

# La Ue cambia le politiche remunerative

I soci in assemblea alle prese con complicati dilemmi per adeguarsi alle indicazioni di Bankitalia e Crd IV

Antonio Criscione

■ Banche e Sim sono alle prese con l'aggiornamento delle policy aziendali sulle politiche di remunerazione. A novembre Bankitalia ha introdotto delle modifiche (settimo aggiornamento) alla circolare 285 del 2013. Vengono recepite le previsioni della Direttiva europea Crd IV (*Capital requirements directive*) in materia di politiche e prassi di remunerazione, con le quali ora banche e intermediari devono fare i conti. Già a partire dalle assemblee di queste settimane.

Le indicazioni di Bankitalia prevedono che l'assemblea, oltre a votare i bilanci 2014, debba dettare le linee delle politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale. Le assemblee devono dettare i criteri per la determinazione del compenso in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica: i cosiddetti *golden parachutes*, ovvero le liquidazioni per alcune figure. Inoltre va identificato il cosiddetto "personale più rilevante", secondo criteri del Regolamento Ue n. 604, si tratta di quelli che vengono identificati come *risk takers*. Un altro tema caldo è rappresentato dal bilanciamento nelle retribuzioni tra fisso e variabile, in relazio-

ne alle singole categorie del personale. Nel caso del personale più rilevante il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale non può superare il 100% (rapporto di uno a uno); il limite può essere elevato, se previsto dallo statuto, in base a una decisione dell'assemblea e comunque nel limite del 200 per cento.

I dipendenti che godono di una componente variabile, vedranno quest'ultima soggetta, per almeno il 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a tre-cinque anni, in modo da tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca/sim (meccanismi di *malus*). Per importi elevati per figure di vertice il differimento arriva fino al 60% e per un periodo non inferiore ai cinque anni. Gli intermediari minori sono tenuti a differire parte della remunerazione variabile del personale più rilevante per un congruo periodo di tempo, anche se con percentuali inferiori.

Spiega Edoardo Guffanti, socio dello studio Craca Di Carlo Guffanti Pisapia Tatozzi: «Molti operatori stanno valutando l'introduzione di soglie minime, sebbene non previste espressamente dalla normativa, per evitare di applicare il meccanismo del differimento a *bonus* il cui importo in termini assoluti è scarsamente rilevante, per i quali il differimento riguarderebbe importi irrilevanti, non utili per raggiungere lo scopo della norma».

Un altro elemento importante riguarda i promotori finanziari e la possibilità di ricomprenderli tra il personale più rilevante. Ci si chiede infatti se l'identificazione di una componente "non ricorrente" non risulti necessario soltanto per i promotori che rientrano nel cosiddetto "personale più rilevante", mentre per gli altri promotori la remunerazione può essere interamente "ricorrente". Una situazione ancora più complicata se l'intermediario desidera "scomporre" il trattamento provvisorio precedentemente riconosciuto nelle due componenti (ricorrente e non ricorrente). In questo caso, Guffanti spiega: «Nel caso del promotore, una remunerazione elevata può essere il frutto della sua capacità commerciale e della semplice applicazione del meccanismo provvisorio, e non invece il portato della sua capacità di incrementare il profilo di rischio dell'intermediario. Pertanto, è plausibile ritenere che nella maggioranza dei casi non sarà necessario prevedere le due componenti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

