

Milano, 18 gennaio 2021

*Inviata a mezzo PEC all'indirizzo:
ram@pec.bancaditalia.it*

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

Prot. n. 03/21
SG

Oggetto: Consultazione sulle disposizioni Banca d'Italia in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari"

L'Associazione ringrazia per l'opportunità offerta di contribuire alla consultazione sul Capitolo 2, Titolo IV, Parte Prima della Circolare n. 285/2013 (di seguito "le Disposizioni") e svolge di seguito alcune considerazioni, condivise con le proprie associate, limitatamente ai temi del differimento della distribuzione della remunerazione variabile e dell'applicazione delle norme in oggetto ai gruppi bancari.

Sul primo tema, pur comprendendo che la modifica discenda direttamente dalla Direttiva (UE) 2019/878 (di seguito "CRDV" o "la Direttiva"), si esprime preoccupazione per l'ulteriore inasprimento della disciplina applicabile, in particolare con riferimento al personale più rilevante destinatario di componenti variabili di minore rilevanza. Si auspica pertanto che, sulla base del principio di proporzionalità, si preveda la possibilità di disapplicare la misura minima del differimento di 4 anni in presenza di importi di minore ammontare (ad esempio inferiori all'"importo particolarmente elevato" di cui al punto 4 del par. 2.1, Sez. III, delle Disposizioni), laddove l'Istituzione reputi che un minor periodo di differimento risulti coerente con l'orizzonte temporale dei rischi relativi al personale più rilevante interessato.

Sul secondo tema, inerente l'applicazione delle Disposizioni ai gruppi bancari, si osserva come - sulla base del nuovo art. 109(4) della CRDV - i requisiti sulla remunerazione previsti dalla Direttiva stessa non si applichino, su base consolidata, alle società controllate che operano in settori in relazione ai quali è prevista, a livello unionale, una specifica disciplina sulla remunerazione e, ciò, anche qualora tali società controllate siano stabilite al di fuori della UE e, per tale ragione, ad esse non trovi applicazione la disciplina stessa.

Il nuovo articolo 109(5) della CRDV prevede l'applicazione consolidata solo ai membri del personale delle controllate (SGR o imprese di investimento), i quali svolgano attività aventi un impatto diretto e significativo sul profilo di rischio o sull'attività degli enti del gruppo.

Il nuovo paragrafo 8.1, Sez. I, delle Disposizioni introduce deroghe all'applicazione delle regole sulle remunerazioni a livello consolidato, più restrittive rispetto a quelle comunitarie. Con particolare riguardo al caso di società del gruppo non soggette alla CRD su base individuale e che siano stabilite in un paese terzo, infatti, la norma prevede che il personale delle stesse, anche nel caso in cui sia da considerare "più rilevante" per il gruppo, non sarebbe soggetto alla disciplina in discorso solo qualora: (i) svolga attività esclusivamente per l'impresa di investimento o la SGR e (ii) la società capogruppo abbia verificato che la società controllata di appartenenza sia tenuta al rispetto di requisiti specifici in materia di remunerazione equivalenti a quelli europei.

A tal riguardo, non risultano definiti i criteri da adottare per la valutazione di equivalenza della disciplina di un paese extra-UE alla disciplina unionale (es. Regno Unito post-Brexit o Svizzera). Si segnala inoltre che, qualora la valutazione spetti esclusivamente alla capogruppo (e non, ad esempio, a un'Autorità a livello nazionale o comunitario), sorgerebbe il rischio di interpretazioni difformi tra i diversi gruppi bancari.

Si pone poi un ulteriore quesito in relazione al caso in cui la società controllata abbia sede in un paese terzo nel quale sia in vigore un regime normativo (in tema di politiche di remunerazione) non equivalente a quello UE. In tal caso, non è chiaro quale sia la normativa applicabile ai dipendenti della società del gruppo in esame che, pur svolgendo attività esclusivamente per tale controllata, siano qualificati come "più rilevanti" per il gruppo.

Qualora l'assenza di uno dei requisiti (equivalenza della disciplina) comporti l'applicazione della disciplina generale di cui al precedente paragrafo 8 (ovverosia il regime previsto per la capogruppo italiana), si determinerebbe un notevole aggravio delle disposizioni in capo alla SGR in discorso, che invece, ai sensi della Direttiva, potrebbe disapplicare la CRD (si dovrebbe applicare, ad esempio, la regola del limite al rapporto variabile/fisso, che invece la previgente normativa italiana escludeva).

Si suggerisce pertanto di valutare l'eliminazione del requisito dell'equivalenza, poiché costituirebbe una condizione ulteriore a quelle previste dalla Direttiva per godere dell'esenzione prevista dalla CRDV, portando a un irrigidimento rispetto alla disciplina attuale.

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, saranno tenute - se facenti parte di un gruppo bancario - all'applicazione della CRD. Al riguardo si chiede di prevedere una deroga all'applicazione della CRD per queste aziende 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.

Da ultimo, si auspica, in via generale, che si continui a perseguire in ottica prospettica la progressiva convergenza delle discipline applicabili ai diversi operatori del settore finanziario (banche, imprese di investimento e SGR) per assicurare un *level playing field* a parità di dimensioni, di attività svolte e di profili di rischio assunti.

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

Il Segretario Generale
Gianluigi Gugliotta

