

Milano, 21 gennaio 2010
Prot. N. 05/11/MFE/mbi

Spett.le
Banca d'Italia
Servizio Normativa e Politiche di
Vigilanza, Divisione Normativa
Primaria
Via Milano, 53 - 00184 Roma

Oggetto: Documento di consultazione della Banca d'Italia: Disposizioni di vigilanza in materia di politiche di remunerazione e incentivazione nelle banche.

Si ringrazia codesta Autorità di aver coinvolto l'industria finanziaria e le Associazioni che ne promuovono gli interessi nella consultazione di cui all'oggetto, per la quale si evidenziano le valutazioni espresse dalle Associate.

Nell'espore le valutazioni emerse nell'ambito del Gruppo di Lavoro, si è seguito il medesimo schema del documento di consultazione e della relazione illustrativa.

Documento di consultazione

Ambito di applicazione

Il *cut-off* del 1/1/2011 indicato per la prima applicazione della normativa alle remunerazioni di competenza 2010 non è coerente con quello fissato dalla CRD III e dal CEBS (data di recepimento della direttiva nei paesi membri): sembrerebbe corretto uniformarsi alle previsioni comunitarie e quindi prevedere che la nuova disciplina si applichi alle remunerazioni di competenza 2010 riconosciute e pagate a decorrere dalla data di recepimento della direttiva in Italia.

Inoltre, per quanto riguarda le remunerazioni di competenza 2010, sarebbe auspicabile specificare che trovano applicazione unicamente le disposizioni in tema di *pay-out process* di cui al paragrafo 5.2, punti 3) e 4), in quanto le altre previsioni non sembra possano trovare applicazione alle remunerazioni relative a periodi già decorsi (in

ASSOSIM

particolare, il paragrafo 5.1 riguardante la determinazione “ex-ante” dell’incidenza della remunerazione variabile su quella fissa e il paragrafo 5.2, punto 1) riguardante i criteri di misurazione della *performance* al netto dei rischi (cd. “*ex-ante risk adjustment*”), anche in coerenza con il principio di cui al paragrafo 158 delle Linee Guida CEBS che stabilisce espressamente che il personale debba conoscere in via anticipata i criteri che verranno usati per determinarne la remunerazione variabile.

Principi e criteri generali

Criterio di proporzionalità

Sarebbe auspicabile che, come espressamente previsto dal paragrafo 20 e ss. delle Linee Guida CEBS in tema di “neutralizzazione” di alcuni requisiti, la possibilità di non applicare le disposizioni dei paragrafi 5.2, punti 3) e 4) e 5.3, secondo e terzo capoverso, prevista per le “banche minori”, sia estesa anche al personale rilevante di unità organizzative (*business unit*) di un intermediario deputate allo svolgimento di specifiche linee di *business*, ancorché non costituite in forma societaria autonoma, quando presentino documentabili requisiti per essere classificate in tale categoria.

Relativamente alle filiali italiane di banche extra-comunitarie, si chiede di meglio specificare la nota (5) a pag. 2 del documento di consultazione, evidenziando chiaramente le disposizioni applicabili alle filiali italiane di banche extracomunitarie. Giova peraltro evidenziare che generalmente la filiale non gode di autonomia ed indipendenza nella definizione della struttura delle remunerazioni, dovendo applicare i criteri stabiliti dalla casa madre.

Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

Struttura della componente variabile

La previsione di un periodo di *retention* minimo di 2 anni per gli strumenti finanziari assegnati *up-front* rappresenta, come espressamente indicato nella Relazione Illustrativa, una previsione più stringente rispetto alla normativa comunitaria.

A fronte di un quadro normativo comunitario estremamente prescrittivo, nonché già più stringente rispetto ai principi approvati a livello internazionale (con un conseguente impatto generale sulla competitività degli intermediari europei rispetto ai principali *competitor* statunitensi, svizzeri e asiatici), non si ritiene condivisibile la previsione di ulteriori limitazioni a livello nazionale che costituirebbero un ostacolo al raggiungimento di un *level playing field*, quanto meno a livello comunitario.

Relazione Illustrativa

1. Identificazione dei *risk takers* (“personale più rilevante”) (par. 3.2.)

Si ritiene che i criteri indicati nel paragrafo 3.2, unitamente ai principi indicati nelle Linee Guida CEBS che costituiscono, come indicato da Banca d'Italia, utili indirizzi e criteri interpretativi, possano consentire alle banche una corretta autovalutazione del proprio personale rilevante, anche per quanto riguarda gli “altri *risk takers*”.

2. Benefici pensionistici discrezionali (par. 3.1 e 5.3)

Stante la sostanziale estraneità, almeno per quanto a nostra conoscenza, della fattispecie in oggetto al contesto normativo italiano, ne sarebbe auspicabile una migliore qualificazione.

3. Strumenti finanziari utilizzabili (par. 5.2 numero 3, punti i) e ii)

i) Si ritiene, in via generale, che i criteri indicati nel paragrafo 5.2, unitamente ai principi indicati nelle Linee Guida CEBS, consentano la corretta individuazione degli strumenti finanziari azionari o assimilati utilizzabili dalle banche, quotate e non.

Ugualmente le Linee Guida CEBS presentano precise indicazioni circa i presidi di corretta valutazione di tali strumenti.

ii) Alcune perplessità desta invece l'effettiva possibilità di individuare strumenti innovativi e non innovativi di capitale, computabili sino al 50% nel patrimonio di base, utilizzabili per le finalità in oggetto.

Infatti tali strumenti, non essendo generalmente quotati in mercati regolamentati o MTF, sarebbero liquidabili dai percettori unicamente ove presentassero una scadenza (o facoltà di cessione all'emittente) pari al relativo vincolo temporale, condizione che nella maggior parte dei casi ne determinerebbe la non computabilità. Si propone pertanto di specificare che ci si riferisce agli strumenti di cui alla Circolare n. 263, Titolo 1, Cap. II, Sez. II, par. 1.4, lett. c), in possesso delle caratteristiche stabilite al paragrafo 3 della medesima Sezione, ad eccezione della durata (scadenza o periodo minimo per l'esercizio della facoltà di rimborso da parte dell'emittente). Pertanto detti strumenti non sarebbero necessariamente computabili nel patrimonio di base.

Si ritiene tuttavia opportuno, limitatamente al primo anno di applicazione delle disposizioni in oggetto, tenuto conto del ristretto periodo temporale a disposizione e delle complessità, anche di natura societaria, dei procedimenti di emissione degli strumenti, prevedere una deroga all'obbligo di corresponsione di una quota della

ASSOSIM

remunerazione tramite gli strumenti di cui al paragrafo 5.2, punto 3), consentendo quindi la corresponsione anche solo in contanti, fermi restando i necessari meccanismi di differimento, al fine di garantire il corretto rispetto del principio di *ex-post risk adjustment* ai sensi del paragrafo 5.2, punto 4).

4. Differimento del 60% della parte variabile (par. 5.2, numero 4)

Si ritiene che il presupposto indicato per il differimento di almeno il 60% della parte variabile sia sufficientemente chiaro.

Si resta a disposizione per eventuali chiarimenti e si coglie l'occasione per porgere i migliori saluti.

Il Segretario Generale
Gianluigi Gugliotta

