedie</i>	4	2

Fonte: Compensi corrisposti nel 2016 ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche pubblicati ex Regolamento Emittenti CONSOB (n.11971/99), allegato 3, schema 7bis.

¹⁰ Non si può escludere, peraltro, che – ai sensi della vigente disciplina – le remunerazioni variabili di questo personale già siano soggette a un differimento pari almeno al 60 per cento.

Importi oggetto di differimento per i soggetti coinvolti					
(Unità di euro)					
Banca	Dimensione banca	Carica del soggetto interessato	Remunerazione variabile totale	Importo soggetto a differimento	
				Opzione H1 Soglia € 425.000	Opzione H2 Soglia € 740.000
Banca 1	Intermedia	DG	2.486.962	2.061.962	1.746.962
Banca 2	Maggiore	DG	1.858.000	1.433.000	1.118.000
Banca 3	Maggiore	AD	1.459.761	1.034.761	719.761
Banca 2	Maggiore	DG	1.099.000	674.000	359.000
Banca 4	Maggiore	AD	925.894	500.894	185.894
Banca 1	Intermedia	AD	888.200	463.200	148.200
Banca 5	Intermedia	AD	867.138	442.138	127.138
Banca 5	Intermedia	DG	797.644	372.644	57.644
Banca 6	Intermedia	AD	650.000	225.000	-
Banca 5	Intermedia	DG	589.443	164.443	-
Banca 4	Maggiore	DG	556.871	131.871	-
Banca 7	Intermedia	DG	452.443	27.443	-
			12.631.356	7.531.356	4.462.599
<i>Rapporto tra remunerazione variabile soggetta a differimento e remunerazione variabile totale</i>					
Totale remunerazione variabile (Banca 1 - Banca 7)			12.631.356	60%	43%
Totale remunerazioni variabili campione 21 banche			18.370.913	41%	24%
<small>Fonte: Compensi corrisposti nel 2016 ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche pubblicati ex Regolamento Emittenti CONSOB (n.11971/99), allegato 3, schema 7bis.</small>					

Alla maggiore severità e ai maggiori costi per i soggetti destinatari del differimento rafforzato, l'opzione H.1 contrappone, rispetto all'opzione H.2, due sostanziali benefici. La platea dei soggetti coinvolti e l'incidenza dell'importo oggetto di differimento rafforzato appaiono più equilibrati rispetto a quelli propri dell'opzione H.2 e, pertanto, maggiormente coerenti con le finalità della norma sul differimento rafforzato. Inoltre, l'opzione H.1 ha il beneficio di essere neutrale rispetto alle politiche remunerative che possono aver condizionato i dati osservati e presi a riferimento nell'analisi. In particolare, la parametrizzazione della soglia di differimento rafforzato alla remunerazione complessiva la rende neutrale rispetto alle scelte praticate dalle banche nel periodo di osservazione in merito alla ripartizione delle remunerazioni tra componente fissa e variabile. Pertanto, ove per il futuro mutassero le politiche di allocazione della remunerazione tra le due componenti, la soglia rimarrebbe comunque coerente e proporzionale alla remunerazione complessiva percepita dal soggetto.

Nel complesso l'opzione H.1 sembra presentare benefici netti superiori a quelli connessi con l'opzione H.2 e appare pertanto preferibile.

3. Conclusioni

La valutazione comparativa delle opzioni regolamentari in termini di costi-benefici per il profilo sottoposto ad AIR ha fatto emergere quanto segue.

Ai fini della determinazione della remunerazione variabile di importo particolarmente elevato del personale più rilevante (cfr. par. 2) è risultata preferibile l'opzione H.1 (importo corrispondente al minore tra: *i*) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani; *ii*) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca).

Nel confronto con l'opzione H.2, tale scelta regolamentare, pur risultando più severa e costosa per la platea dei destinatari, presenta due sostanziali benefici. Essa appare, da un lato, più equilibrata e coerente con le finalità regolamentari che si intendono perseguire, dall'altro, più neutrale rispetto alle politiche remunerative che possono aver condizionato l'analisi dei dati utilizzati.

In particolare, la parametrizzazione della soglia di differimento rafforzato all'intera remunerazione riconosciuta la rende neutrale rispetto alle scelte praticate dalle banche nel periodo di osservazione in merito alla ripartizione delle remunerazioni tra componente fissa e variabile. Pertanto, ove per il futuro mutassero le politiche di allocazione della remunerazione da parte delle banche sulle due componenti, la soglia rimarrebbe comunque coerente e proporzionale alla remunerazione complessiva percepita dal soggetto.