

Analisi delle principali novità introdotte dal 1° aggiornamento del Regolamento Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF (cd. MIFID/MIFIR) del 5 dicembre 2019 del 23 dicembre 2022.

Febbraio 2023

1. SOGLIA DI SIGNIFICATIVITÀ	2
2. COMITATO RISCHI	2
3. PARTI CORRELATE	2
4. ESTERNALIZZAZIONI	3
5. RELAZIONE IN MATERIA DI DEPOSITO E SUB-DEPOSITO	3
6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE	3

Si riportano di seguito le principali novità introdotte dal **1° aggiornamento del Regolamento Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 (cd. "Regolamento Governance")**.

1. Soglia di significatività

E' stata fissata la soglia per l'individuazione delle "SIM significative" a **100 milioni di euro di attivo** (in bilancio e fuori bilancio).

2. Comitato rischi

L'art. 28, par. 4, della IFD, richiede l'istituzione di un comitato rischi a tutte le imprese di investimento di classe 2 che non soddisfano i criteri di cui all'art. 32(4)(a) della IFD, e quindi a tutte le SIM significative, come definite nel Regolamento; la direttiva non prevede deroghe né all'obbligo di istituzione del comitato, né ai requisiti per la sua composizione. Come già richiamato in passato dalla Banca d'Italia, laddove l'istituzione di comitati endo-consiliari sia obbligatoria ai sensi della disciplina europea, gli organi di amministrazione degli intermediari devono essere composti (se del caso, integrati) da esponenti provvisti dei requisiti previsti a livello europeo (i.e., nel caso dell'art. 28 della IFD, esponenti che non svolgono funzioni esecutive nell'impresa di investimento).

Si prevede che le SIM di classe 2 che si qualificano come significative, qualora appartengano a gruppi bancari o di SIM, possano avvalersi del comitato rischi istituito dalla capogruppo, purché questa tenga debitamente conto delle specificità della SIM controllata sotto il profilo operativo e assicuri il rispetto delle norme del Regolamento sulla composizione, il mandato e i poteri del comitato rischi.

3. Parti correlate

Si conferma che le SIM quotate o appartenenti a gruppi quotati possono definire le procedure relative ai processi decisionali per le operazioni con parti correlate (di cui all'art. 15-quater del Regolamento) in coerenza con le procedure adottate a livello di gruppo per assicurare la conformità al Regolamento della Consob in materia di operazioni con parti correlate (c.d. Regolamento OPC). Considerato che si tratta di una possibilità già insita nella formulazione dell'art. 15- quater (che rimette alle SIM la definizione delle procedure di approvazione o deliberazione delle operazioni con parti correlate), non si ritiene comunque necessario introdurre questa precisazione nel testo del Regolamento. Si precisa che le procedure delle SIM quotate o appartenenti a gruppi quotati, definite ai sensi del Regolamento, devono rispettare quanto previsto nei parr. 113-114 delle GL in materia di governance interna e devono riferirsi a tutte le parti correlate individuate all'art. 15-bis del Regolamento, incluse quindi le parti correlate di cui alla lettera c) del medesimo articolo, che non rientrano nella nozione di parte correlata rilevante ai fini del Regolamento OPC della Consob.

4. Esternalizzazioni

Gli Orientamenti in materia di esternalizzazione (EBA/GL/2019/02), emanati dall'EBA il 25 febbraio 2019 e applicabili a banche, IP e IMEL, prevedono che il registro di tutti gli accordi di esternalizzazione esistenti possa essere istituito a livello accentrato nell'ambito di un gruppo bancario o di un sistema di tutela istituzionale (IPS). Il registro accentrato include tutti gli accordi di esternalizzazione, compresi quelli conclusi con fornitori di servizi appartenenti al gruppo o all'IPS.

Ove il registro sia istituito a livello accentrato, gli intermediari devono poter ottenere il proprio registro individuale senza indebiti ritardi e le autorità competenti devono potervi accedere prontamente (cfr. par. 23, lett. d), degli Orientamenti).

Alla luce di queste previsioni, il Regolamento ritiene possibile che il registro accentrato a livello di gruppo contenga anche le informazioni sugli "accordi di esternalizzazione a fornitori di servizi cloud" conclusi dalle SGR e dagli altri intermediari appartenenti al gruppo a cui si applicano gli Orientamenti dell'ESMA in materia di esternalizzazione a fornitori di servizi in cloud (ESMA50- 1464-4285), nel rispetto dei medesimi presidi sopra indicati.

5. Relazione in materia di deposito e sub-deposito

Il Regolamento è modificato per attribuire ai revisori legali dei conti incaricati dagli intermediari (come definiti all'art. 22 del Regolamento) il compito di trasmettere alla Banca d'Italia la relazione annuale sui presidi adottati per assicurare il rispetto delle disposizioni in materia di deposito e sub-deposito, in linea con quanto indicato nella Comunicazione della Banca d'Italia del 28 luglio 2020.

Gli intermediari che non possono detenere beni dei clienti non sono tenuti a predisporre il "documento descrittivo" di cui all'art. 23, co. 7, del Regolamento, né a nominare il "Responsabile degli obblighi di salvaguardia dei beni dei clienti" di cui all'art. 29 dello stesso Regolamento.

6. Politiche di remunerazione

In materia di neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere del personale, il Regolamento, nel richiamare – tra gli altri – gli elementi individuati nel par. 26 delle GL in materia di remunerazioni, richiede che le SIM e i gestori documentino il valore delle posizioni lavorative. Questa previsione è volta a consentire la verifica del rispetto del principio di neutralità e deve essere attuata nell'esercizio dell'autonomia organizzativa dei singoli intermediari, individuandole modalità più opportune per realizzare questo obiettivo.

Conseguentemente, l'istituzione di un sistema di classificazione delle mansioni, che nel par. 26 è un mero esempio delle modalità con cui assolvere alle previsioni della IFD, deve tener conto delle caratteristiche dell'intermediario; essa comunque non è obbligatoria, potendo gli intermediari individuare modalità alternative che assicurino altrettanto efficacemente il rispetto degli obiettivi della normativa.

In linea con la disciplina sulle remunerazioni applicabile alle banche, il Regolamento ritiene opportuno riconoscere ai gestori la facoltà di non includere nel limite al rapporto variabile/fisso né gli importi pattuiti e riconosciuti nell'ambito di un accordo tra il gestore e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale (purché calcolati sulla base di una formula predefinita contenuta nelle politiche di remunerazione), né gli importi pattuiti e riconosciuti in base a un patto di non concorrenza (limitatamente alla quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa). Nel caso dei gestori, la definizione ex ante dell'incidenza della parte variabile su quella fissa è tra l'altro rimessa all'autonomia dell'intermediario e non discende da un limite normativo al rapporto variabile/fisso.

Per ragioni di parità di trattamento tra intermediari soggetti al Regolamento, una facoltà analoga viene prevista anche nell'ambito della disciplina applicabile alle SIM (cfr. modifiche all'Allegato 5, par. 9.2).

La quota del patto di non concorrenza che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa non viene inclusa nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, e non viene assoggettata alle regole previste per la remunerazione variabile (es., differimento e uso di strumenti finanziari). Questa impostazione, già adottata nell'ambito della disciplina sulle remunerazioni applicabile alle banche, consente di conciliare opportunamente le finalità prudenziali delle regole sulle remunerazioni con le previsioni civilistiche sulla natura onerosa del patto di non concorrenza.

Non è prevista nel Regolamento una disciplina puntuale per i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede operanti per le SIM (di classe 2), considerato che queste figure non sono oggetto di specifiche previsioni nella normativa prudenziale europea sui sistemi di remunerazione delle imprese di investimento, alla quale si dà attuazione.

Premesso ciò, si precisa che i criteri forniti nelle disposizioni applicabili alle banche (Circolare n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione IV) rappresentano un utile parametro per dare in concreto applicazione alle previsioni del Regolamento secondo cui: i) gli addetti alle reti distributive esterne rientrano nella nozione di "personale" (cfr. Allegato 5, par. 2) e devono quindi essere presi in considerazione ai fini dell'elaborazione della politica di remunerazione, in linea con quanto stabilito dal par. 13 delle GL in materia di remunerazioni ("la politica di remunerazione dovrebbe inoltre stabilire un quadro per altre persone che agiscono per conto dell'impresa di investimento, ad esempio gli agenti collegati"); ii) le SIM devono assicurare, tra l'altro, che i sistemi di incentivazione del personale (incluse le reti interne ed esterne) non si basino solo su obiettivi commerciali, ma siano ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché di eventuali codici etici o di condotta applicabili (cfr. Allegato 5, Premessa); iii) le componenti fissa e variabile della remunerazione devono essere rigorosamente distinte tra loro per consentire la corretta applicazione delle norme.

Si ricorda, infine, che ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede si applicano anche le regole in materia di condotta dei cc.dd. tied agents contenute nel Regolamento delegato (UE) 2017/565 e

nelle linee guida dell'ESMA su politiche e prassi retributive ai sensi della direttiva 2014/65/UE (MiFID2), come recepite nel Regolamento Intermediari della Consob.

Le SIM indicate all'art. 55-bis, co. 1, del TUF – come pure le banche e gli altri soggetti indicati all'art. 12-ter, co. 3, del TUB – possono utilizzare obbligazioni subordinate e altri titoli di debito subordinato per il pagamento della remunerazione variabile (come consentito, nel caso delle SIM, dall'art. 32, par. 1, lett. (j), della IFD e dal Regolamento delegato (UE) 2021/2155), purché sia assicurato il rispetto del taglio minimo unitario di € 200.000 previsto dal legislatore nazionale.

Come specificato nei parr. 260-263 delle GL in materia di remunerazioni, la corresponsione (“vesting”) della parte differita della remunerazione variabile può avvenire o interamente alla fine del periodo di differimento o mediante più quote nel corso di tale periodo; in questo secondo caso, può essere utilizzato un criterio pro rata (“pro rata vesting”), a condizione che la parte variabile non venga corrisposta più frequentemente di una volta all'anno; ciò al fine di garantire una corretta valutazione dei rischi prima dell'eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post.

Nel caso in cui l'intermediario voglia ricorrere al pagamento della parte differita della remunerazione secondo una “velocità di maturazione non lineare”, deve in ogni caso essere assicurato il rispetto delle finalità prudenziali connesse con l'obbligo del differimento (e, quindi, con l'efficace applicazione dei meccanismi di correzione ex post); ne consegue che non è ammesso il riconoscimento della maggior parte della remunerazione differita nella parte iniziale del periodo di differimento, mentre sarebbe conforme alla normativa il riconoscimento di quote di remunerazione differita più alte quanto più vicini si è alla fine del periodo di differimento complessivo.

Alla luce delle specificità caratterizzanti i sistemi di remunerazione delle SIM, si ritiene possibile consentire che, laddove venga in rilievo l'obbligo di riconoscere almeno il 50% della remunerazione variabile in strumenti finanziari, le SIM – in alternativa ad applicare questo obbligo in egual misura alla parte non differita e a quella differita – possano riconoscere una percentuale più alta di strumenti per la remunerazione da corrispondere in via differita, a condizione che venga complessivamente soddisfatto il requisito minimo del pagamento del 50% della remunerazione variabile totale in strumenti finanziari.

Si fa comunque presente che questa facoltà non può essere esercitata applicando il differimento solo alla quota della componente variabile da corrispondere in strumenti finanziari e, per converso, corrispondendo interamente in contanti la parte non differita (up-front) della remunerazione variabile. Ciò, infatti, non sarebbe in linea con il par. 273 delle GL in materia di remunerazioni (che consente solo di “riconoscere una percentuale più alta [*a higher portion*] per la remunerazione differita erogata in strumenti”, ma non di riservare gli strumenti unicamente alla parte differita della remunerazione), né con le finalità prudenziali della disciplina sulle remunerazioni. La parte variabile corrisposta up-front deve essere quindi composta non solo da contanti ma anche da una quota (inferiore al 50% ma pur sempre significativa) di strumenti finanziari, soggetti all'obbligo di *retention*; ciò consente infatti un più

efficace allineamento degli incentivi del personale agli interessi a lungo termine delle SIM attraverso le variazioni del valore degli strumenti riconosciuti.

Tema srl