



ASSOGESTIONI

associazione del risparmio gestito

Roma, 5 luglio 2022

BANCA D'ITALIA

Servizio
Regolamentazione e
Analisi Macroprudenziale,
Divisione
Regolamentazione I
via Milano 53
00184 ROMA

Prot. n. 136/22

Inviata tramite PEC a ram@pec.bancaditalia.it

Documento di consultazione sul Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lett. b) e c-bis), del TUF

Nel rispondere all'invito di codesta rispettabile Autorità a formulare osservazioni al documento di consultazione in oggetto (di seguito il "Documento di consultazione"), Assogestioni intende anzitutto ringraziare per l'opportunità offerta.

In linea generale si apprezza lo sforzo di allineamento della disciplina dei gestori a quella applicabile alle SIM in materia di neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere del personale. Si apprezza, altresì, l'attività di aggiornamento delle previsioni in tema di esternalizzazione di servizi in *cloud*, nell'ottica di richiamare le disposizioni europee appositamente dettate per i gestori nonché l'approccio adottato in tema di deposito e sub-deposito che ha tenuto conto di gran parte delle richieste dell'Associazione.

Tutto quanto premesso, di seguito si portano all'attenzione di codesta rispettabile Autorità taluni profili relativi alle proposte di modifiche sottoposte a consultazione e più direttamente afferenti ai gestori che, ad avviso di questa Associazione, meriterebbero di essere maggiormente considerati.

1. Proposte di modifiche alle disposizioni applicabili ai gestori in tema di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

1.1 Neutralità politiche di remunerazione rispetto al genere. Il nuovo paragrafo 4-*bis* che si propone di inserire all'Allegato 2 del Regolamento della Banca d'Italia 5 dicembre 2019, prevede di prendere in considerazione, ai fini della neutralità delle politiche di remunerazione, gli elementi richiamati al paragrafo 5 dell'Allegato 5.



A tal riguardo preme evidenziare come, nell'ambito del suddetto Allegato 5, viene operato il richiamo ai principi dell'EBA, in particolare al par. 26 il quale richiede che *“Al fine di monitorare l'applicazione di politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere, gli enti dovrebbero documentare adeguatamente il valore della posizione, per esempio documentando le descrizioni delle mansioni o definendo le categorie salariali per tutti i membri del personale o le categorie di personale e determinare quali posizioni sono considerate di pari valore, per esempio implementando un sistema di classificazione delle mansioni che tenga conto almeno del tipo di attività, delle mansioni e degli obblighi assegnati alla posizione o al membro del personale. Laddove per determinare la remunerazione sia utilizzato un sistema di classificazione delle mansioni, esso dovrebbe basarsi sugli stessi criteri per uomini, donne e personale di genere diverso e formulato in modo da escludere qualsiasi discriminazione, anche di genere”*.

Con riferimento a quanto richiesto dal suddetto paragrafo 26, si chiede riconoscerne un'applicazione proporzionata che tenga conto delle peculiarità delle SGR, considerato che, in molti casi, esistono frammentazioni e specializzazioni elevate che risulterebbero di difficile standardizzazione e, dunque, renderebbero non agevole un sistema di descrizione e classificazione delle mansioni come quello richiesto dal suddetto paragrafo 26.

1.2 Golden parachute. La nuova nota 33 inserita all'Allegato 2, par. 7.2 in tema di *golden parachute* prevede che *“Rientrano tra i golden parachute anche: i) gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza; [...] Le previsioni del paragrafo 7.2 non si applicano agli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa”*.

La citata previsione proposta per i gestori alla sopra citata nota 33, come segnalato dalle nostre Associate, produce l'effetto di disincentivare la conclusione di patti di non concorrenza o comunque quelli di durata superiore a un anno, in quanto prevede che non venga conteggiata nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso la quota corrisposta equivalente ad una sola annualità di remunerazione fissa.

Infatti, qualora venga pattuito un patto di non concorrenza di 3 anni e il personale rilevante percepisca 100.000 euro, ai sensi della disciplina prevista per le banche non saranno conteggiati nel limite al rapporto variabile/fisso 300.000 euro, nel caso dei gestori, invece, non saranno considerati ai fini delle regole previste per la remunerazione variabile di cui al par. 6 del suddetto Allegato 2 e, più, specificamente esplicitate nella nota (32), solo 100.000 euro.

Si chiede, pertanto, di riconoscere ai gestori la stessa facoltà, prevista per le banche, di non includere nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso gli importi pattuiti e riconosciuti 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.



1.2.1. (segue) Golden parachute. La sopra riportata nuova nota 33 prevede poi che “Rientrano tra i *golden parachute* anche: [...] ii) gli importi riconosciuti nell’ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto; [...]”.

La suddetta previsione risulta diversa da quanto previsto per le banche dalla Circolare 285/2013 ove, al par. 2.2.2. “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: [...] 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”.

In altri termini, quanto riconosciuto nell’ipotesi di accordo tra la banca e il personale per la composizione di una controversia, ove calcolati sulla base di una formula predefinita contenuta nella politica di remunerazione della banca non si computa nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso a differenza, invece, di un eventuale accordo tra la SGR e il personale in cui nei *golden parachute* rientrano anche gli importi riconosciuti nell’ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto.

Si fa presente che l’applicazione prevista per i gestori produrrebbe l’effetto negativo di disincentivare il ricorso a meccanismi di risoluzione conciliativa e/o stragiudiziale delle potenziali controversie con conseguente incremento del relativo contenzioso a discapito, oltre che del lavoratore e dei gestori, altresì del regolare ed efficiente funzionamento della giustizia.

Si chiede, pertanto, di riconoscere ai gestori la stessa facoltà, prevista per le banche, di non includere nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso gli importi pattuiti e riconosciuti nell’ambito di un accordo tra società 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.

2. Deposito e sub-deposito - Evidenze presso gli intermediari e obblighi informativi. Talune perplessità si esprimono con riguardo alla proposta di modifica di cui al comma 7 dell’art. 23 del Regolamento della Banca d’Italia 5 dicembre 2019. In particolare, non si comprende la ragione in base alla quale l’onere di trasmissione della relazione annuale venga posto a carico dell’intermediario considerato che spetta ai soggetti incaricati della revisione legale la redazione della relazione annuale. Sul punto, peraltro, si rammenta quanto precisato da codesta spettabile Autorità in una Comunicazione del 28 luglio 2020 nella quale veniva previsto che “I revisori legali dei conti dovranno, quindi, inviare alla Banca d’Italia la Relazione [...]”.



Si chiede, pertanto, anche in linea con quanto già chiarito da codesta Autorità, di porre l'onere di trasmissione della relazione annuale in capo al revisore legale.

3. Esternalizzazione di servizi in *cloud*. A tal riguardo si chiede se, anche in ossequio agli Orientamenti dell'ESMA in materia di esternalizzazione di servizi in *cloud*, sia possibile per le SGR appartenenti a gruppi bancari mantenere la tenuta del registro contenente le informazioni riguardanti tutti gli accordi di esternalizzazione a fornitori di servizi in *cloud* a livello consolidato presso la capogruppo. Tale possibilità è attualmente riconosciuta ai sensi degli Orientamenti EBA in materia di esternalizzazione del 25 febbraio 2019 (che hanno abrogato le Raccomandazioni EBA 2018 richiamate all'art. 18 del Regolamento del 5 dicembre 2019 vigente) menzionati alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 3 della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013.

Si tratterebbe di un chiarimento importante che permetterebbe di mantenere inalterata una scelta organizzativa posta in essere da molte società appartenenti a gruppi bancari in cui il registro delle esternalizzazioni è tenuto a livello centralizzato dalla capogruppo.

4. Modifiche all'Allegato 4 sui sistemi interni di segnalazione delle violazioni. Per quanto concerne le proposte di modifica apportate all'Allegato 4 in tema di *whistleblowing*, considerato che le stesse non ricevono una esplicita disamina nell'ambito del documento di consultazione, si chiede di confermare se le stesse possano inquadrarsi come una sorta di "anticipazione" del recepimento della direttiva (UE) 2019/1937 il cui *iter* di attuazione nell'ordinamento nazionale non si è ancora concluso.

Nel restare a disposizione per qualsiasi chiarimento dovesse manifestarsi necessario, si inviano distinti saluti.

Il Direttore Generale