

Milano, 10 gennaio 2014

Prot. n. 01/14

CP/gc

*Inviata via e-mail all'indirizzo*

*npv.normativa\_primaria@bancaditalia.it*

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

**Oggetto: Risposta alla consultazione concernente le modifiche al Provvedimento Banca d'Italia del 30 marzo 2011 recante “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari”**

Nel ringraziare codesta Autorità per l'opportunità di partecipare alla consultazione concernente alcune modifiche al Provvedimento in oggetto (nel prosieguo il **Provvedimento**), Assosim, previo confronto con i propri Associati, rileva quanto segue.

\*\*\*

Le modifiche al Provvedimento sono finalizzate al recepimento delle disposizioni della Direttiva 2013/36/UE (CRD4).

Si rileva, nondimeno, come talune previsioni non appaiano supportate dal dettato della Direttiva: con specifico riferimento alle disposizioni nel prosieguo dettagliatamente individuate si auspica conseguentemente che ne sia assicurata la piena conformità alla fonte primaria.

## Osservazioni preliminari

Nell'ultimo paragrafo del box introduttivo "Sintesi delle modifiche proposte" si legge che *"le disposizioni si applicheranno anche alla prestazione dei servizi di investimento, in forza dei rinvii contenuti nel Regolamento congiunto Banca d'Italia-Consob (come modificato con il provvedimento del 25 luglio 2012 di recepimento della direttiva 2010/76, cd. CRD 3); la CRD 4, infatti, disciplina unitariamente banche e imprese di investimento"*.

Da ciò si desume che, in forza del citato rinvio di cui al primo comma dell'articolo 14-bis del Regolamento congiunto (*"Gli intermediari applicano le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione adottate in attuazione del TUB."*), le modifiche al Provvedimento – una volta adottate – si applicheranno anche agli intermediari soggetti al predetto Regolamento.

Sul punto, si richiama tuttavia quanto contenuto nel paragrafo 2.2 della Relazione illustrativa relativa alla consultazione del marzo 2012, concernente le modifiche al Regolamento congiunto volte a recepire la CRD 3 (in seguito alla quale è stato poi emanato il suddetto provvedimento del 25 luglio 2012) ove si legge che, attesa la tecnica normativa di intervento adottata (i.e. rinvio alle disposizioni previste per banche e gruppi bancari), *"eventuali future modifiche ed integrazioni di quelle disposizioni saranno oggetto di coordinato, preventivo, confronto fra Banca d'Italia e Consob, per gli effetti di quanto previsto dall'art. 6, comma 2-bis del TUF"*.

Alla luce di quanto esplicitato nel predetto box introduttivo circa l'applicazione delle modifiche normative anche alla prestazione dei servizi di investimento e dell'espresso rinvio disposto dal primo comma dell'articolo 14-bis del Regolamento congiunto, sembrerebbe quindi dedursi che il sopra menzionato confronto fra Autorità sia già avvenuto.

Si chiede un riscontro circa l'interpretazione sopra descritta nonché conferma della circostanza che le forme di retribuzione incentivante adottate dalle Sim non appartenenti a gruppi bancari e dai gruppi di Sim non debbano tenere conto del *risk appetite framework* (RAF)<sup>1</sup>.

Inoltre, sempre in accordo alla stessa *ratio* di certezza circa la determinazione della disciplina applicabile, si chiede altresì di confermare che le norme in tema di politiche di remunerazione **non trovino applicazione** nei confronti degli intermediari non bancari i quali, ancorché appartenenti ad un gruppo bancario, siano sottoposti a normative di settore loro proprie (es. UCITS, AIFM, etc.).

---

<sup>1</sup> Vedasi Par.3, secondo periodo del Provvedimento.

Infine, la scrivente desidera cogliere l'occasione per sottoporre all'attenzione dell'Autorità una specifica considerazione relativa al regime che le proposte modifiche al Provvedimento, qualora adottate, renderebbero applicabile alle **“banche minori” controllate da capogruppo avente sede in un altro Stato dell'Unione Europea**.

Come noto, l'obiettivo dei Principi e Standards del FSB, attuati nell'Unione Europea mediante la CRD3, era quello di indirizzare le attività ad alto rischio ed alto livello di remunerazione variabile in base alla considerazione per cui tali livelli di remunerazione variabile avrebbero potuto incoraggiare il personale ad assumere eccessivi livelli di rischio nel breve termine al fine di massimizzare il loro premio variabile.

La Banca d'Italia sembrerebbe ora prevedere per le “banche minori” norme supplementari anche per bassi livelli di retribuzione variabile.

L'attuazione da parte di una impresa madre di altro paese UE di un piano specifico per il personale rilevante della “banca minore” italiana dalla stessa controllata presumibilmente comporterà ulteriori costi operativi, senza alcuna apparente giustificazione dei benefici derivanti dall'attuazione di tale piano.

Peraltro, si sottolinea che le Linee Guida del CEBS del dicembre 2010, al paragrafo 1.2.1, specificano che l'applicazione del principio di proporzionalità può portare esclusivamente alla neutralizzazione **integrale** - e non anche parziale - dei criteri numerici specifici (*“Because these criteria refer to minima, it is not possible to apply, within an institution, lower criteria based on proportionality”*). Tale disposizione sembrerebbe non essere in linea con quanto previsto nel paragrafo 3.3 (e, in particolare, nella nota 18) del Provvedimento con riferimento, per l'appunto, agli intermediari “minori”.

Un siffatto regime disciplinare posizionerebbe la normativa italiana tra quelle più stringenti all'interno dell'UE, sollevando tematiche di discriminazione in considerazione del fatto che il regime di proporzionalità applicabile nel Regno Unito, Germania, Spagna, Lussemburgo porterebbe ad una completa neutralizzazione di tali norme con riferimento agli intermediari “minori”.

### **Paragrafo 3.1 – Nozione di remunerazione**

Viene ribadita la previsione secondo cui nella remunerazione variabile rientra quella che dipende da *“altri parametri”*, tra i quali viene espressamente indicato quello relativo al periodo di permanenza (cfr. anche il paragrafo 5.2).

Tale previsione non appare coerente con l'impostazione della CRD4 che individua la

remunerazione variabile quale componente “**performance based**”, come espressamente indicato all’art. 92(2)(g)(ii) della Direttiva: “(...) *la remunerazione variabile, che dovrebbe riflettere le prestazioni sostenibili e corrette per il rischio e le prestazioni che vanno oltre il lavoro richiesto per rispondere alla descrizione delle funzioni quale figurante nelle condizioni di impiego*”<sup>2</sup>).

Si ritiene pertanto opportuno modificare la previsione nel senso di non ricomprendere nella remunerazione variabile i corrispettivi erogati a fronte di c.d. patti di stabilità, salvo in ogni caso, il principio generale per cui essi non devono essere finalizzati all’aggiramento delle norme in tema di remunerazioni.

### **Paragrafo 3.2 – Identificazione del personale più rilevante**

Le regole di maggior dettaglio applicabili al personale più rilevante sono tutte quelle indicate all’art. 94 della Direttiva (cfr. in combinato disposto con l’art. 92(2)).

A seguito delle integrazioni apportate al paragrafo 5 del Provvedimento dovrebbe pertanto essere specificato che i paragrafi non applicabili al “restante personale” sono “**5.1, terzo, quarto, quinto, sesto e settimo capoverso, 5.2.3, 5.2.4, 5.2.5 e 5.3**”.

Relativamente ai casi di comportamenti dolosi/gravemente colposi del “restante personale”, le banche dovrebbero poter regolare le relative conseguenze nell’ambito delle ordinarie norme disciplinari come anche recepite nei relativi regolamenti aziendali e/o Codici etici/di comportamento *ex* D. Lgs. 231/2001 (fatti salvi in ogni caso gli altri rimedi previsti dalla legge (risarcimento del danno)).

### **Paragrafo 4.1 – Ruolo dell’assemblea**

La previsione *sub* (iii), primo capoverso, del paragrafo in commento (vedi anche paragrafo 5.3, nota 42) non appare supportata dalla Direttiva.

In ogni caso, si ritiene che l’assemblea debba limitarsi ad approvare, nell’ambito delle politiche di remunerazione, i criteri e i limiti (in termini di annualità della remunerazione fissa) applicabili ai compensi di fine rapporto.

L’individuazione puntuale di tali compensi da parte dell’assemblea dovrebbe essere, al più, facoltativa e limitata a quelli da corrisponderci ai soggetti nominati dalla assemblea stessa.

---

<sup>2</sup> Neretto a opera della scrivente.

## **Paragrafo 4.4 – *Compensi dei consiglieri non esecutivi, dei componenti dell'organo con funzione di controllo e dei componenti delle funzioni aziendali di controllo***

Considerato che, come precisato nel box 4, le funzioni aziendali di controllo sono quelle specificamente previste dalla disciplina sui controlli interni, si chiede conferma del fatto che il responsabile delle risorse umane e il responsabile della contabilità non siano destinatari della disciplina di cui al paragrafo in commento.

## **Paragrafo 5.1 – *Rapporto tra componente fissa e componente variabile*** (cfr. anche paragrafo 4.1)

La deliberazione circa l'eventuale applicazione del più alto limite del 200% alle componenti variabili della remunerazione è rimessa dalla CRD4 alla assemblea dei soci con le maggioranze e le procedure ivi previste.

**La CRD4 non prevede invece che la possibilità di assunzione di tale delibera debba essere prevista dalla Statuto sociale, né che tale Statuto possa stabilire maggioranze diverse da quelle indicate.**

Si ritiene pertanto che dette ultime limitazioni all'esercizio dei diritti sociali non possano che trovare eventuale fondamento in norme di natura primaria, salva in ogni caso la verifica della loro legittimità rispetto alla norma comunitaria.

Relativamente ai termini di trasmissione preventiva della proposta all'Autorità di Vigilanza, si rileva come il termine di 60 giorni, mutuato da quello previsto per le modifiche statutarie, appaia troppo esteso rispetto all'esigenza di sottoporre tali proposte alla assemblea chiamata all'approvazione dei bilanci annuali (e ciò tanto più in sede di prima applicazione nel corso del 2014).

Pertanto, trattandosi di mera informativa che non richiede autorizzazione preventiva da parte dell'Autorità, si ritiene che tale trasmissione potrebbe essere utilmente effettuata contestualmente alla messa a disposizione dei soci della documentazione assembleare: **tale tempistica risulterebbe allineata al dettato della Direttiva** (*“l'ente informa senza indugio l'autorità competente della raccomandazione fornita ai suoi azionisti ...”*).

## **Box 5 – *Tasso di sconto***

Si condivide in via generale l'analisi secondo cui la facoltà di cui all'art. 94(1)(g)(iii) della Direttiva presenta complessità evidenti che, nella prassi, ne renderanno verosimilmente meno probabile l'applicazione.

Nondimeno, trattandosi di mera facoltà, si ritiene comunque opportuno recepirla, rinviando integralmente al relativo RTS dell'EBA il quale, peraltro, contiene numerosi e dettagliati esempi che potranno essere di aiuto ai fini di una corretta applicazione.

## **Paragrafo 5.2 – *Struttura della componente variabile***

### Strumenti finanziari

L'art. 94(1)(l)(ii) della Direttiva specifica che gli strumenti ivi indicati devono essere utilizzati “**ove possibile**”.

Tale specificazione (che sostituisce quella previgente di “*se del caso*” recata dalla CRD3) si riferisce a tutti gli strumenti indicati e pertanto non può essere intesa nel senso che l'impossibilità di emettere una tipologia di essi debba comportare necessariamente il ricorso ad altra tipologia.

Si ritiene invece che **tale “possibilità” non possa che essere valutata alla luce del criterio di proporzionalità** di cui all'art. 5 TUE e all'art. 92(2) della CRD4.

In tal senso sarebbe auspicabile venisse specificato che la nota 31 si applichi ai soli “intermediari maggiori”, come definiti al paragrafo 3.3 del Provvedimento e che gli stessi debbano fare ricorso agli strumenti di capitale aggiuntivo di classe 1 o 2 solo se abbiano già emesso detti strumenti e le relative condizioni di emissione ne consentano la riapertura.

Per gli altri intermediari dovrebbe essere concesso il ricorso ai soli strumenti di cui alla lettera (i) del paragrafo 5.2.3 del Provvedimento.

### Periodo di *retention*

**La previsione di un periodo di *retention* minimo di 2 anni per gli strumenti assegnati *up-front* non trova supporto nella CRD4**; appare pertanto opportuno reiterarne la richiesta di eliminazione, già formulata in sede di recepimento della CRD3, rimettendo agli intermediari l'individuazione della durata dei periodi di *retention* in funzione delle caratteristiche complessive dei propri sistemi di remunerazione.

Anche alla luce delle diversità di approccio riscontrate in sede di applicazione della norma vigente, sarebbe altresì utile riproporre, in nota al paragrafo 5.2.3, il contenuto del paragrafo 128 delle *Guidelines* EBA (già CEBS) in cui si specifica che il periodo di *retention* decorre dal termine di differimento di ciascuna *tranche* (“*the retention periods come after every vested portion*”).

### Durata del differimento

**La previsione secondo cui il periodo di differimento nelle “banche maggiori” deve essere pari a 5 anni in presenza di un periodo di *accrual* annuale non trova supporto nella CRD4;** ne appare pertanto opportuna l’eliminazione, confermando che la determinazione del periodo di *retention* debba avere in primo luogo riguardo all’andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca.

## **Paragrafo 5.3 – *Politica pensionistica e di fine rapporto***

L’inciso secondo il quale non rileva, ai fini dell’applicazione della normativa, la qualificazione giuridica dei compensi riconosciuti nei casi di fine rapporto non appare supportato dalla CRD4.

Tale circostanza appare tanto più rilevante in quanto la previsione incide direttamente sulla libertà negoziale delle parti anche in relazione a possibili pattuizioni estranee alla natura dei compensi (rinuncia ad azioni, etc.). Si auspica pertanto l’eliminazione dell’annotazione salvo il divieto di porre in essere comportamenti elusivi della normativa.

Il limite di Euro 100.000 per la *de minimis exemption* sui *golden parachutes* appare manifestamente incongruo; ferme le altre condizioni previste *sub* i) e iii), sarebbe auspicabile un limite variabile espresso in termini di mensilità (ad es. 24).

## **Paragrafo 6. – *Promotori finanziari e altri soggetti***

Il Provvedimento dispone che la remunerazione delle reti, per sua natura interamente variabile, venga suddivisa in una componente “ricorrente” e in una “non ricorrente”. Come precisato dalla stessa Autorità, la prima è equiparabile alla parte fissa di cui al paragrafo 5.1 mentre la seconda è equiparabile alla parte variabile (così come meglio dettagliata al paragrafo 5.2).

Alla luce di quanto sopra si chiede, per quanto occorrer possa, conferma del fatto che **solo** la componente “non ricorrente” della remunerazione sia assoggettabile a meccanismi di correzione *ex post* (al pari di quanto previsto in materia per la componente variabile dal paragrafo 5.2.5) considerato che la componente “ricorrente” è sostanzialmente parificata alla quota fissa della remunerazione per i soggetti extra rete (la quale, a sua volta, non è soggetta ai predetti correttivi).

## **Paragrafo 9. – *Obblighi di informativa al pubblico e trasmissione di dati***

Il primo comma del paragrafo 9. richiede alle banche “*che dispongono di un sito web*” di pubblicare e aggiornare le informazioni circa le modalità di attuazione delle disposizioni del

# ASSOSIM

Provvedimento, *“unitamente a quelle da pubblicare ai sensi delle disposizioni sull’organizzazione e il governo societario (...)”*.

A tal proposito si chiedono chiarimenti in merito all’esatta portata del riferimento al sito web; in particolare, ci si interroga se quest’ultimo debba essere un sito di proprietà della banca o, nel caso di banca facente parte di un gruppo, anche solo quello della capogruppo o anche se sia all’uopo sufficiente il sito web di un’associazione di categoria.

In merito si rileva altresì che la disposizione in esame, seppure del tutto identica a quella contenuta nel documento di consultazione sulle disposizioni in materia di organizzazione e governo societario, non appare in linea con quanto previsto dal paragrafo 5. del Capitolo 1, Titolo IV, Sezione II della Circolare n. 263/2006, laddove si fa riferimento alla diffusione di informazioni attraverso il sito Internet della banca (ossia un sito di proprietà) oppure, qualora tale modalità di diffusione risulti difficoltosa o onerosa, attraverso il sito Internet della rispettiva associazione di categoria o a mezzo stampa.

Si suggerisce pertanto una revisione della previsione del Provvedimento in commento (nonché un allineamento di tutte le disposizioni sopra richiamate) al fine di chiarire che possa essere utilizzato il sito Internet della banca (ove esistente) oppure, in via alternativa, il sito Internet della capogruppo, quello della rispettiva associazione di categoria o un avviso a mezzo stampa.

\*\*\*

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

Il Segretario Generale  
Gianluigi Gugliotta

