

LE NUOVE REGOLE SUI BONUS NELLE BANCHE E NELLE SOCIETÀ FINANZIARIE

di Paolo Manna

Il 7 luglio 2010 il Parlamento Europeo ha approvato a larghissima maggioranza una nuova normativa europea che modifica in profondità le Direttive attualmente in vigore circa i requisiti di capitale a fronte dei trading book e delle operazioni di cartolarizzazione e introduce per la prima volta regole di indirizzo e monitoraggio delle politiche di remunerazione che le banche e società finanziarie europee attuano nei confronti dei loro dipendenti. Con riferimento a questo specifico punto, la normativa è molto stringente e severa perché i membri del Parlamento europeo hanno incolpato i bonus, e più in generale le parti degli stipendi aggancciate in qualsiasi modo ai risultati delle banche, di aver incoraggiato i comportamenti sconsiderati che hanno, se non determinato, almeno ampliato l'attuale crisi. I deputati hanno messo nel mirino la "cultura del bonus", secondo la quale gran parte di quello che i manager guadagnano non è costituito dallo stipendio ma dai premi legati alla performance. La relazione accompagnatoria della legge recita: "andando verso la crisi, le banche pagavano i bonus sulla base del profitto atteso delle transazioni concluse dagli agenti. Più grande il rischio, più grande il profitto aziendale, e quindi più grande il premio. La crisi ha dimostrato che in molti casi questi investimenti si sono trasformati in perdite clamorose, ma ormai i responsabili se n'erano già andati con i loro bonus". Queste parole testimoniano del clima di profonda sfiducia che l'opinione pubblica europea vive nei confronti delle banche e dei banchieri e di cui il Parlamento si è fatto interprete. La relatrice della legge, la deputata laburista inglese Arlene McCarthy, sintetizza l'obiettivo della nuova legislazione con le seguenti parole: "assicurando che tutti i pagamenti vengano commisurati al rischio e limitando i pagamenti anticipati dei bonus per permettere di recuperare le perdite, vogliamo garantire che gli incentivi siano allineati con la stabilità e la salute a lungo termine delle banche".

Come vedremo in seguito, la portata reale della normativa è più ampia perché pone le basi per la definizione del primo ambito di manovra delle neonate Authority finanziarie continentali, la supervisione europea delle politiche di remunerazione, in quanto mette sotto controllo legislativo lo stretto collegamento tra bonus, assunzione di rischi e stabilità a medio/lungo termine delle banche. A seguito del parere favorevole dell'Ecofin in data 2 settembre 2010, le regole so-

no diventate operative a partire dal 1° gennaio c.a.

I PRINCIPI GENERALI DELLA NORMATIVA

In primo luogo è importante chiarire che la normativa fa esplicito riferimento al legame di "causa-effetto" che esiste tra l'inappropriata struttura remunerativa di una banca e l'incentivo ad assumere rischi oltre il livello sopportabile dall'istituzione finanziaria. La sezione introduttiva della normativa riconosce pieno appoggio alle regole proposte a livello internazionale dal Financial Stability Board: non ci troviamo perciò di fronte ad un generico documento di richiamo a comportamenti più consoni all'etica o ad un vago appello alla salvaguardia dell'equilibrio economico, bensì ad uno specifico insieme di regole sulle quali sarà condotta supervisione di vigilanza a livello europeo. Inoltre, il pieno appoggio del Parlamento Europeo alle proposte elaborate dal Financial Stability Board, presieduto da Mario Draghi, invia un chiaro segnale alle piazze finanziarie e ai sistemi bancari non coinvolti, in particolare quelle asiatiche, circa la possibile futura estensione dei principi e delle modalità operative della Direttiva.

La normativa fa espresso obbligo alle istituzioni creditizie e alle banche d'investimento di elaborare politiche remunerative per tutte le figure professionali che possono impattare sul profilo di rischio dell'azienda, stabilendo che la lista deve contenere almeno le seguenti figure: i manager di livello "senior", tutti coloro che assumono rischi per conto dell'istituzione finanziaria nonché coloro che svolgono funzione di controllo e dovrebbe, in questo caso la legge usa il condizionale, includere anche qualsiasi lavoratore la cui remunerazione totale, inclusi i piani pensionistici a carico delle banche e società, li porta nella medesima fascia remunerativa dei senior manager e assuntori di rischio.

Qual è la definizione di remunerazione che fornisce la normativa? Essa specifica che la politica delle remunerazioni deve coprire tutti gli aspetti reddituali, dal salario base ai bonus aziendali, qualsiasi tipo di benefit e i piani pensionistici individuali che le aziende assicurano ai manager, poco in uso nel nostro paese, ovviamente se le singole categorie di questo elenco sono legate al raggiungimento degli obiettivi.

La politica delle remunerazioni dovrà inoltre essere allineata con il ruolo del sistema finanziario di meccanismo di al-

primo piano

locazione efficiente delle risorse finanziarie nell'economia reale. In conseguenza, il sistema di remunerazione dovrà assegnare incentivi allineati con i tipici interessi di lungo termine dell'istituzione finanziaria e il metodo di pagamento delle remunerazioni dovrà rafforzare e non indebolire la dotazione patrimoniale dell'azienda finanziaria.

Infine, la normativa riconosce che i principi ispiratori della politica delle remunerazioni potranno mutare in virtù delle dimensioni e dei business che l'istituzione finanziaria porta avanti, accettando le diversità intrinseche tra banca commerciale e banca d'investimento, e assegna agli organi societari la funzione di supervisione interna sulle politiche di remunerazione, individuati nel Consiglio di Amministrazione o nel Consiglio di Sorveglianza in caso di struttura societaria classica o duale.

I parlamentari obbligano le banche e le società finanziarie a rammentare che il ruolo che da sempre svolgono, il finanziamento dell'economia, è logicamente allineato ad uno scenario di medio/lungo termine, che deve essere il riferimento anche per il calcolo delle componenti variabili degli stipendi del personale, in particolare delle dirigenza e di coloro che trattano i rischi, in assunzione e nella delicata fase del controllo.

LE LINEE GUIDA OPERATIVE DELLA NORMATIVA

Dopo aver stabilito questi principi ispiratori generali, a mio parere già molto specifici, la normativa entra a fondo nella gestione della materia, ad ulteriore testimonianza della volontà di regolamentare con precisione il legame tra bonus, benefit e assunzione di rischi.

La legge prevede che allo scopo di raggiungere gli obiettivi, i sistemi di calcolo delle remunerazioni variabili dei dipendenti, identificati come sopra esposto, devono accondiscendere i principi operativi che andremo a sintetizzare.

La politica dei bonus e dei benefit deve risultare in linea con le strategie aziendali, i valori e gli interessi di lungo termine dell'istituzione creditizia e deve incorporare misure che evitino i conflitti di interesse. La definizione delle performance cui legare il sistema di calcolo delle componenti variabili delle remunerazioni deve essere quindi inserita in uno scenario che esuli dall'anno di esercizio, e di conseguenza non può essere legata ai risultati di un solo bilancio, e spostarsi obbligatoriamente verso uno scenario di medio/lungo termine, partendo da un minimo di tre esercizi fino ad un massimo di cinque anni.

A prescindere dal lasso temporale appena delineato, il reale pagamento delle componenti variabili della remunerazione dovrà essere spalmato su un periodo che rifletta il sottostante ciclo economico reale, ad esempio dovrà allungarsi in situazione di recessione, e i rischi connessi al business tipico dell'istituzione creditizia. Con questa indicazione, la

legge sembra suggerire che i bonus delle banche commerciali dovranno essere diversi da quelli delle banche d'investimento. L'affermazione, in sé molto logica, pone impliciti e grossi problemi nel caso delle banche universali.

Bonus e benefit garantiti indipendentemente dai risultati aziendali sono da considerarsi un'eccezione che può presentarsi solo in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno.

I pagamenti dei bonus in caso di fine anticipata del rapporto di lavoro devono mantenere i riferimenti al periodo di tempo originario sul quale sono calcolate le performance e non possono essere pagati in caso di fallimento aziendale. Allo scopo di arrivare ad ulteriori allineamenti tra incentivi e assunzione dei rischi, una parte consistente dei compensi di tipo variabile da erogare agli interessati non dovrà assumere forma di denaro ma consistere di azioni, di strumenti legati ad azioni o indici azionari, di altri strumenti non-cash e, dove la tipologia di business lo richieda, ad esempio nel caso del credito a medio/lungo termine, altri strumenti finanziari di lungo termine che riflettano la qualità creditizia della banca o società d'investimento. Nel caso che queste ultime non emettano questo tipo di strumenti finanziari, potranno essere sostituiti da azioni.

I bonus dovranno essere "una proporzione bilanciata della remunerazione totale", ma è essenziale che la componente fissa del reddito dei dipendenti sia una quota sufficientemente alta del totale ed è prevista anche la possibilità che siano esclusi bonus e benefit dal panorama remunerativo. Una porzione significativa della remunerazione variabile, compresa tra il 40 e il 60%, deve essere differita su un appropriato periodo di tempo, che deve incrementarsi significativamente al crescere dell'importanza del manager interessato. La normativa approfondisce il punto inserendo le seguenti specifiche:

- almeno il 50% di ogni bonus variabile deve essere composto in maniera bilanciata di azioni o interessi nella proprietà della banca o società finanziaria: il Comitato di Supervisione Bancaria si farà carico di elaborare specifiche linee guida per identificare gli strumenti che possono rientrare nella categoria degli interessi nella proprietà e di quelli che in maniera adeguata riflettono la qualità dell'istituzione creditizia, cui si faceva prima riferimento;
- almeno il 40% del bonus, deve essere differito su un periodo di tempo che varia tra i tre e i cinque anni;
- in caso di una componente variabile del reddito di particolare ammontare, questa percentuale aumenta al 60% e viene differita su un periodo di tempo più lungo.

La componente variabile, inclusa la porzione differita, è pagata solo se la sua erogazione è sostenibile per la situazione finanziaria dell'istituzione creditizia.

Il bonus, senza pregiudizio per le legislazioni del lavoro vi-

p r i m o p i a n o

genti in ciascun paese, deve essere diminuito quando si presentano risultati depressi o negativi dell'azienda, fino a prevedere riduzioni dell'ammontare già pattuito e recuperi di quanto precedentemente elargito.

La politica pensionistica a carico dell'azienda deve risultare in linea con le strategie di business, gli obiettivi, i valori e gli interessi di lungo termine dell'azienda. In caso di dimissioni prima dell'ingresso in pensione, i benefit pensionistici devono essere trattenuti dalla banca per un periodo minimo di cinque anni.

Le componenti variabili non possono essere pagate attraverso veicoli o metodi che consentono di aggirare la direttiva. La direttiva si applica alle singole istituzioni creditizie e alle singole società incluse nel perimetro del gruppo, incluse quelle che operano nei centri off shore.

Dopo essersi occupata del personale chiamato ad assumere i rischi e dei loro bonus, la normativa affronta la tematica dei controlli, del legame tra bonus e dotazioni di capitale e della funzione di vigilanza. I membri degli staff che saranno chiamati a svolgere le funzioni di controllo sull'assunzione dei rischi e sul monitoraggio della politica di remunerazione devono essere del tutto indipendenti dalle unità di business che sono chiamati a monitorare. Devono rispondere all'organo societario cui è stato assegnato il ruolo di supervisore interno e i loro redditi devono risultare in allineamento agli obiettivi della loro funzione. Le remunerazioni dei funzionari di primo livello che operano nel *risk management* e nelle funzioni di *compliance* dovranno essere direttamente supervisionati dal comitato di remunerazione interno alla banca o alla società finanziaria.

Le istituzioni creditizie e le banche d'investimento devono assicurare che i sistemi di remunerazione saranno costruiti in maniera da non limitare le loro dotazioni di capitale. Le stesse banche devono richiedere al personale interessato di non intraprendere strategie di gestione personali o di immunizzazione che possano minare l'allineamento tra i rischi assunti dal manager nello svolgimento del suo lavoro e le clausole incorporate nei contratti di remunerazione variabile. Il Parlamento assegna la funzione di vigilanza della materia al Comitato di Supervisione Bancaria Europea che dovrà non solo verificare che i singoli sistemi di definizione delle remunerazioni variabili rispondano ai requisiti stabiliti dalla legge, ma anche elaborare solide linee guida che fungano da indirizzo per l'intero settore bancario e finanziario, attraverso la sistematica raccolta di informazioni circa le diverse soluzioni che si applicano alla questione nel mondo.

CONCLUSIONI

La normativa che ho cercato di sintetizzare è molto dettagliata, precisa, chirurgica nel tentativo di evitare futuri accumuli di rischi impropri e di punire i banchieri che non hanno

modificato i loro comportamenti dopo i salvataggi operati dai governi europei. In questo differisce dalle leggi che produciamo in Italia che hanno bisogno di protocolli di approfondimento e regolamenti attuativi.

Credo che l'impatto non sarà immediato perché il Comitato di Supervisione Bancaria Europea non ha ancora pubblicato le linee guida di indirizzo. Resta l'obbligo di rispetto delle percentuali e del legame tra bonus e obiettivi di medio lungo termine, che agita molto la City, l'unica ad aver fatto sentire la sua voce, perché, in caso di mancato rispetto, espone le banche alle cause legali da parte degli azionisti di minoranza, mentre in caso di applicazione potrebbe soffrire la perdita del personale "migliore". Inoltre, si sta alzando qualche lamentela, proveniente dai sistemi bancari che non hanno seguito i comportamenti più criticati, che non vogliono pagare per colpe non proprie.

Credo che sia difficile e improduttivo verificare chi si è comportato bene e chi no, come è stupido da parte della City disconoscere il ruolo avuto nella recente crisi e difendere i "migliori", se hanno tradito la missione di una piazza finanziaria.

Invito tutti a concentrarsi sul punto cruciale che affronta la legge: il ritorno al ruolo tradizionale delle banche, il finanziamento dell'economia, che porta risultati solo nel medio/lungo periodo. Se i piani strategici sono pluriennali e le attese di dividendo delle banche sono, di norma, caratterizzate dalla solida e lenta crescita nel tempo, perché i bonus e i benefit dovrebbero sfuggire alla regola? ■

IN CORSO DI PUBBLICAZIONE

