



COMMISSIONE EUROPEA

Bruxelles, 2.6.2010
COM(2010) 286 definitivo

**RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL
COMITATO DELLE REGIONI**

**Relazione sull'applicazione da parte degli Stati membri dell'UE della raccomandazione
2009/384/CE della Commissione sulle politiche retributive nel settore dei servizi
finanziari (raccomandazione 2009 sulle politiche retributive nel settore dei servizi
finanziari)**

{COM(2010) 284 definitivo}

{COM(2010) 285 definitivo}

{SEC(2010) 671}

**RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL
COMITATO DELLE REGIONI**

**Relazione sull'applicazione da parte degli Stati membri dell'UE della raccomandazione
2009/384/CE della Commissione sulle politiche retributive nel settore dei servizi
finanziari (raccomandazione 2009 sulle politiche retributive nel settore dei servizi
finanziari)**

(Testo rilevante ai fini del SEE)

1. OBIETTIVO DELLA RELAZIONE

Da qualche tempo il livello delle retribuzioni nel settore dei servizi finanziari è una questione molto dibattuta, ma fino a recentemente si è prestata poca attenzione all'orientamento a breve termine e alla mancanza di adeguamento ai rischi dei bonus annuali/delle componenti variabili delle retribuzioni nel settore dei servizi finanziari¹.

Tuttavia, esiste ormai un ampio consenso sul fatto che la filosofia intrinseca dei bonus annuali incoraggi l'eccessiva assunzione di rischi poiché, in assenza di clausole "malus" o di restituzione (*clawback*), i percipienti si limitano a incassare una parte degli utili che generano senza farsi carico delle conseguenze di eventuali perdite, ove il rischio si materializzi.

Questi problemi in materia di politica retributiva nel settore dei servizi finanziari non sono limitati alle retribuzioni di amministratori e dirigenti, ma si estendono anche ai sistemi retributivi ad altri livelli, segnatamente alle figure professionali la cui attività implica l'assunzione di rischi (ad esempio i *trader*) e la cui remunerazione presenta una componente variabile in funzione dei risultati.

Nella comunicazione del 4 marzo "Guidare la ripresa in Europa"², la Commissione europea ha dichiarato la sua intenzione di rafforzare la raccomandazione del 2004 sulla remunerazione degli amministratori delle società quotate in borsa e di presentare una nuova raccomandazione sulle retribuzioni nel settore dei servizi finanziari per affrontare il problema degli incentivi perversi nelle imprese.

¹ Nel 2008 un gruppo per la gestione del rischio di controparte III (CRMPG III), costituito negli USA al fine di analizzare la crisi del mercato del credito, ha concluso nella sua relazione che i sistemi retributivi nel settore dei servizi finanziari sono una delle cinque principali forze trainanti della crisi finanziaria. Il CRMPG III ha sottolineato l'esigenza di un adeguato allineamento degli incentivi retributivi agli interessi di lungo termine degli istituti finanziari e la necessità di scoraggiare le assunzioni di rischio eccessive nel breve termine. A livello UE, la relazione de Larosière è giunta alle stesse conclusioni nel raccomandare di concentrarsi sulla struttura della politica retributiva nel settore dei servizi finanziari e di "riallineare gli incentivi retributivi agli interessi degli azionisti e alla redditività a lungo termine dell'impresa nel suo complesso".

² Comunicazione della Commissione del 4 marzo 2009 per il Consiglio europeo di primavera, "Guidare la ripresa in Europa", COM(2009) 114.

In linea con le conclusioni del vertice G20 di Londra³, il 30 aprile 2009 è stata adottata la raccomandazione della Commissione sulle politiche retributive nel settore dei servizi finanziari⁴. La Commissione è stata quindi il primo partecipante al G20 ad attuare le conclusioni del vertice in materia di politiche retributive nel settore dei servizi finanziari. Il principale obiettivo della nuova raccomandazione è quello di garantire che la politica retributiva degli istituti finanziari non induca all'assunzione di rischi eccessivi e sia in linea con gli interessi a lungo termine di tali istituti. La raccomandazione invita gli Stati membri ad adottare misure in quattro aree principali: i) struttura della politica retributiva, ii) governance, iii) requisiti in materia di informativa, iv) vigilanza⁵.

L'intento della Commissione era di agire rapidamente e inviare un segnale politico forte e immediato a Stati membri e operatori del mercato sulla necessità di mettere in atto un cambiamento sostanziale nella definizione e nell'applicazione delle politiche retributive.

Inoltre, la Commissione era del parere che la raccomandazione dovesse applicarsi in tutto il settore dei servizi finanziari, a prescindere dallo statuto giuridico dell'impresa finanziaria. Secondo la Commissione, un'applicazione limitata dei nuovi principi (ad esempio esclusivamente a banche e imprese di investimento) avrebbe trascurato istituti finanziari che possono essere altrettanto importanti per mantenere la stabilità finanziaria e dove politiche sbagliate in termini di incentivi che incoraggino l'assunzione di rischi eccessivi potrebbero avere le stesse conseguenze che presentano per le banche e le imprese di investimento. Inoltre, applicando i principi di una sana politica retributiva solo ad una parte limitata del settore dei servizi finanziari si potrebbero provocare distorsioni della concorrenza tra diversi settori che competono per attrarre talenti analoghi sul medesimo mercato del lavoro.

L'obiettivo della presente relazione, che la Commissione si è impegnata a preparare un anno dopo l'adozione della sua raccomandazione, consiste nel valutare in che misura gli Stati membri hanno posto in essere il quadro di riferimento necessario per mettere in atto i principi fondamentali della raccomandazione del 2009 sulle politiche retributive nel settore dei servizi finanziari. Gli Stati membri sono stati invitati a prendere le misure necessarie per promuovere l'applicazione della raccomandazione della Commissione entro il 31 dicembre 2009.

La relazione si basa sulle risposte fornite dagli Stati membri a un questionario preparato dalla Commissione ed è integrata da un documento di lavoro dei servizi della Commissione, contenente le tabelle che indicano in che misura gli Stati membri hanno seguito le disposizioni della raccomandazione.

2. PRINCIPALI CONCLUSIONI DELLA VALUTAZIONE

16 Stati membri (BE, BG, CY, DE, ES, FR, HU, IT, LT, LV, LU, MT, NL, RO, SE, UK) hanno adottato misure nazionali conformemente alla raccomandazione della Commissione. Dei rimanenti 11 (AT, CZ, DK, EE, EL, FI, IE, PL, PT, SI, SK), sei hanno dichiarato che misure nazionali pertinenti sono in corso di preparazione o di adozione.

³ Conclusioni del vertice G20, Londra, 2 aprile 2009, paragrafo 15.

⁴ Raccomandazione 2009/384/CE della Commissione sulle politiche retributive nel settore dei servizi finanziari, GU L 120 del 15.5.2009, pag. 22.

⁵ Per una descrizione dettagliata del contenuto della raccomandazione, si veda il documento di lavoro SEC(2010) 671 dei servizi della Commissione che integra la presente relazione.

In sei Stati membri (DE, FR, IT, MT, NL, UK) i principi di una sana politica retributiva si applicano già ai bonus 2009. In altri Stati membri, gli istituti finanziari interessati devono applicare tali principi nel corso del 2010.

Solo sette Stati membri (BE, FR, HU, LT, LV, NL, SE) hanno adottato misure nazionali che si applicano alle imprese finanziarie in tutto il settore dei servizi finanziari. Nei nove Stati membri rimanenti, l'ambito di applicazione delle misure nazionali varia in misura sostanziale, benché tutte riguardino gli enti creditizi.

Tutti i 16 Stati membri hanno adottato misure nazionali intese ad adeguare ai rischi le politiche retributive e ad allinearle agli interessi a lungo termine delle imprese finanziarie. Tuttavia, si rilevano differenze sostanziali in merito al contenuto e al livello di dettaglio delle disposizioni nazionali concernenti la struttura della politica retributiva.

Un numero limitato di Stati membri ha dato piena attuazione a importanti raccomandazioni sulla governance, quali il ruolo dei consigli (di sorveglianza) o qualifiche e competenze dei membri dei comitati remunerazione.

Il contenuto dei requisiti in materia di informativa varia nei diversi Stati membri. In numerosi casi si annuncia un'imminente legislazione intesa a potenziare i requisiti in materia di informativa.

3. VALUTAZIONE DELL'ATTUAZIONE DELLA RACCOMANDAZIONE

3.1. Campo di applicazione e aspetti generali

16 Stati membri (BE, BG, CY, DE, ES, FR, HU, IT, LT, LV, LU, MT, NL, RO, SE, UK) hanno adottato misure nazionali conformemente alla raccomandazione della Commissione. 11 Stati membri (AT, CZ, DK, EE, EL, FI, IE, PL, PT, SI, SK) non hanno ancora adottato misure specifiche al momento della preparazione della presente relazione. Di questi 11 Stati membri, sei (CZ, DK, EE, FI, IE e PT) hanno dichiarato che misure nazionali pertinenti⁶ sono in corso di preparazione o di adozione, in particolare nella prospettiva della futura revisione della direttiva sui requisiti patrimoniali (CRD)⁷.

Tra gli Stati membri che non hanno adottato misure specifiche e non sono neppure in procinto di farlo, Austria e Grecia sostengono di disporre già di parecchie disposizioni nazionali in materia di retribuzioni. Tuttavia, tali disposizioni si riferiscono al diritto societario ovvero al governo societario in generale e non affrontano specificamente i problemi rilevati dalla raccomandazione della Commissione sulle politiche retributive nel settore dei servizi finanziari.

Secondo la Slovacchia, non è necessario regolamentare le retribuzioni, tenendo conto dei livelli bassi delle retribuzioni dei dirigenti negli istituti finanziari della Slovacchia, del loro impatto limitato sulla stabilità, nonché dell'espansione limitata del settore delle banche di investimento e dei servizi di investimento.

⁶ Ai fini della presente relazione si prenderanno in esame solo gli Stati membri che hanno adottato misure nazionali conformemente alla raccomandazione della Commissione.

⁷ COM(2009) 362. Per maggiori dettagli si veda la sezione 4 della presente relazione.

La Polonia non ritiene che sia giustificato intervenire in questa fase nei sistemi retributivi di imprese private, lasciando così alla prudenza e alla responsabilità degli organi societari pertinenti la decisione se includere o meno i principi della raccomandazione nelle rispettive norme in materia di governo societario e di migliori prassi aziendali. Tuttavia, la Polonia intende attuare una serie di principi nazionali concernenti la politica retributiva degli enti creditizi e delle imprese di investimento a seguito della revisione della CRD.

Con l'eccezione di sei Stati membri (DE, FR, IT, MT, NL, UK) che applicano già ai bonus concessi nel 2009 i principi in materia di sane politiche retributive, nella maggior parte degli Stati membri tali principi devono essere applicati dagli istituti finanziari pertinenti nel corso del 2010.

Benché tutti i 16 Stati membri che hanno adottato misure nazionali specifiche conformemente alla raccomandazione della Commissione hanno incluso gli enti creditizi, solo sette Stati membri (BE, FR, HU, LT, LV, NL, SE) hanno adottato misure nazionali che si applicano a tutte le imprese finanziarie operanti nel settore dei servizi finanziari. Nei nove Stati membri rimanenti, il campo di applicazione delle misure nazionali varia in misura sostanziale:

- in sei Stati membri (BU, CY, ES, IT⁸, MT, RO) esse riguardano solo gli enti creditizi;
- in uno Stato membro (UK) esse riguardano anche le imprese di investimento;
- in uno Stato membro (DE) esse riguardano anche il settore assicurativo e le imprese di investimento;
- in uno Stato membro (LU) esse riguardano tutte le imprese finanziarie tranne il settore assicurativo.

In numerosi Stati membri, esiste una soglia o una condizione relativa alle dimensioni per determinare l'applicazione, in tutto o in parte, di norme più severe. In Italia, nelle disposizioni della Banca d'Italia dell'ottobre 2009 vengono individuati i sei principali gruppi bancari che, in aggiunta alle norme applicabili a tutte le banche, sono tenuti a conformarsi agli standard applicativi emanati dall'FSB nel settembre 2009 (*FSB Implementation Standards*). Nel Regno Unito, il codice retributivo della FSA integrato nel Manuale FSA si applica a circa 26 tra le maggiori banche, società di credito edilizio e *broker* costituiti nel Regno Unito.

In due Stati membri (DE, ES), agli istituti finanziari interessati viene richiesto di determinare autonomamente in quale misura dovrebbero essere coperti dalle disposizioni (autovalutazione). In Germania, tutti gli istituti finanziari interessati dovrebbero rispettare le disposizioni generali che collegano le politiche retributive a una sana gestione del rischio e a obiettivi di lungo termine. Tuttavia, ciascun istituto stabilisce autonomamente, sulla base di un'analisi del rischio, se si debbano applicare disposizioni speciali. Secondo la Germania, "l'analisi deve essere plausibile, esauriente e trasparente per terze parti".

Tutti i 16 Stati membri applicano i principi alle categorie di personale le cui attività professionali esercitano un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'impresa finanziaria.

⁸ L'Italia ha dichiarato che alcuni principi generali sulle retribuzioni relative ai servizi e alle attività di investimento si applicherebbero a imprese di investimento e di gestione patrimoniale (regolamento congiunto Banca d'Italia/Consob, pubblicato nell'ottobre 2007).

Tuttavia, numerosi Stati membri (BG, CY, HU, IT, MT, NL, RO, SE, UK), in linea con gli orientamenti del CEBS, sono andati oltre, comprendendo tutte le categorie di personale e ponendo l'accento in particolare su quelle che ricoprono posti di alto livello e assumono dei rischi. Alcuni Stati membri (BE, DE, IT⁹, SE) hanno chiesto agli stessi istituti finanziari di stilare un elenco delle categorie di personale che esercitano un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'istituto. A parte indicare qualche esempio (come "alta direzione" o "funzioni di controllo") gli Stati membri non hanno fornito una definizione delle categorie di personale che esercitano un impatto sostanziale sul profilo di rischio^{10,11}.

La maggior parte degli Stati membri (tranne la Francia) ha adottato disposizioni nazionali sulle retribuzioni nel settore dei servizi finanziari tramite disposizioni in materia di vigilanza, che possono assumere la forma di una raccomandazione o di un atto giuridico vincolante che autorizza l'autorità di vigilanza a emettere norme e principi obbligatori. In Francia, il ministero delle Finanze ha adottato un regolamento (*Arrêté*). Diversi Stati membri specificano che se un istituto finanziario pertinente non rispetta le loro disposizioni, le autorità di vigilanza nazionali hanno il diritto di prendere misure, quali la richiesta di rettificare i sistemi retributivi ("misure qualitative") o la richiesta di aggiunte di capitale ("misure quantitative"). Le raccomandazioni relative alla vigilanza in alcuni Stati membri sono state attuate tramite la legislazione, in quanto rientrano in poteri/prerogative generali concessi alle autorità competenti. Talvolta i requisiti in materia di informativa sono stati attuati nel quadro di un codice di governo societario (tipicamente ove riguardino gli amministratori di istituti finanziari quotati in borsa).

Diversi Stati membri (BG, DE, ES, UK) specificano che le attuali misure di vigilanza non pregiudicano l'imminente legislazione nazionale. In tre Stati membri (DE, FR e NL) le misure nazionali sono accompagnate da impegni aggiuntivi del settore contenuti in un codice d'impresa.

Nei casi in cui sono state adottate misure nazionali, gli Stati membri dichiarano che si applicano agli istituti finanziari pertinenti su base individuale e consolidata¹². In linea con le disposizioni UE, non s'intendono comprese le succursali di istituti del SEE operanti nel territorio di uno Stato membro.

Tutti gli Stati membri che hanno adottato misure nazionali prevedono un "test di proporzionalità" per tenere conto della natura, delle dimensioni e dell'ambito di attività specifico dell'istituto finanziario. Inoltre, tutti i 16 Stati membri escludono onorari e commissioni dal campo di applicazione delle misure nazionali, conformemente alla raccomandazione della Commissione.

⁹ Solo per le sei principali banche italiane.

¹⁰ La Svezia specifica comunque che *"Un dipendente il cui operato può esercitare un impatto sostanziale sull'esposizione al rischio dell'impresa si definisce come segue: dipendente appartenente a una categoria di personale che, nell'ambito dei suoi incarichi, eserciti o possa esercitare un'influenza significativa sull'esposizione al rischio dell'impresa"*.

¹¹ Nel Regno Unito, gli istituti finanziari interessati dovrebbero comprendere "Persone che svolgono una funzione con un'influenza significativa sull'impresa (e di conseguenza soggette ad approvazione per lo svolgimento di tale funzione) e dipendenti le cui attività esercitano, o potrebbero esercitare, un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'impresa". Si presume che un dipendente della seconda categoria sia interessato se la sua retribuzione complessiva prevista per il 2009 superi 1 milione di sterline.

¹² Salvo, in alcuni casi, le norme specifiche di diritto del lavoro e/o fiscali di paesi terzi dove operano imprese del gruppo.

3.2. Struttura della politica retributiva

Tutti i 16 Stati membri hanno attuato le disposizioni generali contenute ai punti 3.1 e 3.2 della raccomandazione della Commissione. La raccomandazione 3.1 stabilisce il requisito generale che la politica retributiva sia coerente con una sana ed efficace gestione del rischio e la 3.2 mira ad allineare le politiche retributive con gli interessi di lungo termine dell'impresa finanziaria. Tuttavia, la Spagna limita il campo di applicazione della raccomandazione 3.2 a dirigenti e amministratori¹³. Il Regno Unito dichiara di attuare "implicitamente" la raccomandazione 3.2 (per via del suo codice generale).

Benché tutti i 16 Stati membri abbiano attuato la raccomandazione 4.1 sull'esigenza di un adeguato equilibrio tra componenti fisse e variabili della remunerazione (con l'eccezione della Spagna che prevede la stessa limitazione citata in precedenza) solo quattro Stati membri (BE, LU, MT, NL) prevedono l'obbligo per gli istituti finanziari di definire un limite massimo per la componente variabile.

15 Stati membri (tranne la Romania) hanno attuato la raccomandazione 4.2 sulla politica in materia di bonus. L'Ungheria attua solo parzialmente la raccomandazione, poiché non prevede norme sulla possibilità di trattenere i bonus.

Mentre tutti i 16 Stati membri hanno attuato la raccomandazione 4.3 sulla posticipazione della componente variabile, sei Stati membri (BG, CY, HU, LV, MT e RO) non prevedono riferimenti a un periodo minimo di differimento. L'Italia lo prevede esclusivamente in riferimento alle sei principali banche. La Lituania non prevede questa disposizione per il settore assicurativo.

Tutti i 16 Stati membri hanno attuato la raccomandazione 4.4 sull'adeguamento ai rischi della componente variabile della retribuzione di cui si posticipa l'erogazione, ma la Lituania non estende l'ambito di applicazione al settore assicurativo.

Dei 16 Stati membri, due (RO e MT) non hanno attuato la raccomandazione 4.5 sugli importi erogati in caso di risoluzione anticipata. La Lituania ne limita l'ambito di applicazione escludendo il settore assicurativo, mentre la Francia lo limita ad amministratori e dirigenti di società quotate in borsa.

Solo sei Stati membri (BE, DE, ES, LU, MT, NL) hanno attuato la raccomandazione 4.6 sulla possibilità di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, della componente variabile. Bulgaria, Cipro e Ungheria limitano tale possibilità ai casi di frode. L'Italia limita l'ambito di applicazione alle sei maggiori banche. La Lituania non ne prevede l'attuazione per gli enti creditizi. Francia, Lettonia, Romania, Svezia, Regno Unito non hanno attuato la raccomandazione.

Tre Stati membri (BG, MT e RO) non hanno attuato la raccomandazione 4.7 concernente la necessità di aggiornare periodicamente la struttura della politica retributiva.

¹³ La Spagna sostiene che tenendo conto i) dell'assenza di problemi in Spagna in relazione alle politiche di retribuzione e ii) dell'esigenza di garantire la coerenza negli sviluppi legislativi europei, la Spagna attende l'adozione delle direttive europee pertinenti per attuarle.

Tutti i 16 Stati membri hanno attuato la raccomandazione 5.1 sulla quantificazione dei risultati.

Otto Stati membri (BE, DE, ES, FR, IT, LU, NL, UK) hanno attuato la raccomandazione 5.2 che prevede un arco pluriennale per la valutazione dei risultati. La Lettonia l'ha attuata con l'aggiunta di una deroga per i contratti di lavoro di durata inferiore al periodo della prestazione. La Romania non l'ha attuata. Bulgaria, Cipro, Ungheria, Lituania, Malta e Svezia l'hanno attuata parzialmente, nella misura in cui non prevedono un arco di tempo pluriennale specifico ma richiedono solo di tenere conto delle prestazioni di più lungo termine e dei rischi attuali e futuri.

Tutti i 16 Stati membri hanno attuato la raccomandazione 5.3 sull'adeguamento ai rischi della quantificazione dei risultati. I Paesi Bassi non specificano tuttavia che l'adeguamento ai rischi dovrebbe tenere conto del costo del capitale impiegato e della liquidità necessaria, mentre la Lituania non applica la raccomandazione al settore assicurativo.

Tutti i 16 Stati membri hanno attuato la raccomandazione 5.4 relativa all'inserimento di criteri non finanziari nella valutazione di risultati ottenuti dai singoli.

Le differenze sostanziali dell'attuazione a livello nazionale di un elemento fondamentale come la struttura della politica retributiva sono preoccupanti. Tali differenze addirittura si ampliano ulteriormente laddove gli Stati membri (FR, DE, IT, NL, SE, UK) hanno attuato anche le norme più severe contenute negli standard applicativi dell'FSB¹⁴.

3.3. Governance

Per quanto concerne la raccomandazione 6.1 sulla necessità di includere misure atte a prevenire conflitti di interesse e sui requisiti delle procedure per determinare la remunerazione, solo la Spagna non ha provveduto all'attuazione. Inoltre, Malta e Paesi Bassi l'hanno attuata solo in parte, non prevedendo affatto disposizioni specifiche in materia di conflitti di interesse (MT) o limitando il campo di applicazione ad amministratori con un elenco limitato di potenziali conflitti di interesse (NL).

Tutti i 16 Stati membri hanno adottato misure nazionali per attuare la raccomandazione 6.2 sul ruolo del consiglio. Tuttavia, due Stati membri (BE e MT) la attuano solo in parte, nella misura in cui non è prevista la determinazione della remunerazione degli amministratori da parte del consiglio (di sorveglianza). Inoltre, in Francia il consiglio stabilisce la remunerazione degli amministratori solo nelle imprese beneficiarie di assistenza pubblica.

Solo la Romania non ha attuato la raccomandazione 6.3 sul coinvolgimento delle funzioni di controllo e, se opportuno, dei dipartimenti delle risorse umane e di esperti esterni nell'elaborazione della politica retributiva. Tuttavia, Germania e Lituania non l'hanno attuata con riferimento al settore assicurativo. Inoltre, la Lituania esclude le banche dal campo di applicazione.

Su 16 Stati membri, soltanto sette (BE, FR, LV, LU, NL, SE, UK) hanno attuato pienamente la raccomandazione 6.4 sulle competenze e sulle qualifiche dei membri del consiglio di

¹⁴ Esistono altre differenze dovute a specifiche disposizioni nazionali o in caso di salvataggio di istituti finanziari, ma sono più specifiche e di portata limitata.

amministrazione (o di sorveglianza) e dei comitati remunerazione. La Lituania non la attua con riferimento a banche e imprese di assicurazione. Altri Stati membri (BG, CY, DE, ES, IT) prevedono solo disposizioni generali sulle qualifiche e sull'indipendenza dei membri del comitato remunerazione o delle funzioni di controllo.

Per quanto concerne la raccomandazione 6.5 sulla revisione dell'attuazione della politica retributiva da parte delle funzioni di controllo, solo la Spagna non l'ha attuata.

13 Stati membri (BE, BU, CY, ES, FR, IT, LV, LU, MT, NL, RO, SE, UK) hanno attuato la raccomandazione 6.6 sui membri del personale coinvolti nei processi di controllo. La Germania l'ha attuata per gli enti creditizi e le imprese di investimento, ma solo parzialmente per il settore assicurativo (nessuna disposizione sulla retribuzione del personale di controllo). La Lituania non ne rispecchia pienamente il contenuto per quanto concerne il settore assicurativo. Anche l'Ungheria la attua solo in parte in quanto non prevede norme specifiche sulla retribuzione delle funzioni di controllo, salvo per quanto concerne l'indipendenza dalle unità operative.

Nel complesso, il livello di attuazione delle raccomandazioni 6.2 e 6.4 è insoddisfacente e, in considerazione della loro importanza, risulta problematico.

3.4. Divulgazione della politica retributiva

Per quanto concerne la raccomandazione 7, che prevede un obbligo generale di informativa, solo la Spagna non l'ha attuata, ma annuncia l'imminente approvazione di una legislazione in materia. La Lituania la attua solo in parte, in quanto non ha adottato disposizioni specifiche per il settore assicurativo.

Nella raccomandazione 8 viene ulteriormente specificato il contenuto dei requisiti in materia di informativa. Sette Stati membri (BE, FR, IT, LV, LU, SE, UK) l'hanno attuata pienamente. La Germania l'ha attuata pienamente per gli enti creditizi e le imprese di investimento, ma solo in parte per il settore assicurativo (non è richiesta un'informativa dettagliata). BG, CY, LT, MT, NL e RO l'hanno attuata parzialmente, in quanto mancano alcuni requisiti o l'ambito di applicazione è incompleto in termini di istituti finanziari coperti o di categorie di personale (solo gli amministratori)/tipologie di forme giuridiche (solo società quotate). Spagna e Ungheria non l'hanno attuata.

3.5. Vigilanza

La raccomandazione 11 invita gli Stati membri ad assicurarsi che gli istituti finanziari siano in grado di comunicare tutte le informazioni pertinenti alle autorità competenti, con un'indicazione della conformità. Su 16 Stati membri, solo la Spagna non applica questa raccomandazione. La Lituania non prevede norme specifiche per le imprese di assicurazione.

La raccomandazione 12 invita gli Stati membri a garantire che le autorità competenti possano richiedere e avere accesso a tutte le informazioni di cui necessitano per valutare la conformità degli istituti finanziari. Su 16 Stati membri che hanno adottato misure nazionali, solo l'Ungheria non ha attuato questa raccomandazione.

4. SVILUPPI ATTUALI

Nella comunicazione¹⁵ che accompagna le sopra citate raccomandazioni, la Commissione riconosceva che tali raccomandazioni costituivano solo la prima fase della strategia della Commissione volta ad affrontare il problema e che sarebbe seguita una legislazione a livello UE.

Nel luglio 2009, la Commissione ha adottato una proposta per la revisione della direttiva sui requisiti patrimoniali (CRD)¹⁶ relativa, tra l'altro, alle politiche retributive degli enti creditizi. In un contesto di crisi, la Commissione ha dato la priorità a misure legislative nel settore bancario e delle imprese di investimento, dove si riscontravano i segnali più evidenti dell'impatto negativo del disallineamento degli incentivi.

Nella sua proposta, la Commissione mira a tradurre in obblighi giuridici dell'UE i principi contenuti nella raccomandazione sulle politiche retributive nel settore dei servizi finanziari. Alle autorità di vigilanza bancaria viene richiesto di vigilare sulle politiche retributive e viene conferito il potere di sanzionare le banche che non rispettano le nuove disposizioni. Le autorità di vigilanza disporranno di numerose misure per sanzionare la non conformità, ad esempio possono richiedere agli istituti finanziari di ridurre il rischio inerente a determinati sistemi retributivi, imporre ammende o, da ultimo, fondi propri aggiuntivi.

L'accordo generale adottato nella riunione del Consiglio ECOFIN del novembre 2009 dimostra la determinazione dell'UE ad agire per affrontare il problema. Considerata l'adozione di ulteriori standard applicativi sulle retribuzioni da parte dell'FSB nel settembre 2009, gli Stati membri hanno convenuto inoltre che la proposta CRD li rispecchiasse rigorosamente¹⁷.

Intanto, disposizioni analoghe sulla politica retributiva sono state introdotte dagli Stati membri nella proposta di direttiva sui gestori di fondi di investimento alternativi ("*hedge funds*")¹⁸.

Entrambe le proposte sono in corso di discussione nel Consiglio e nel Parlamento europeo.

5. CONCLUSIONI

Nonostante l'accelerazione dell'impegno ad attuare una riforma sostanziale in materia di politiche retributive dovuta alla crisi, solo 16 Stati membri hanno applicato pienamente o parzialmente la raccomandazione della Commissione. Per quanto sei Stati membri stiano adottando misure per promuovere l'applicazione della raccomandazione, vi è un numero ancora relativamente elevato di Stati membri che non ha avviato misure o ha preso provvedimenti insoddisfacenti. Gli Stati membri che applicano misure pertinenti in tutto il settore dei servizi finanziari sono solo sette. Le differenze sostanziali esistenti tra Stati membri in materia di attuazione di un elemento fondamentale quale la struttura della politica retributiva sono preoccupanti.

¹⁵ COM(2009) 211, 30.4.2009.

¹⁶ COM(2009) 362.

¹⁷ Si veda l'accordo del 10 novembre 2009 durante il Consiglio ECOFIN.

¹⁸ COM(2009) 207, 30.4.2009.

Sono quindi necessari ulteriori sforzi per affrontare il problema. Non è possibile attuare riforme di successo in assenza di un effettivo cambiamento di cultura in merito al modo in cui il settore dei servizi finanziari decide di incentivare il personale (dagli impiegati ai dirigenti). Alcuni istituti finanziari si sono già dichiarati contrari a una riforma in questo campo e continuano a considerare la cultura dei bonus a breve termine come un vantaggio competitivo distintivo e come il modo più efficace per incentivare il personale. In effetti, gli istituti finanziari hanno un forte interesse a sostenere la cultura dei bonus a breve termine, al fine di mantenere un luogo di lavoro altamente flessibile¹⁹. Gli operatori dei servizi finanziari cambieranno il loro comportamento in termini di rischio solo quando sapranno di essere valutati su un arco di tempo sufficientemente lungo e che il livello della loro retribuzione sarà effettivamente ridotto se assumono rischi eccessivi.

Nonostante le imminenti proposte legislative, occorreranno linee guida delle autorità di vigilanza per garantire un approccio comune all'interno dell'UE. Per garantire condizioni di parità a livello globale, occorrerà anche una convergenza delle pratiche di vigilanza nel contesto del Comitato di Basilea.

Per quanto riguarda le pratiche negli istituti finanziari, in questa fase è difficile valutare se e in che misura gli istituti finanziari hanno posto in essere concretamente delle valide politiche retributive. È troppo presto e la maggior parte dei cambiamenti normativi sono ancora in corso. Benché gli istituti finanziari abbiano cominciato a modificare i propri sistemi retributivi, date le preoccupazioni circa gli svantaggi di chi si muove per primo è improbabile che si impegnino ad attuare una riforma generale della politica retributiva a lungo termine prima dell'adozione dell'imminente legislazione in materia²⁰. Anche se gli istituti finanziari stanno già comunicando all'esterno ed effettuando un "marketing tattico" di alcuni cambiamenti nelle politiche retributive, in particolare concernenti gli amministratori²¹, le informazioni disponibili sulle singole retribuzioni ai livelli inferiori e sulla struttura del sistema sono ancora poche, se non addirittura nulle.

Da parte sua, la Commissione intende:

- proporre misure legislative simili sulle retribuzioni nel settore dei servizi finanziari non bancari (assicurazioni, OICVM) nel corso del 2010/inizio 2011;
- assicurarsi che gli Stati membri e il Parlamento europeo trovino un rapido accordo sulle proposte legislative in sospeso in materia di retribuzioni e si impegnino ai fini di un rigoroso controllo della loro futura attuazione da parte degli Stati membri;

¹⁹ I bonus a breve termine implicano contratti di impiego a breve termine. Essendo in grado di ridurre il numero di dipendenti in qualsiasi momento dell'anno, gli istituti finanziari promuovono la competizione tra il personale e preservano il livello dei bonus collettivi nell'ambito di questa cultura della mobilità.

²⁰ Nella recente relazione dell'IIF (Associazione dell'industria finanziaria internazionale) si afferma che benché "si stiano facendo progressi verso l'allineamento delle retribuzioni con i principi IIF/FSB, occorre molto più lavoro. Mentre gran parte delle imprese oggetto dello studio collegava le retribuzioni ai risultati e ricorreva ai differimenti nei pagamenti delle retribuzioni, la maggior parte affrontava delle sfide nell'allineare le retribuzioni all'orizzonte temporale di rischio delle entrate e nell'integrare costo del capitale e fattori di rischio nella valutazione dei risultati".

²¹ Tra cui autolimitazioni o tetti massimi a bonus o liquidazioni principesche per gli alti dirigenti, consistenti importi di denaro elargiti in beneficenza, ecc.

- assicurarsi che la partecipazione a FSB e G20 consenta l'applicazione efficace di norme simili sulle politiche retributive nel settore dei servizi finanziari a livello mondiale, onde garantire condizioni di parità in materia;
- riesaminare periodicamente la situazione e riservarsi il diritto di proporre misure aggiuntive, ove necessario.
-