

Via PEC all'indirizzo ram@pec.bancaditalia.it

Milano, 14 maggio 2018

Spett.le
BANCA D'ITALIA
Servizio Regolamentazione e
Analisi Macroprudenziale
Divisione Regolamentazione 1
Via Milano 53
00184 Roma

MFE/gc
Prot. n. 25/18

OGGETTO: Risposta di ASSOSIM al Documento di consultazione “*Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari*”

Nel ringraziare per l'opportunità di partecipare alla consultazione, ASSOSIM, previo confronto con le proprie Associate, svolge le considerazioni sotto riportate.

In primis, si rappresenta che le EBA *Guidelines* prevedono che le banche capogruppo si assicurino che le politiche di remunerazione e incentivazione siano redatte con riguardo a tutte le società da esse controllate e al personale (soprattutto quello più rilevante) dell'intero gruppo bancario.

Mentre appare chiaro l'indirizzo normativo per quanto riguarda le società che, oltre ad essere parte di un gruppo bancario, sono anche su base individuale soggette alla disciplina CRDIV, non è altrettanto evidente se l'EBA intenda riferirsi anche alle società del gruppo che individualmente non sono soggette alla CRDIV, soprattutto quelle già destinatarie di una specifica regolamentazione di settore.

Qualora il riferimento fosse a tutto il gruppo bancario, senza ulteriori *caveat*, tale impostazione creerebbe una disparità competitiva fra società -individualmente non soggette a CRD IV- appartenenti a gruppi bancari e società -sempre non incluse nell'alveo CRD IV- *stand-alone* o appartenenti, ad esempio, a gruppi assicurativi.

Si suggerisce pertanto di esplicitare maggiormente l'opportunità di salvaguardare l'applicazione di eventuali regimi di settore, introducendo un'esclusione espressa dal perimetro

delle disposizioni in oggetto per le società appartenenti a gruppi bancari destinatarie di altre previsioni in materia di remunerazioni (analogamente a quanto effettuato da parte di alcune Autorità competenti UE).

Inoltre, si osserva che, con riferimento a numerosi aspetti, è stato adottato un approccio più restrittivo rispetto a quello delle *Guidelines* EBA, ciò comportando -in caso di mantenimento dello stesso- una situazione di disparità concorrenziale a svantaggio degli enti e gruppi italiani. Detto profilo è evidenziato nel seguito laddove rilevante nella trattazione dei punti specifici.

Osservazioni al testo in consultazione

- 1) A pag. 14 del documento, al fine di evitare che il personale si avvalga di coperture personali che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi, si prevede che *“Le banche richiedono al proprio personale, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi. Per assicurare il rispetto di quanto precede le funzioni aziendali di controllo conducono verifiche a campione sui conti di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante. Le banche richiedono, in ogni caso, al personale più rilevante, attraverso specifiche pattuizioni, di comunicare l’esistenza o l’accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari”*.

Al riguardo, premesso che i controlli a campione sui conti di custodia e amministrazione dovranno necessariamente riferirsi a conti in essere presso l’intermediario in cui il soggetto opera, si chiede di limitare detti controlli al solo personale più rilevante (coerentemente con il perimetro degli obblighi informativi).

- 2) A pag. 31 del documento in consultazione, in merito all’importo di remunerazione variabile particolarmente elevato, la metodologia proposta implica l’individuazione di un valore che può subire variazioni annuali, rendendo pertanto incerta la struttura della remunerazione del personale più rilevante –(da identificare in ogni assemblea). Al fine di evitare la variabilità della “soglia” di anno in anno, si chiede pertanto di consentire che il suo aggiornamento possa essere effettuato con frequenza pluriennale sulla base dei criteri contenuti nelle disposizioni di riferimento.
- 3) In relazione al differimento, il documento in consultazione, a pag. 31, prosegue: *“Almeno per i 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 maggior profilo di rischio, es. investment banking), funzioni aziendali o aree geografiche, nonché per coloro i quali riportano direttamente agli organi con*

funzione di supervisione strategica, gestione e controllo: i) la durata del periodo di differimento non è inferiore a 5 anni; ii) più del 50% della parte differita è composta da strumenti finanziari”.

La previsione inserisce nell’ambito della disciplina italiana quanto contenuto al par. 240 delle Linee Guida EBA: “Gli enti significativi dovrebbero in ogni caso applicare, almeno per i membri dell’organo di amministrazione nella sua funzione di gestione e per l’alta dirigenza, periodi di differimento di almeno cinque anni e differire una parte significativa e più elevata della remunerazione variabile erogata in strumenti.”

Nonostante quanto sopra si applichi solo alle *significant institutions*, codesta Autorità non ha limitato la suddetta disciplina di maggior rigore agli enti significativi, ma l’ha riferita a tutti gli enti, seppur mitigata in accordo al principio di proporzionalità.

In ogni caso, non si comprende la *ratio* sottostante della suindicata previsione EBA la quale introduce una disparità di trattamento tra soggetti rientranti nella stessa categoria, ossia nel perimetro del personale più rilevante. Si chiede pertanto di non recepire tale indicazione o, in subordine, di prevederla per i soli membri dell’organo gestorio e dell’alta dirigenza degli enti significativi, considerato il carattere assai rigoroso della disciplina proposta e la necessità di salvaguardare il *level playing field*.

- 4) Relativamente ai meccanismi di *malus* e *claw-back*, si chiede di conformarsi alle Linee Guida EBA limitandone l’applicazione al solo personale più rilevante come previsto al par. 268 di dette *Guidelines*: “Meccanismi di malus o di restituzione sono meccanismi espliciti di correzione per i rischi ex post, in cui l’ente rettifica la remunerazione del membro del personale più rilevante sulla base di tali meccanismi (per esempio attraverso la diminuzione della remunerazione riconosciuta in contanti o la riduzione del numero o del valore degli strumenti riconosciuti).”
- 5) Considerazione analoga a quella appena esposta vale per i *retention bonus*, la cui disciplina andrebbe limitata, come previsto dalle Linee Guida EBA, al personale più rilevante.
- 6) Con riferimento ai *golden parachute*, al fine di salvaguardare il *level playing field* a livello UE, si chiede che la nuova disciplina rifletta integralmente quanto previsto in materia dalle Linee Guida EBA, escludendo pertanto, ai fini dei limiti dettati per la remunerazione variabile, dell’applicazione del differimento e della corresponsione in strumenti finanziari, tutti i pagamenti riconducibili alla categoria in commento contemplati nel par. 154 delle *Guidelines*.

In primo luogo, non dovrebbero rilevare per il calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, per il pagamento in strumenti finanziari e per il differimento, i pagamenti calcolati mediante una «formula generica predefinita», fissata nell’ambito della politica di remunerazione della banca. L’aggettivo “generica”, previsto nelle Linee Guida EBA,

non è stato tuttavia recepito nelle modifiche proposte alla Circolare 285; si chiede pertanto di inserirlo al fine di esplicitare che la banca possa indicare nelle proprie politiche di remunerazione i criteri guida (i.e. la formula generica predefinita) per definire l'importo dei pagamenti ammissibili, senza vincolare la banca stessa alla definizione di un metodo matematico che risulterebbe in concreto rigido nell'applicazione e discrezionale nella determinazione. Inoltre, si chiede di integrare la nota 17, escludendo dall'applicazione dei predetti limiti, non configurando un *golden parachute*, anche l'indennità di mancato preavviso il cui ammontare sia determinato entro i limiti previsti dalla contrattazione collettiva (oltre che dalla legge).

Andrebbero inoltre esclusi dall'applicazione dei limiti e delle condizioni suindicati per la remunerazione variabile, i pagamenti effettuati per la perdita della carica *ex par.* 154, lett. b) delle *Guidelines*, qualora sia prevista nel contratto una clausola di non concorrenza e gli stessi siano erogati in periodi futuri per un importo fino all'ammontare della remunerazione fissa che sarebbe stata corrisposta per il periodo di non concorrenza se il personale fosse rimasto in servizio. Si propone pertanto di formulare la deroga negli stessi termini previsti da EBA.

Infine, in conformità al par. 154, lett. c) delle *Guidelines* andrebbero esclusi dall'applicazione dei suddetti limiti e condizioni, i pagamenti per cessazione anticipata del rapporto, che non siano definiti per legge, non derivino da una decisione giudiziaria e per i quali non sia indicata una formula generica predefinita nella *policy* sulle remunerazioni, laddove l'ente abbia dimostrato all'Autorità competente i motivi del pagamento e l'adeguatezza del relativo importo.

- 7) Banca d'Italia non ha modificato gli obblighi di informativa al pubblico previsti nella sezione VI delle disposizioni in esame, mantenendo quindi l'esercizio della discrezionalità nazionale di cui all'art. 450 del CRR, lett. j) che prevede la pubblicazione delle *“informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, dei direttori generali e dei vice direttori generali”*. L'esercizio di detta discrezionalità ha consentito una facile riconducibilità del dato della remunerazione a singoli soggetti, soprattutto nelle realtà minori. Al riguardo, le Linee Guida EBA prevedono, al par. 291 che *“Le informazioni dovrebbero tenere conto delle dimensioni dell'ente e della natura, dell'ampiezza e della complessità delle sue attività in linea con la sezione 4 dei presenti orientamenti. Gli enti di piccole dimensioni e non complessi dovrebbero conformarsi agli obblighi di informativa fornendo informazioni proporzionate alla loro organizzazione interna e politica di remunerazione applicata”*. Si chiede quindi che codesta Autorità tenga conto di tale indicazione prevedendo un'informativa proporzionata in accordo ai criteri suindicati.

- 8) Con riferimento alla tempistica di applicazione delle nuove previsioni, avendo i soggetti interessati in linea di massima già deliberato le politiche di remunerazione 2018, si chiede, per quando occorrer possa, di prevedere espressamente che il nuovo regime non trovi applicazione nell'anno in corso.

Cordiali saluti

Il Segretario Generale
Gianluigi Gugliotta

