

Risposta dell'Associazione Bancaria Italiana
al "Documento per la consultazione - Novembre
2020"
della BANCA D'ITALIA

**Politiche e prassi di
remunerazione e incentivazione
nelle banche e nei gruppi
bancari**

18 gennaio 2021

Considerazioni sul documento in consultazione¹

SEZIONE I DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

3. Definizioni

L'approccio in tema di proporzionalità è stato innovato per tenere conto delle previsioni contenute nella CRDV e pertanto in luogo della tripartizione del settore bancario italiano (banche maggiori, intermedie e minori) è proposta la sola definizione di banche di minori dimensioni o complessità operativa, ovvero *"le banche il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente e che non appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro."*

Per le banche diverse da quelle minori il Regolatore ritiene che non sia necessaria una specifica definizione e a queste le disposizioni si applicheranno nella loro interezza, salvo alcune previsioni che sono indirizzate unicamente alle banche che si qualificano come significative ai sensi dell'art. 6(4) del RMVU (cd. vigilate BCE).

Il documento conferma lo speciale regime per le banche di credito cooperativo (BCC), per le quali si prevede che – in deroga a quanto stabilito in via ordinaria per le altre tipologie di banche – le regole sulle remunerazioni siano applicate sulla base dell'attivo di bilancio individuale, indipendentemente dalla dimensione consolidata del gruppo di appartenenza o dalla qualificazione in ambito *Single Supervisory Mechanism*.

ABI

In attuazione della facoltà in tal senso prevista dalla CRDV, si chiede di **elevare a 15 miliardi di € il limite di riferimento per la definizione delle aziende minori** per evitare un appesantimento degli oneri gestionali e amministrativi in carico agli intermediari intermedi, non complessi ai sensi della disciplina CRD, tenuto anche conto che per fruire della deroga, nella nostra lettura, basta rispettare solo uno dei tre criteri previsti per l'innalzamento della soglia.

Analoga osservazione sarà contenuta nel documento ABI di risposta alla consultazione dell'EBA sulle nuove linee guida su sane politiche di remunerazione.

¹ Il presente documento ABI è stato predisposto riportando in rosso corsivo il testo del documento in consultazione della Banca d'Italia e in blu corsivo il testo del documento in consultazione EBA su gli Orientamenti su sane politiche di remunerazione del 29 ottobre 2020.

In relazione alla possibilità di non applicare le regole di maggior dettaglio in tema di remunerazione variabile del personale più rilevante in funzione della dimensione dell'azienda e della sua complessità, si rileva che la facoltà è limitata solo alle banche con totale attivo individuale pari o inferiore a 5 miliardi di € (nel quadriennio finanziario precedente l'esercizio finanziario cui la politica di remunerazione si riferisce) e non rientrano tra queste banche quelle che, pur avendo un attivo individuale di bilancio pari o inferiore a 5 miliardi di €, appartengono a un gruppo bancario il cui totale attivo di bilancio consolidato è pari o superiore a 30 miliardi di € (cd. *large institution* o gruppi maggiori). Tenuto conto che numerose aziende facenti parte di gruppi bancari maggiori sono di piccole dimensioni e sono non complesse, si ritiene auspicabile l'applicazione della disciplina sulla base del totale attivo individuale anche a queste realtà per consentire una semplificazione degli oneri gestionali e garantire parità di trattamento tra imprese dimensionalmente analoghe che operano nel medesimo mercato.

Si chiede, pertanto, che la deroga prevista dalla Banca d'Italia per le Banche di Credito Cooperativo **sia applicata anche alle banche di minori dimensioni appartenenti ai gruppi con totale attivo pari o superiore a 30 miliardi di €**, tenute all'applicazione della disciplina in funzione del totale attivo del proprio gruppo. In tal modo potrà essere garantita la parità concorrenziale tra aziende dimensionalmente comparabili.

5.1. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

"Le politiche di remunerazione sono neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. Esse assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

Le banche descrivono le mansioni del personale e individuano le posizioni uguali o di pari valore in relazione al contenuto delle responsabilità, alle attività e al tempo necessario per il loro svolgimento, in modo da rendere possibile l'applicazione di politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere e di poterne valutare l'efficacia, anche nell'ambito del riesame sulla politica di remunerazione che gli organi societari sono chiamati a condurre periodicamente.

La valutazione sulla neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere è condotta con riguardo, tra l'altro, ai seguenti aspetti: il costo della vita nel luogo di impiego, il livello gerarchico, le responsabilità manageriali, la disponibilità sul mercato di personale con le competenze specialistiche rilevanti per la banca, la natura del contratto di lavoro (es. a tempo determinato o indeterminato), l'esperienza professionale del singolo

membro del personale, l'eventuale riconoscimento da parte della banca di specifici benefici o indennità (es. connessi con lo status familiare).

I principi e le misure che le banche adottano per assicurare la neutralità delle politiche di remunerazione sono opportunamente motivati e formalizzati nell'ambito della politica di remunerazione sottoposta all'assemblea dei soci ai sensi della Sezione II, par. 1.

Le previsioni del presente paragrafo non limitano la possibilità per le banche di adottare misure volte a promuovere l'esercizio delle attività professionali da parte del genere meno rappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali del genere meno rappresentato.

Nell'ambito del riesame periodico di cui alla Sezione II, par. 2, l'organo con funzione di supervisione strategica, con il supporto del comitato remunerazioni, ove istituito, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo. In questo ambito, le banche identificano il rapporto fra la remunerazione media del personale di genere maschile e di genere femminile, escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, per i quali il rapporto è calcolato separatamente dal precedente (10). Le banche documentano i motivi del divario retributivo di genere e adottano le opportune azioni correttive, salvo che possano dimostrare che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere.”

ABI

In relazione alla **neutralità delle politiche di remunerazione per genere**, si condivide pienamente il principio – che è altresì espressamente sancito dalla Costituzione italiana – secondo cui uomini e donne, a parità di lavoro, o di lavori con il medesimo valore devono essere ugualmente remunerati.

Conformemente a quanto sopra, la contrattazione collettiva nazionale del settore credito ha da sempre operato nel pieno rispetto del principio della neutralità di genere, anche in relazione ai profili retributivi.

Ciò posto, al fine di favorire la concreta attuazione di tale principio, è auspicabile l'individuazione di criteri che consentano di esaminare il fenomeno in maniera omogenea a livello europeo.

Tanto considerato è opportuno riepilogare la specifica attenzione posta da ABI al tema della parità di trattamento.

Anzitutto l'Associazione, nel giugno 2019, riconoscendo il valore della diversità di genere come una risorsa chiave per lo sviluppo, la crescita sostenibile e la creazione di valore in tutte le aziende, e intendendo

valorizzare – in coerenza con il *considerando n. 60* della CRD - la parità di trattamento e di opportunità tra i generi all'interno dell'intera organizzazione aziendale, ha approvato la Carta "Donne in banca: valorizzare la diversità di genere" e ha invitato i propri Associati ad aderire alla "Carta" auspicando che le imprese bancarie e finanziarie, associate e non, condividendone i principi, manifestassero ampia adesione.

In particolare, in coerenza con le proprie specificità, anche dimensionali e operative, le singole imprese aderenti si impegnano a valorizzare le proprie politiche aziendali ispirate ai seguenti principi per le pari opportunità:

- a) promuovere costantemente un ambiente di lavoro inclusivo e aperto ai valori della diversità, anche di genere;
- b) rafforzare modalità di selezione e sviluppo idonee a promuovere le pari opportunità di genere in tutta l'organizzazione aziendale, anche al fine di far emergere le candidature femminili qualificate nel caso in cui siano carenti;
- c) diffondere la piena ed effettiva partecipazione femminile con particolare riferimento alle posizioni più elevate, in un ambito aziendale orientato ad ogni livello alle pari opportunità di ruolo e parità di trattamento;
- d) impegnarsi a promuovere la parità di genere anche al di fuori della banca e a beneficio delle comunità di riferimento;
- e) realizzare opportune iniziative per indirizzare e valorizzare le proprie politiche aziendali in materia di parità di genere - anche attraverso testimonianze e attività di sensibilizzazione sulle motivazioni e sui benefici attesi - sotto la responsabilità di figure di alto livello.

La notevole attenzione e sensibilità delle imprese bancarie e finanziarie sul tema della parità di genere trova riscontro nell'ampia adesione alla Carta "Donne in Banca", che a dicembre 2020 era stata manifestata da un numero di imprese che rappresentano il 90% dei dipendenti di settore, nonché nel costante incremento della presenza femminile che da anni si riscontra tra il personale bancario.

Inoltre, la centralità della tematica della parità di genere anche all'interno della contrattazione collettiva di settore è confermata:

- dal Protocollo 16 giugno 2004 sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario, dove è previsto che l'effettiva parità di opportunità di sviluppo professionale rappresenta il presupposto per la valorizzazione delle risorse umane ed è contenuto il comune impegno delle Parti firmatarie a contrastare qualsiasi forma di discriminazione; più recentemente è stata condivisa la "Dichiarazione

congiunta in materia di molestie e violenza di genere” del 12 febbraio 2019;

- dall’istituzione, con l’Accordo di rinnovo del ccnl del 19 dicembre 2019, di una Commissione nazionale per le politiche per l’inclusione, che ha tra i propri compiti quello di *“stimolare nel settore la cultura di pari opportunità e inclusione attraverso la promozione di iniziative volte a dare attuazione alla normativa comunitaria e nazionale”*. Tale Commissione si affianca alla già presente Commissione nazionale sulle pari opportunità e alle Commissioni aziendali/di gruppo sul tema;
- nella raccomandazione alle imprese di settore, anch’essa condivisa con il recente accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro, a promuovere le pari opportunità di genere in tutta l’organizzazione aziendale, anche al fine di diffondere la piena ed effettiva partecipazione femminile con particolare riferimento alle posizioni più elevate.

* * *

Venendo a quanto contenuto nel documento in consultazione, si riportano di seguito le nostre osservazioni e richieste di chiarimenti.

Ai sensi del documento in consultazione “Le banche descrivono le mansioni del personale e individuano le posizioni uguali o di pari valore in relazione al contenuto delle responsabilità, alle attività e al tempo necessario per il loro svolgimento, in modo da rendere possibile l’applicazione di politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere e di poterne valutare l’efficacia, anche nell’ambito del riesame sulla politica di remunerazione che gli organi societari sono chiamati a condurre periodicamente.”

Si chiede di eliminare il riferimento *“al tempo necessario per il loro svolgimento”* considerato che il tempo per la realizzazione di una attività rappresenta una variabile legata anche a elementi soggettivi e pertanto difficilmente utilizzabile ai fini in parola, oltre che non coerente al diffondersi – soprattutto nelle posizioni con responsabilità - di un approccio più orientato al lavoro per obiettivi.

Ai fini della valutazione della neutralità delle politiche di remunerazione per genere, il documento richiede che le banche descrivano le mansioni del personale così da chiarire quale sia il valore delle singole posizioni presenti in azienda e comprendere in tal modo quali posizioni possono essere considerate uguali o di uguale valore. In argomento si segnala come la contrattazione collettiva di settore individui, in maniera assolutamente coincidente per il personale maschile e femminile e in relazione alla mansioni svolte, i profili legati alla determinazione dell’inquadramento, della relativa retribuzione, dell’orario di lavoro e del numero di giornate di ferie.

Si chiede pertanto che la previsione di un medesimo inquadramento da parte della contrattazione collettiva possa essere assunta a riferimento per la raffrontabilità delle diverse posizioni. In proposito si richiede altresì di precisare che la coerenza delle politiche aziendali con le previsioni contenute nella contrattazione collettiva di lavoro in tema di inquadramento ricoperto dal personale e di trattamento retributivo corrispondente, possa essere – anche per la richiamata neutralità rispetto al genere delle previsioni retributive ivi contenute - un elemento probante la neutralità delle politiche di remunerazione per genere.

Quanto alla mappatura delle posizioni aziendali al fine di determinare il valore delle singole posizioni, si auspica la determinazione di criteri uniformi a livello italiano ed europeo che possano garantire l'omogeneità delle informazioni raccolte, eventualmente prevedendo, ad esempio, una valutazione per fasce per semplificare la mappatura del complesso del personale in azienda.

Si chiede altresì di prevedere una proporzionalità nell'applicazione di tale disciplina, per limitare gli eccessivi oneri economici (ad esempio, per il ricorso a consulenti), gestionali e amministrativi connessi alla mappatura delle posizioni per le aziende minori. Peraltro il numero contenuto di posizioni su cui effettuare osservazioni per queste realtà potrebbe fornire una visione distorta degli effettivi divari per genere. A tal proposito si chiede di inserire un valore minimo di presenza maschile e femminile per il calcolo del differenziale (almeno 10 persone).

In linea generale la mappatura delle posizioni comporta oneri economici, gestionali e amministrativi per tutti gli intermediari e pertanto si chiede di valutare il costo/beneficio di questa proposta, prevedendo la facoltà di utilizzare ai fini in parola le categorie contrattuali inquadramentali come declinate nella contrattazione collettiva nazionale di settore. Infatti, le declaratorie professionali definite nel contratto collettivo nazionale di lavoro del credito contengono la descrizione del contenuto delle diverse mansioni, collegando a quest'ultime il relativo inquadramento contrattuale e il conseguente trattamento retributivo in modo neutro rispetto al genere. In subordine, tenendo conto del criterio di proporzionalità, si chiede di individuare una dimensione aziendale minima per introdurre la metodologia di mappatura delle posizioni, facendo riferimento a banche con almeno 1.000 dipendenti, limite proposto nella semplificazione dei criteri quantitativi di individuazione del personale più rilevante contenuta nel documento EBA *Draft regulatory technical standards on criteria to define managerial responsibility and control functions, a material business unit and a significant impact on its risk profile, and categories of staff whose professional activities have a material impact on an institution's risk profile* del 18 giugno 2020 presentato alla Commissione Europea (criterio dello 0,3% del personale più pagato limitato alle sole aziende con almeno 1.000 dipendenti).

Ai sensi della CRDV l'EBA, entro due anni dalla data di pubblicazione degli orientamenti su politiche di remunerazioni neutrali per genere e sulla base

delle informazioni raccolte dalle autorità competenti, pubblica una relazione sull'applicazione delle politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere da parte degli enti (art. 74). Da tale impegno deriva la necessità di definire criteri omogenei di valutazione e rendicontazione delle informazioni retributive per genere.

La disciplina in consultazione prevede *"La valutazione sulla neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere è condotta con riguardo, tra l'altro, ai seguenti aspetti: il costo della vita nel luogo di impiego,"*. Si chiede di chiarire che il riferimento al *"costo della vita nel luogo di impiego"* intende indicare il Paese di operatività del lavoratore.

La disciplina proposta stabilisce che *"I principi e le misure che le banche adottano per assicurare la neutralità delle politiche di remunerazione sono opportunamente motivati e formalizzati nell'ambito della politica di remunerazione sottoposta all'assemblea dei soci ai sensi della Sezione II, par. 1."* Si chiede di prevedere una informativa che tenga conto dell'esistenza di normative che già richiedono di pubblicare informazioni al pubblico in ordine al differenziale retributivo per genere, quali le dichiarazioni non finanziarie, per evitare la pubblicazione di medesime informazioni calcolate con differenti metodologie, che inevitabilmente conducono a diversi indicatori, creando confusione nel mercato.

Il documento propone di valutare il divario per genere attraverso *"il rapporto fra la remunerazione media del personale di genere maschile e di genere femminile, escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, per i quali il rapporto è calcolato separatamente dal precedente"*.

Le linee Guida EBA propongono invece nell'ambito delle definizioni contenute nel documento in consultazione del 29 ottobre 2020: *"Gender Pay gap: "means the difference between the average gross hourly earnings of men and women expressed as a percentage of the average gross hourly earnings of men"* e nell'ambito del processo di revisione delle politiche di remunerazione prevedono, par. 2.5: *"Review of the remuneration policy The review should include an analysis if the remuneration policy is gender-neutral. As part of the review, the overall gender pay gap and its development should be monitored. Institutions should determine at least the ratio between the average remuneration of male and female staff, excluding members of the management body and its development over time and separately the respective ratio for members of the management body. The calculation should be made country by country. Where material differences between the average pay between male and female staff or male and female members of the management body exist, institutions should document the main reasons, take appropriate actions where relevant or should be able to demonstrate that the difference does not result from a remuneration policy that is not gender neutral and that the institution provides for equal opportunities for all genders."*. In proposito, si segnala

che ABI chiederà all’Autorità Bancaria Europea di chiarire quale metodologia utilizzare per valutare il differenziale per genere e considerato che, ai sensi della CRDV, entro due anni dalla data di pubblicazione degli orientamenti e sulla base delle informazioni raccolte dalle autorità competenti, l'EBA pubblica una relazione sull'applicazione delle politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere da parte degli enti, si ritiene necessario che venga fornita una metodologia di valutazione dei differenziali per genere omogenea a livello europeo per consentire comparazioni e confronti tra i dati raccolti nell’ambito dei diversi Stati Membri.

* * *

Le banche quotate sono tenute alla pubblicazione della Relazione sulle politiche di remunerazione e i compensi corrisposti, composta di due sezioni, una dedicata alla descrizione della politica di remunerazione – soggetta a voto vincolante - e un’altra dedicata all’informativa ex post sulle politiche di remunerazioni dell’anno appena trascorso – soggetta a voto consultivo. Si chiede di specificare quali delle informazioni vadano inserite nella descrizione della politica di remunerazione e quali nell’informativa ex post. Si chiede conferma che le informazioni relative al differenziale retributivo per genere possano rappresentare un elemento da includere nella seconda sezione della Relazione.

6.1. Procedimento per l’esclusione del personale più rilevante

“L’istanza di preventiva autorizzazione è corredata dalle informazioni individuate nell’Allegato A. La Banca Centrale Europea o la Banca d’Italia si pronunciano entro 3 mesi dalla ricezione della documentazione completa.”

ABI

Nel documento EBA sui nuovi Standard tecnici regolamentari per l’identificazione del personale più rilevante - in corso di approvazione da parte della Commissione Europea - viene eliminato l’obbligo di notifica alla Banca Centrale Europea o alla Banca d’Italia (in funzione della rispettiva vigilanza) delle esclusioni dal perimetro del personale più rilevante nel caso di identificazione di tali soggetti rilevanti sulla base di specifici criteri quantitativi. È invece confermata l’attuale procedura di approvazione preventiva da parte della Banca Centrale Europea o della Banca d’Italia dei criteri di esclusione. Per quanto riguarda tali criteri di esclusione, ABI chiede che la procedura di approvazione preventiva possa utilizzare la disciplina semplificata finora prevista per le notifiche di esclusione.

In particolare, l’attuale disciplina stabilisce che *“L’esclusione ha durata annuale e riguarda l’anno successivo a quello in cui la notifica è trasmessa, ad eccezione delle esclusioni notificate per la prima volta, che si estendono*

anche all'anno in cui la notifica è presentata. Non è tuttavia richiesta una nuova notifica per il personale già escluso nell'esercizio precedente, a condizione che la banca abbia accertato che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l'esclusione era stata operata". Laddove si consentisse tale soluzione, la richiesta di approvazione dei criteri di esclusione potrebbe non essere presentata se riferita a personale già escluso nell'esercizio precedente, a condizione che la banca abbia accertato che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l'esclusione era stata operata.

Nell'ambito del documento di consultazione non è stato riportato l'allegato A utile ai fini della richiesta per l'approvazione preventiva dei criteri di esclusione dal perimetro del personale più rilevante identificato sulla base dei criteri quantitativi. Si ritiene che l'allegato rappresenti un elemento fondamentale della disciplina che consente, tra l'altro, di comprendere la concreta applicazione dei nuovi requisiti standard regolamentari dell'EBA. Come noto, infatti, la richiesta di esclusione può essere presentata solo nel caso in cui il personale non operi in *business unit* rilevanti e la sua attività non abbia un impatto rilevante sul profilo di rischio di una *business unit* rilevante. Ciò implica che nella concreta attuazione della richiesta si devono applicare i nuovi criteri per l'individuazione di una *business unit* rilevante e i nuovi criteri per stabilire quando si possa parlare di impatto rilevante del singolo sull'operatività di una *business unit* rilevante. Si ritiene quindi necessaria l'integrazione della documentazione per poter fornire elementi utili per rispondere alla presente consultazione.

7. Criterio di proporzionalità

"Le banche applicano le presenti disposizioni a tutto il personale, a eccezione delle regole previste nella Sezione III, par. 1.2, par. 2.1, punti 3 e 4, par. 2.2.1 e par. 2.2.2, che si applicano solo al personale più rilevante (17). Le regole di maggior dettaglio previste nella Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1, non si applicano in ogni caso al personale più rilevante delle banche di minori dimensioni o complessità operativa (18) (19), né al personale più rilevante la cui remunerazione variabile annua non superi 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua."

ABI

In merito all'applicazione "proporzionale" della normativa in funzione della dimensione e complessità dell'istituzione, della categoria di personale più rilevante, e dell'importo di remunerazione variabile, rileviamo il riferimento all'importo di remunerazione variabile pari a 50 mila € che si ritiene tuttavia eccessivamente contenuto, seppur previsto dalla Direttiva, e come tale andrebbe rivisto e adeguato in funzione - tra l'altro - del singolo mercato

locale, della tipologia di aziende destinatarie e del relativo personale (si pensi, ad esempio ai consulenti finanziari), prevedendo quindi non solo la discrezionalità nazionale, attualmente contenuta nella disciplina, che consente di intervenire riducendo l'importo ma eventualmente anche la facoltà di aumentarlo fino a un massimo di 100 mila €.

* * *

"Le banche di minori dimensioni o complessità operativa garantiscono il rispetto di tutte le regole previste dalla disciplina, in modo tanto più rigoroso quanto più il personale assume rischi per la banca. Esse, seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli ivi indicati assicurano comunque che parte della remunerazione variabile del personale più rilevante sia differita per un congruo periodo di tempo, salvo che questa sia pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua."

ABI

La previsione non trova riscontro nell'ambito della disciplina europea e nelle linee guida EBA che prevedono la mancata applicazione delle regole del differimento e del pagamento della retribuzione variabile tramite strumenti finanziari nel caso di aziende con un totale attivo al più pari a 5 miliardi di €, senza alcuna limitazione in funzione dell'importo di remunerazione variabile e dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione totale. Al fine di evitare una disparità concorrenziale a livello europeo si chiede pertanto di eliminare questa previsione.

8. Applicazione ai gruppi bancari

"Fermo quanto previsto dal paragrafo 8.1, la società capogruppo di un gruppo bancario assicura che le regole applicabili alla capogruppo si applichino al personale delle società del gruppo, che sia identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo (24).

(24) Ne discende che, nei gruppi il cui attivo di bilancio consolidato è pari o superiore a 5 miliardi di euro, la capogruppo assicura che le regole di maggior dettaglio di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1 si applichino anche al personale delle banche di minori dimensioni o complessità operativa appartenenti al gruppo, che sia identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo."

ABI

Nel ribadire la richiesta di estendere l'esenzione dall'applicazione delle regole di maggior dettaglio prevista per le "banche di minori dimensioni o complessità operativa" anche a quelle appartenenti a gruppi bancari il cui

attivo di bilancio consolidato è pari o superiore a 30 miliardi di euro - e rammentando che, ai sensi della normativa, nei gruppi bancari è necessario procedere all'identificazione del personale più rilevante sia a livello di gruppo, sia su base individuale - si chiede che sia conseguentemente confermato che nelle banche di minori dimensioni o complessità operativa appartenenti a gruppi bancari il cui attivo di bilancio consolidato è pari o superiore a 30 miliardi di euro:

- con riferimento al personale identificato come più rilevante esclusivamente a livello della banca di minori dimensioni, ai sensi del principio di proporzionalità, trovi applicazione l'esenzione dall'applicazione delle *"regole di maggior dettaglio previste nella Sezione III, par. 2.1 punti 3 e 4 e par. 2.2.1"* ai sensi e nei termini di cui al par. 7 ("Criterio di proporzionalità");
- con riferimento al personale della banca di minori dimensioni identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo, trovino applicazione le regole applicabili alla capogruppo (*i.e.* le regole di maggior dettaglio di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1).

Si evidenzia che l'estensione dell'esenzione prevista a favore delle *"banche di minori dimensioni o complessità operativa"* anche a quelle appartenenti a gruppi bancari il cui attivo di bilancio consolidato è pari o superiore a 30 miliardi di euro:

- garantirebbe parità di trattamento tra imprese dimensionalmente analoghe che operano nel medesimo mercato;
- risponderebbe a un criterio di proporzionalità che valorizza sia la dimensione individuale della banca sia quella consolidata dei gruppi di maggiori dimensioni in quanto, a differenza delle banche di minori dimensioni non appartenenti a gruppi di maggiori dimensioni, il personale identificato quale più rilevante a livello di gruppo sarebbe sottoposto alle regole più stringenti applicate alla capogruppo;
- assicurerebbe complessiva coerenza nell'applicazione della normativa, tenuto conto del fatto che l'appartenenza della banca a un gruppo di maggiori dimensioni ha come conseguenza che, rispetto al personale più rilevante di banche minori non appartenenti a un gruppo di grandi dimensioni, il personale identificato quale più rilevante solo a livello individuale - l'unico a cui si applicherebbe l'esenzione - gode di minore autonomia operativa e l'assunzione di rischi da parte di tale personale ha un impatto proporzionalmente minore: ove l'esenzione non fosse estesa a tale personale, dunque, si finirebbe per applicare un regime di maggiore favore a soggetti aventi comparativamente maggiore autonomia operativa e le cui decisioni determinano l'assunzione di maggiori rischi; e applicare - per il solo fatto di

appartenere a un gruppo di maggiori dimensioni - un regime significativamente più oneroso a soggetti con livelli di autonomia contenuti e le cui decisioni possono avere limitati impatti;

- consentirebbe ai gruppi di maggiori dimensioni di tenere opportunamente conto anche delle dimensioni di ciascuna banca del gruppo, prevedendo nelle politiche di remunerazione - in applicazione del principio di proporzionalità - una disciplina graduata anche in base a tale caratteristica.

8.1. Personale operante nelle imprese di investimento e nelle società di gestione del risparmio di gruppo bancario

"In deroga a quanto previsto nel paragrafo 8, la società capogruppo può non applicare le presenti disposizioni al personale di una impresa di investimento o di una società di gestione del risparmio appartenente al gruppo, identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo, se questo personale svolge attività esclusivamente per l'impresa di investimento o per la società di gestione del risparmio (26). La società capogruppo assicura in ogni caso che le politiche di remunerazione predisposte dall'impresa di investimento o dalla società di gestione del risparmio in conformità con la normativa di settore ad essa applicabile siano coerenti con la politica di remunerazione redatta dalla capogruppo e gli indirizzi da questa forniti ai sensi del paragrafo 8, con particolare riguardo alla neutralità rispetto al genere del personale, al collegamento con i rischi del gruppo, alla compatibilità con i livelli di capitale e liquidità del gruppo e all'orientamento al medio-lungo termine del gruppo.

La scelta di avvalersi della deroga di cui al precedente capoverso è illustrata nella politica di remunerazione della capogruppo."

ABI

Il documento, esplicitando quanto previsto dalla Direttiva, chiarisce che **l'applicazione della disciplina deve considerarsi in un'ottica consolidata di gruppo**. In particolare, come richiesto dalle imprese bancarie più volte nelle interlocuzioni con i Regolatori europei, l'applicazione della disciplina CRD è riservata alle sole aziende presenti nel consolidato di gruppo che non siano destinatarie di specifiche discipline in materia di remunerazione, salvo il caso del personale che opera nelle società di gestione del risparmio o nelle società di investimento, nel caso in cui il personale sia stato incaricato di svolgere attività professionali aventi un impatto significativo diretto sul profilo di rischio o sull'attività delle istituzioni all'interno del gruppo. Tale previsione è stata declinata nel documento in consultazione prevedendo la mancata applicazione della disciplina CRD alle società di gestione del risparmio e alle imprese di investimento, purché il

personale operi esclusivamente per tali aziende e non per altre imprese del gruppo. Si ritiene apprezzabile e condivisibile la decisione della Banca d'Italia di non esercitare la discrezionalità nazionale di estendere le previsioni della CRD anche ad aziende destinatarie di altre discipline poiché in tal modo si evita una disparità concorrenziale tra aziende che operano nel medesimo mercato.

Quanto al tema della parità concorrenziale tra aziende che operano nel medesimo mercato, appartenenti o meno a gruppi bancari, è necessario richiamare l'attenzione sulle Fintech e sulle società di *advisory* e *corporate finance* che, in quanto non destinatarie di specifiche discipline in materia di remunerazione - se all'interno di un gruppo bancario - saranno tenute all'applicazione della CRD. Al fine di garantire il *level playing field* rispetto alle Fintech e alle società di *advisory* e *corporate finance* non appartenenti a gruppi bancari e, quindi, consentire la corretta evoluzione dei servizi bancari e incentivare le attività di consulenza *capital light* senza impegno del capitale della Banca e che non espongono i gruppi bancari a rischi di mercato, credito o liquidità, si chiede di prevedere una deroga all'applicazione della CRD per queste aziende.

* * *

*(26) Ai fini dell'applicazione della deroga prevista dal presente paragrafo, in caso di società del gruppo insediata in un Paese terzo, la società capogruppo verifica e dà conto nella politica di remunerazione che la società del gruppo sia soggetta a regole sui sistemi di remunerazione e incentivazione **equivalenti** a quelle a cui la società sarebbe sottoposta se fosse insediata nell'Unione europea.*

Per le imprese di investimento e le società di gestione del risparmio facenti parte di un gruppo bancario insediate in un Paese terzo, il documento in consultazione prevede la deroga dall'applicazione della normativa CRD nel caso in cui le imprese siano destinatarie di regole sui sistemi di remunerazione e incentivazione "equivalenti" a quelle a cui la società sarebbe sottoposta se fosse insediata nell'Unione europea.

Nell'ambito della Direttiva è prevista la deroga dall'applicazione della CRD nel caso di "*filiazioni stabilite in un paese terzo, laddove esse sarebbero soggette a requisiti **specifici** in materia di remunerazione conformemente ad altri atti giuridici dell'Unione se fossero stabilite nell'Unione*" (Art. 109, comma 4., lett. b)).

Si fa quindi riferimento a requisiti specifici e non equivalenti come proposto nel documento in consultazione.

Al fine di evitare un irrigidimento normativo e garantire un *level playing field* a livello europeo, si chiede di confermare nella disciplina italiana la previsione contenuta nella Direttiva comunitaria sostituendo il termine "equivalenti" con "specifici".

A sostegno di tale richiesta si rileva che, non essendo contenuto nell'ambito della normativa europea alcun riferimento ai criteri di "equivalenza" della disciplina di un paese extra-UE (es. Regno Unito post-Brexit o Svizzera) alla disciplina dell'Unione Europea, si avrebbe una discrezionalità della singola capogruppo in ordine alla valutazione dell'"equivalenza" delle discipline con conseguenti interpretazioni difformi tra i vari gruppi bancari.

Inoltre, nel caso in cui la società controllata abbia sede in un Paese terzo dotato di un regime normativo in tema di politiche di remunerazione considerato non equivalente a quello dell'Unione Europea, non sarebbe chiaro quale normativa applicare ai dipendenti della società del gruppo che, pur svolgendo attività esclusivamente per tale controllata, sono identificati come più rilevanti a livello di gruppo.

SEZIONE III - LA STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

2. Remunerazione variabile

2.1. Struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione

"La componente variabile è soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 4-5 anni, in modo da tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca (c.d. meccanismi di malus) (7). Qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, la percentuale da differire non è inferiore al 60%. Per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Le banche indicano nelle proprie politiche di remunerazione il livello di remunerazione variabile che per esse rappresenta un importo particolarmente elevato e ne assicurano l'aggiornamento con cadenza almeno triennale. (8)

(8) Le banche valutano l'opportunità di fissare un importo di remunerazione particolarmente elevato a un livello inferiore rispetto a quello individuato sulla base dei criteri sub i) o sub ii), tenendo conto del rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione e, in particolare, di eventuali differenze significative del medesimo rapporto nell'ambito del personale."

ABI

Nella determinazione dell'importo particolarmente elevato, ferma restando la modalità di valutazione contenuta nella disciplina - invariata rispetto alle disposizioni del 2018 - alla nota (8) è previsto che *"Le banche valutano l'opportunità di fissare un importo di remunerazione particolarmente elevato a un livello inferiore rispetto a quello individuato sulla base dei criteri sub i) o sub ii), tenendo conto del rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione e, in particolare, di eventuali differenze significative del medesimo rapporto nell'ambito del personale."* Si chiede di chiarire l'applicazione di questa previsione per comprendere quale sia il suo corretto funzionamento. Quale è il significato di *"differenze significative"*?

* * *

"Nelle banche di maggiori dimensioni e complessità operativa, Aalmeno 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) nelle banche considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU, la durata del periodo di differimento non è inferiore a 5 anni. Nelle altre banche, questa previsione si applica in presenza di un importo di remunerazione variabile particolarmente elevato;

ii) più del 50% della parte differita è composta da strumenti finanziari (9)."

ABI

Fermo che le considerazioni che seguono saranno formulate anche nell'ambito della consultazione EBA, si chiede di specificare che – come nella Circolare 285/13 attualmente in vigore – la disposizione che richiede che più del 50% della parte differita sia composta da strumenti finanziari si applichi nelle "altre banche" (i.e. banche non significative) solo in presenza di un importo di remunerazione variabile particolarmente elevato.

Sul punto va anzitutto evidenziato che la modifica introdotta nelle Linee Guida EBA non trova fondamento nella CRDV che si limita a prevedere che la remunerazione variabile riconosciuta ai *"membri dell'ente di gestione e dell'alta dirigenza degli enti che sono significativi"* sia soggetta a un periodo di differimento di almeno cinque anni, nulla prevedendo circa la composizione della quota differita.

Va inoltre considerato che l'applicazione di regole più stringenti sul differimento della remunerazione variabile del citato personale è limitata dalla CRDV agli *"enti che sono significativi"*: l'applicazione del requisito

relativo alla composizione della quota differita – in aderenza all’approccio adottato nella CRDV – andrebbe pertanto comunque limitato ai soli enti significativi (e non esteso – come proposto nelle Linee Guida EBA in consultazione - a tutti gli enti diversi da quelli che godono delle esenzioni di cui all’art 94(3) CRDV), o almeno limitato all’ipotesi di riconoscimento di un importo particolarmente elevato.

Retention Bonus

“Sono ammesse, in presenza di motivate e documentate ragioni, remunerazioni legate alla permanenza del personale (c.d. retention bonus) per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria). Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell’evento e, sebbene non collegate a obiettivi di performance, costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso. Ai fini del calcolo di questo limite, l’importo riconosciuto a titolo di retention bonus è computato per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (pro-rata lineare), oppure come importo unico nell’anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta. I retention bonus non possono essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall’azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post. Allo stesso membro del personale non possono essere riconosciuti più retention bonus sulla base delle medesime ragioni, né simultaneamente sulla base di ragioni diverse.”

ABI

Il documento non ha innovato rispetto alle attuali disposizioni, se non inserendo la previsione, contenuta nel documento in consultazione EBA sulle nuove linee guida su sane politiche di remunerazione che stabilisce che *“Allo stesso membro del personale non possono essere riconosciuti più retention bonus sulla base delle medesime ragioni, né simultaneamente sulla base di ragioni diverse”*.

Fermo che le considerazioni che seguono saranno formulate anche nell’ambito della consultazione EBA, si propone di stralciare dalla norma la seguente parte *“né simultaneamente sulla base di ragioni diverse”*. Sul punto si evidenzia che la definizione di *retention bonus* assunta nella Circolare 285/13 (nonché contenuta nelle Linee Guida EBA) è ampia e potrebbe ricomprendere, oltre agli importi pattuiti nell’ambito di accordi di stabilità individuali a titolo di corrispettivo a fronte dell’assunzione da parte del lavoratore della obbligazione di non recedere dal rapporto di lavoro per un determinato periodo di tempo, anche altri tipi di emolumenti indipendenti dalla *performance*, quali i premi previsti in piani collettivi rivolti a intere

categorie di personale (o finanche all'intera popolazione aziendale) da corrispondersi, decorso uno specifico periodo di tempo, a condizione che il rapporto di lavoro sia ancora in essere, e in assenza di ulteriori condizioni di *performance*. A fronte di questo tipo di premi di natura collettiva – da qualificare, sulla base della definizione della Circolare 285/13, come *retention bonus* - ben potrebbero sussistere giustificate e legittime motivazioni per riconoscere a singoli membri del personale *retention bonus* individuali nell'ambito di un accordo di stabilità che preveda l'assunzione di una specifica obbligazione da parte del lavoratore. Va peraltro considerato che, anche in ipotesi di eliminazione della parte sopraindicata della norma oggetto di consultazione, le disposizioni in materia di elusione vieterebbero ogni abuso della possibilità di riconoscere molteplici *retention bonus* e, in ogni caso, il riconoscimento di molteplici *retention bonus* dovrebbe avvenire nel rispetto del limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa.

* * *

Ferma restando la natura di remunerazione variabile dei *retention bonus* si chiede di valutare, così come proposto all'EBA, la possibilità di prevedere il pagamento di un *retention bonus* non solo al termine del periodo di *retention* ma anche durante il periodo di *retention*.

Tale richiesta è supportata da quanto previsto nel documento EBA in consultazione sulle linee guida su sane politiche di remunerazione al par. 147 che consente di considerare l'importo a titolo di *retention bonus* in un'unica soluzione al momento in cui si verifica l'evento o pro-quota nel periodo di *retention*. Il par. 147 recita infatti "A *retention bonus* must be taken into account within the calculation of the ratio between the variable and the fixed remuneration as variable remuneration. Independent of the fact that the retention bonus will be awarded only after the end of the retention period, the retention bonus should be taken into account in the calculation of the ratio between the variable and the fixed part of remuneration following one of the methods specified below:

a. the retention bonus is split into annual amounts for each year of the retention period calculated on a linear pro rata basis. Where the exact length of the retention period is not known upfront, the institution should set and duly document a period considering the situation and measures taken that justify the payment of a retention bonus. The calculation of the ratio should be based on the period set, or

b. the full amount of the retention bonus is considered in the year when the retention condition is met."

A ciò si aggiunge che il pagamento, ad esempio mensile, di un *retention bonus* rappresenta una sorta di acconto del valore complessivo a titolo di *retention bonus*. Dal punto di vista della programmazione dei costi aziendali il pagamento rappresenta un onere "certo". Nel caso in cui il dipendente si

dimetta prima della fine del periodo di *retention*, non solo non vi sarà più tale onere e quindi si avrà una riduzione dei relativi costi aziendali, ma il dipendente dovrà corrispondere una penale in cifra fissa, in relazione al periodo di durata non rispettata, generando in tal modo una sopravvenienza.

* * *

2.2.2. Importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica del personale più rilevante (cc.dd. *golden parachutes*)

Il documento non ha innovato rispetto alle attuali disposizioni e, come osservato nella consultazione che ha portato al 25° aggiornamento della Circolare 285/2013 contenente le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, in relazione ai contenuti delle linee guida dell'EBA, si rilevano significative differenze. In proposito, gli orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea prevedono, oltre al mancato computo del *golden parachutes* nel limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa, la possibilità di non differire e non ricorrere al pagamento della remunerazione variabile in strumenti finanziari nelle casistiche esplicitate al par.170.

"170. Severance payments should be considered as variable remuneration and as a general principle all requirements under Article 94 of Directive 2013/36/EU apply. However, severance payments should in the following circumstances not be taken into account for the purpose of the calculation of that ratio and for the application of deferral and the pay out in instruments:

a. severance payments mandatory under national labour law or mandatory following a decision of a court

b. severance payments under (i) and (ii) where the institution is able to demonstrate the reasons and the appropriateness of the amount of the severance payment:

(i) severance payments calculated through an appropriate predefined generic formula set within the remuneration policy in the cases referred to in paragraph 165;

(ii) severance payments corresponding to the additional amount due in application of a non-competition clause in the contract and paid out in future periods up to the amount of the fixed remuneration which would have been paid for the noncompetition period, if staff were still employed."

La disciplina della Banca d'Italia, invece, stabilisce che i ***"golden parachute sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso di cui al par. 1.2***

o par. 3 della presente Sezione relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

i) in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;

ii) nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base di una formula predefinita contenuta nella politica di remunerazione della banca.

ABI

Il documento delinea un impianto normativo più restrittivo rispetto alle previsioni contenute nelle Linee Guida EBA per quanto concerne gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica (cd **golden parachutes** o **severance payment**).

Ciò genera una disparità concorrenziale con possibili effetti per la competitività delle banche italiane nel panorama domestico, europeo e internazionale. Questo è tanto più vero per quei gruppi bancari che operano in Europa attraverso primarie controllate locali, che si troverebbero a competere sui mercati locali con imprese domestiche a cui non si applicherebbero le limitazioni più stringenti introdotte dalla Banca d'Italia, con conseguenti problemi di attrattività e di capacità di trattenere i talenti.

Pertanto, si chiede di garantire un pieno allineamento delle disposizioni oggetto di consultazione alla disciplina europea, valutando anche le soluzioni adottate negli altri Paesi; ciò al fine di garantire un terreno competitivo livellato sul quale far operare le imprese bancarie italiane.

In particolare, si chiede la possibilità di **non differire, non ricorrere al pagamento mediante strumenti finanziari e non computare nel cap tra remunerazione variabile e fissa** i pagamenti previsti secondo la casistica contenuta nella disciplina europea.

In considerazione delle peculiarità nazionali che prevedono la possibilità di risolvere stragiudizialmente le controversie che abbiano ad oggetto la cessazione anticipata dei rapporti di lavoro, si chiede di includere ai fini della citata previsione EBA di cui al punto a) anche i pagamenti definiti nelle sedi normativamente previste (cfr. artt. 410 e ss c.p.c.), che con specifico riferimento alla contrattazione collettiva nazionale del settore credito sono individuate nei Collegi arbitrali e nelle Commissioni di conciliazione delle controversie individuali di lavoro (cfr. art. 11, ccnl 31 marzo 2015, rinnovato con Accordo del 19 dicembre 2019 e art. 30 del ccnl dirigenti credito del 13 luglio 2015). In particolare, si ricorda che i procedimenti

davanti ai predetti organismi rappresentano una sede "protetta", i cui esiti sono sostanzialmente "sostitutivi" di decisioni giudiziali.

In tali contesti, al fine di promuovere e favorire, **in alternativa al ricorso giudiziale**, una soluzione più rapida e meno onerosa delle controversie individuali – attuali o potenziali - in materia di lavoro, vengono individuate soluzioni consensuali di risoluzione del rapporto di lavoro che subordinano il riconoscimento di importi economici alla rinuncia a qualsivoglia complessiva pretesa e quindi con rinuncia al potenziale contenzioso giudiziale che potrebbe altrimenti sorgere in caso di licenziamento individuale.

Con particolare riferimento al personale dirigente, tali soluzioni costituiscono per contratto collettivo specifica alternativa alla speciale "indennità supplementare" – aggiuntiva rispetto all'indennità sostitutiva del preavviso – prevista al ricorrere delle relative condizioni dall'art. 28, n. 15 e segg. del ccnl dirigenti credito in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa, la cui misura può variare tra il minimo di 7 mensilità (maggiorabili sino a 14 mensilità in caso di determinate anzianità anagrafiche e di servizio) e il massimo di 22 mensilità (maggiorabili sino a 29 mensilità in caso di determinate anzianità anagrafiche e di servizio).

Ciò premesso, si propone:

- che non siano qualificati come *golden parachutes*, ai fini di cui alla Circolare n. 285, le pattuizioni di corrispettivi – aggiuntivi al preavviso o equivalenti indennità previste per legge - concordati per risolvere o prevenire il contenzioso giudiziale relativo alla risoluzione del rapporto di lavoro;
- ciò a condizione che detti corrispettivi:
 - a) siano pattuiti, oltre che in sede giudiziale, innanzi a Commissioni di conciliazione o arbitrato previste dalla legge o dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
 - b) siano contenuti nei limiti di importo predefiniti nelle Politiche di Remunerazione della Banca.

Si chiede, inoltre, che per le funzioni aziendali di controllo nel caso di erogazione di un *golden parachutes*, il limite tra remunerazione variabile e fissa sia quello previsto per il restante personale più rilevante e non sia limitato a un terzo della componente fissa.

* * *

Nell'ambito dei documenti di accompagnamento al documento in consultazione sulle nuove linee guida EBA su sane politiche di remunerazione, a pag. 96, si fa presente come gli aggiornamenti introdotti in tema di *severance* possano generare costi per la potenziale revisione da

parte delle autorità competenti, evidenziando altresì che per limitare in ogni caso l'onere normativo, l'eventuale processo di revisione potrebbe essere limitato alle *severance* superiori a 200 mila euro.

In coerenza con quanto sopra e in attuazione del principio di proporzionalità e semplificazione nell'attuazione della disciplina, si chiede di innalzare da € 100.000 a € 200.000 la soglia individuata al paragrafo 2.2.3 "Deroghe" relativamente agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, fermo il rispetto delle restanti condizioni ivi previste, ed in particolare che

- gli emolumenti rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale
- prevedano meccanismi di *claw-back* che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

SEZIONE VII DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

1. Disposizioni transitorie

"Il presente paragrafo verrà integrato con il nuovo regime transitorio per l'attuazione delle modifiche alle presenti disposizioni."

ABI

Nel documento in consultazione non è indicata la tempistica di applicazione delle nuove previsioni, come normalmente esplicitato in analoghi documenti del Regolatore.

La consultazione della Banca d'Italia – aperta il 19 novembre 2020 - si chiude il 18 gennaio 2021.

Tenuto conto dei tempi di finalizzazione delle disposizioni, le banche e i gruppi bancari avranno già avviato e in numerosi casi definito le politiche di remunerazione per il 2021.

Inoltre, considerato che la legge di delegazione europea non è stata ancora approvata e che le linee Guida EBA si applicheranno dal 26 giugno 2021, si chiede conferma che l'applicazione della nuova disciplina avverrà con la implementazione della politica di remunerazione per il 2022.