

RACCOMANDAZIONI

COMMISSIONE

RACCOMANDAZIONE DELLA COMMISSIONE

del 30 aprile 2009

sulle politiche retributive nel settore dei servizi finanziari

(Testo rilevante ai fini del SEE)

(2009/384/CE)

LA COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 211, secondo trattino,

considerando quanto segue:

- (1) L'eccessiva assunzione di rischi nell'industria dei servizi finanziari e, in particolare, nelle banche e nelle imprese di investimento, ha contribuito al fallimento di numerose imprese finanziarie e ha causato problemi di tipo sistemico negli Stati membri e a livello mondiale, che si sono poi estesi al resto dell'economia con costi elevati per la società.
- (2) Benché le pratiche retributive inadeguate non costituiscono la causa principale della crisi sviluppatasi nel 2007 e 2008, vi è un consenso diffuso che, nell'industria dei servizi finanziari, esse abbiano favorito comportamenti eccessivamente rischiosi, contribuendo alle perdite significative subite da imprese finanziarie di grande importanza.
- (3) Di fatto le pratiche retributive adottate in gran parte dell'industria dei servizi finanziari sono andate nella direzione opposta a quella di una efficace e sana gestione del rischio. Tali pratiche, infatti, tendevano a ricompensare i profitti di breve termine, incentivando il personale a lanciarsi in operazioni inaccettabilmente rischiose che garantivano profitti maggiori nel breve termine, esponendo tuttavia l'impresa finanziaria a elevate perdite potenziali nel lungo termine.
- (4) In linea di principio, se i sistemi di controllo e gestione fossero solidi e altamente efficaci, gli incentivi all'assunzione di rischi derivanti dalle pratiche retributive sarebbero coerenti con i livelli di tolleranza del rischio di un'impresa finanziaria. Tutti i sistemi di controllo e gestione presentano, tuttavia, limiti e, come ha dimostrato

la crisi finanziaria attuale, possono non essere in grado di gestire i rischi creati da incentivi inadeguati, data anche la complessità crescente dei rischi e le diverse modalità di assunzione degli stessi. Di conseguenza una semplice separazione funzionale tra le divisioni operative e il personale responsabile dei sistemi di controllo e gestione del rischio è necessaria ma non è più sufficiente.

- (5) Inserire adeguati incentivi nel sistema di remunerazione dovrebbe consentire di semplificare la gestione del rischio e migliorare, con ogni probabilità, l'efficacia di tali sistemi. È necessario pertanto elaborare principi per mettere a punto sane politiche retributive.
- (6) Data la pressione concorrenziale nell'industria dei servizi finanziari, e il fatto che molte imprese finanziarie operano a livello transfrontaliero, è importante garantire che tali principi siano applicati in modo coerente in tutti gli Stati membri. È chiaro, tuttavia, che per essere ancora più efficaci i principi alla base di sane politiche retributive dovrebbero essere applicati coerentemente su scala mondiale.
- (7) Nella sua comunicazione al Consiglio europeo di primavera, «Guidare la ripresa in Europa»⁽¹⁾, la Commissione ha presentato un piano per ripristinare la solidità del sistema finanziario e mantenerlo stabile e affidabile. In particolare, in tale comunicazione la Commissione annunciava che avrebbe presentato una raccomandazione sulla remunerazione nel settore dei servizi finanziari al fine di migliorare la gestione del rischio nelle imprese finanziarie e collegare gli incentivi retributivi al conseguimento di risultati sostenibili.
- (8) La presente raccomandazione fissa principi generali applicabili alla politica retributiva nel settore dei servizi finanziari e dovrebbe applicarsi a tutte le imprese finanziarie che operano nell'industria dei servizi finanziari.

⁽¹⁾ COM(2009) 114.

- (9) Tali principi generali, che potrebbero avere maggiore rilevanza per talune categorie di imprese finanziarie rispetto ad altre, alla luce della normativa e delle prassi comuni esistenti nell'industria dei servizi finanziari, dovrebbero applicarsi parallelamente a ogni norma o regolamento che disciplinano uno specifico settore finanziario. In particolare dovrebbero essere esclusi dal suo campo di applicazione gli onorari e le commissioni percepiti da intermediari e prestatori esterni di servizi nel caso di attività esternalizzate, in quanto le pratiche di compensazione relative a tali onorari e commissioni sono già contemplate, in parte, da regimi specifici, in particolare dalla direttiva 2004/39/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 aprile 2004, relativa ai mercati degli strumenti finanziari ⁽¹⁾, e dalla direttiva 2002/92/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 dicembre 2002, sulla intermediazione assicurativa ⁽²⁾. La presente raccomandazione, inoltre, non pregiudica i diritti, se applicabili, delle parti sociali nella contrattazione collettiva.
- (10) In relazione alle imprese finanziarie i cui valori mobiliari sono ammessi alla negoziazione in un mercato regolamentato in uno o più Stati membri ai sensi della direttiva 2004/39/CE, la presente raccomandazione si applica congiuntamente e integra la raccomandazione 2004/913/CE della Commissione, del 14 dicembre 2004, relativa alla promozione di un regime adeguato per quanto riguarda la remunerazione degli amministratori delle società quotate ⁽³⁾ e la raccomandazione 2009/385/CE della Commissione, del 30 aprile 2009, che integra le raccomandazioni 2004/913/CE e 2005/162/CE per quanto riguarda il regime di remunerazione degli amministratori delle società quotate ⁽⁴⁾.
- (11) La politica retributiva di una particolare impresa finanziaria dovrebbe inoltre essere commisurata alle dimensioni dell'impresa e alla natura e complessità delle sue attività.
- (12) Dovrebbe essere adottata una politica retributiva in linea con un'efficace gestione dei rischi e che non determini un'eccessiva esposizione agli stessi.
- (13) La politica retributiva dovrebbe essere indirizzata alle categorie del personale le cui attività hanno un impatto materiale sul profilo di rischio dell'impresa finanziaria. Per evitare di incentivare le attività eccessivamente rischiose, la remunerazione di tali categorie del personale dovrebbe essere oggetto di disposizioni particolari.
- (14) La politica retributiva dovrebbe essere mirata a collegare gli obiettivi personali dei dipendenti con gli interessi di lungo termine dell'impresa finanziaria interessata. La valutazione delle componenti della remunerazione collegate ai risultati dovrebbe essere basata sui risultati a lungo termine e tenere conto dei rischi connessi con tali risultati. I risultati dovrebbero essere valutati su un arco pluriennale, ad esempio da tre a cinque anni, allo scopo di assicurare che il processo si basi sui risultati di lungo termine e che l'erogazione delle componenti della remunerazione collegate ai risultati sia ripartita sul ciclo economico della società.
- (15) Le imprese finanziarie dovrebbero poter esigere il rimborso delle componenti variabili della remunerazione pagate sulla base di dati rivelatisi in seguito manifestamente errati.
- (16) In linea generale gli importi erogati in caso di risoluzione anticipata del contratto e concessi sulla base dello stesso non dovrebbero essere una ricompensa del fallimento. Agli amministratori di società quotate dovrebbero applicarsi le disposizioni specifiche per il trattamento di fine rapporto di cui alla raccomandazione 2009/385/CE.
- (17) Affinché la politica retributiva sia in linea con gli obiettivi, la strategia economica, i valori e gli obiettivi di lungo termine dell'istituzione finanziaria, dovrebbero essere considerati altri fattori oltre al risultato economico, quali il rispetto dei sistemi e controlli dell'istituzione finanziaria e delle norme che disciplinano le relazioni con clienti e investitori.
- (18) Una gestione efficace è un prerequisito di una solida politica retributiva. Il processo decisionale relativo alla politica retributiva di un'impresa finanziaria dovrebbe essere intrinsecamente trasparente e articolato in modo tale da evitare conflitti di interesse e garantire l'indipendenza di tutti tutte le persone coinvolte.
- (19) All'organo di governo societario dell'impresa finanziaria dovrebbe spettare la responsabilità ultima di definire la politica retributiva per tutta l'impresa e di controllarne l'applicazione. Al fine di disporre delle competenze necessarie dovrebbero essere coinvolti nel processo le funzioni di controllo e, se opportuno, i dipartimenti delle risorse umane e gli esperti esterni. In particolare le funzioni di controllo dovrebbero contribuire a elaborare e rivedere l'attuazione della politica retributiva e garantire una remunerazione adeguata per attirare personale qualificato e garantirne l'indipendenza dalle divisioni operative soggette al loro controllo. Il revisore legale dei conti, nei limiti dei suoi attuali obblighi di segnalazione, dovrebbe indicare al consiglio di amministrazione (o di sorveglianza) o al comitato per il controllo interno e la revisione contabile le carenze riscontrate nel processo di revisione dell'attuazione della politica retributiva.

⁽¹⁾ GU L 145 del 30.4.2004, pag. 1.

⁽²⁾ GU L 9 del 15.1.2003, pag. 3.

⁽³⁾ GU L 385 del 29.12.2004, pag. 55.

⁽⁴⁾ Cfr. pag. 28 della presente Gazzetta ufficiale.

- (20) Il controllo dell'elaborazione e applicazione della politica retributiva si rivelerà con ogni probabilità più efficace se le parti interessate dell'impresa finanziaria, compresi, se possibile, i rappresentanti dei dipendenti saranno adeguatamente informate sul processo di elaborazione e attuazione della politica retributiva e vi parteciperanno attivamente. A tal fine le imprese finanziarie dovrebbero comunicare alle loro parti interessate le informazioni pertinenti.
- (21) L'attuazione dei principi di cui alla presente raccomandazione dovrebbe essere potenziata tramite la revisione della vigilanza a livello nazionale. Pertanto nella valutazione globale della solidità dell'impresa finanziaria, le autorità di vigilanza dovrebbero verificare anche la conformità della politica retributiva dell'impresa con i principi di cui alla presente raccomandazione.
- (22) Gli Stati membri dovrebbero accertarsi che le filiali di imprese finanziarie aventi la sede legale o l'amministrazione centrale in un paese terzo e che operano in uno Stato membro siano soggette a principi di politica retributiva analoghi a quelli applicabili alle imprese finanziarie aventi la sede legale o l'amministrazione centrale sul territorio di uno Stato membro.
- (23) La presente raccomandazione dovrebbe applicarsi fatte salve le misure che potrebbero essere adottate dagli Stati membri in materia di politiche retributive delle imprese finanziarie che beneficiano del sostegno statale.
- (24) La notifica delle misure adottate dagli Stati membri in conformità della presente raccomandazione dovrebbe indicare un calendario chiaramente definito entro il quale le imprese finanziarie saranno chiamate a adottare politiche retributive coerenti con i principi della presente raccomandazione,

RACCOMANDA:

SEZIONE I

Campo di applicazione e definizioni

1. Campo di applicazione

- 1.1. Gli Stati membri dovrebbero assicurarsi che i principi di cui ai sezioni II, III e IV si applichino a tutte le imprese finanziarie aventi la sede legale o l'amministrazione centrale nel loro territorio.
- 1.2. Gli Stati membri dovrebbero assicurarsi che i principi di cui ai sezioni II, III e IV si applichino alle remunerazioni delle categorie del personale le cui attività professionali

abbiano un impatto materiale sul profilo di rischio dell'impresa finanziaria.

- 1.3. Nell'adottare misure per garantire che le imprese finanziarie applichino i principi in parola, gli Stati membri dovrebbero tenere conto della natura, delle dimensioni e delle attività specifiche delle imprese interessate.
- 1.4. Gli Stati membri dovrebbero applicare i principi di cui alle sezioni II, III e IV alle imprese finanziarie su base individuale e consolidata. I principi di una sana politica retributiva dovrebbero essere applicati a livello di gruppo all'impresa madre e alle sue filiali, comprese quelle stabilite nei centri finanziari off-shore.
- 1.5. La presente raccomandazione non si applica agli onorari e alle commissioni percepiti da intermediari e prestatori esterni di servizi nel caso di attività esternalizzate.

2. Definizioni ai fini della presente raccomandazione

- 2.1. «Impresa finanziaria»: un'impresa, regolamentata o no, che, a prescindere dal suo statuto giuridico, svolga su base professionale una delle attività indicate di seguito:

- a) accettazione di depositi e altri fondi rimborsabili;
- b) fornitura di servizi di investimento e/o effettuazione di attività di investimento ai sensi della direttiva 2004/39/CE;
- c) partecipazione ad attività di intermediazione assicurativa o riassicurativa;
- d) realizzazione di attività economiche simili a quelle indicate alle lettere a), b) e c).

La definizione di impresa finanziaria comprende, ma senza limitarsi ad essi, gli istituti di credito, le società di investimento, i fondi pensione e gli organismi collettivi di investimento.

- 2.2. «Amministratore»: un componente del consiglio di amministrazione, di gestione o di sorveglianza di un'impresa finanziaria.
- 2.3. «Funzioni di controllo»: funzioni di gestione del rischio, di controllo interno e analoghe nell'ambito di un'impresa finanziaria.
- 2.4. «Componente variabile della retribuzione»: una componente della retribuzione che è concessa sulla base dei risultati e che comprende i bonus.

SEZIONE II**Politica retributiva****3. Aspetti generali**

3.1. Gli Stati membri dovrebbero assicurarsi che le imprese finanziarie elaborino, applichino e mantengano una politica retributiva che sia coerente con una sana ed efficace gestione del rischio e che non induca all'assunzione di rischi eccessivi.

3.2. La politica retributiva dovrebbe essere in linea con gli obiettivi, la strategia economica, i valori e gli obiettivi di lungo termine dell'impresa finanziaria, quali ad esempio la crescita sostenibile, ed essere coerente con i principi di protezione dei clienti e degli investitori nel periodo in cui forniscono servizi a questi ultimi.

4. Struttura della politica retributiva

4.1. Qualora la retribuzione preveda una componente variabile o bonus, la politica retributiva dovrebbe essere strutturata in modo da presentare un adeguato equilibrio tra componenti fisse e variabili. Un adeguato equilibrio tra le componenti della remunerazione può variare a seconda del personale, delle condizioni del mercato e del contesto specifico in cui opera l'impresa finanziaria. Gli Stati membri dovrebbero assicurarsi che la politica retributiva di un'impresa finanziaria preveda un limite massimo alla componente variabile.

4.2. La componente fissa dovrebbe costituire una percentuale sufficientemente elevata della remunerazione totale, tale da permettere all'impresa finanziaria di perseguire una politica pienamente flessibile in materia di bonus. In particolare dovrebbe essere consentito all'impresa finanziaria di non erogare, in tutto o in parte, i bonus, qualora i singoli dipendenti, un'unità operativa o l'impresa finanziaria stessa non rispettino i criteri di efficienza. Dovrebbe inoltre essere consentito all'impresa finanziaria di non erogare i bonus in caso di deterioramento marcato della sua situazione, in particolare quando esistano dubbi sulla sua capacità presente o futura di proseguire normalmente le sue attività.

4.3. In caso di bonus di importo significativo, la parte principale dello stesso dovrebbe essere erogata solo al termine di un periodo minimo definito. L'importo della parte di bonus erogata in una fase successiva dovrebbe essere determinata in relazione all'importo totale del bonus, a sua volta rapportato all'importo totale della remunerazione.

4.4. La parte del bonus di cui si posticipa l'erogazione dovrebbe tenere conto dei rischi associati ai risultati cui il bonus fa riferimento e potrebbe consistere di azioni, op-

zioni, contanti o di altri fondi, il pagamento dei quali è procrastinato per la durata del periodo in questione. La quantificazione dei risultati futuri cui è legato il pagamento differito del bonus dovrebbe tenere conto dei rischi, come indicato al punto 5.

4.5. Gli importi erogati in caso di risoluzione anticipata di un contratto, e concessi sulla base dello stesso, dovrebbero essere relativi ai risultati conseguiti nel corso del tempo e non configurarsi come ricompensa del fallimento.

4.6. Gli Stati membri dovrebbero assicurarsi che il consiglio di amministrazione (o di sorveglianza) di un'impresa finanziaria possa chiedere ai propri dipendenti di restituire, in tutto o in parte, i bonus erogati sulla base di dati rivelatisi in seguito manifestamente errati.

4.7. La struttura della politica retributiva dovrebbe essere periodicamente aggiornata per garantire che sia adeguata ai mutamenti intervenuti nell'impresa finanziaria interessata.

5. Quantificazione dei risultati

5.1. Qualora la remunerazione sia collegata ai risultati ottenuti, il suo importo totale dovrebbe essere basato su una combinazione dei risultati ottenuti dal singolo, dall'unità operativa interessata, nonché dei risultati complessivi dell'impresa finanziaria.

5.2. I risultati dovrebbero essere valutati su un arco pluriennale allo scopo di assicurare che il processo di valutazione sia fondato sui risultati di lungo termine e che l'effettiva erogazione dei bonus sia ripartita sul ciclo economico della società.

5.3. La quantificazione dei risultati, come base dei bonus o bonus collettivi, dovrebbe prevedere un adeguamento ai rischi attuali o futuri connessi con i risultati e dovrebbe tenere conto del costo del capitale impiegato e della liquidità necessaria.

5.4. Nel determinare i risultati ottenuti dai singoli è opportuno tenere conto di criteri non finanziari, quali la conformità con le norme e procedure interne, oltre che con le norme che disciplinano le relazioni con i clienti e gli investitori.

6. Governance

6.1. La politica retributiva dovrebbe includere misure atte a prevenire conflitti di interesse. Le procedure per determinare la remunerazione all'interno di un'impresa finanziaria dovrebbero essere chiare, documentate e intrinsecamente trasparenti.

- 6.2. La remunerazione degli amministratori dovrebbe essere decisa dal consiglio di amministrazione (o di sorveglianza). Il consiglio di amministrazione (o di sorveglianza) dovrebbe inoltre fissare i principi generali della politica di remunerazione dell'impresa finanziaria e assumersi la responsabilità della loro applicazione.
- 6.3. Le funzioni di controllo e, se opportuno, anche i dipartimenti delle risorse umane e gli esperti esterni dovrebbero partecipare all'elaborazione della politica retributiva.
- 6.4. I membri del consiglio di amministrazione (o di sorveglianza) responsabili della politica retributiva e i membri dei comitati remunerazione, oltre ai membri del personale che partecipano all'elaborazione e all'attuazione della politica retributiva, dovrebbero disporre delle necessarie competenze e essere indipendenti dalle unità operative soggette al loro controllo, in modo da formulare una valutazione indipendente sulla pertinenza della politica retributiva e delle sue implicazioni in materia di rischi e gestione dei rischi.
- 6.5. Fatte salve le responsabilità generali del consiglio di amministrazione (o di sorveglianza), di cui al punto 6.2, l'attuazione della politica retributiva dovrebbe essere soggetta (con cadenza almeno annuale) a una revisione interna centrale e indipendente da parte delle funzioni di controllo, per verificarne la conformità con le politiche e le procedure definite dal consiglio di amministrazione (o di sorveglianza). Le funzioni di controllo dovrebbero riferire sui risultati di tale revisione al consiglio di amministrazione (o di sorveglianza).
- 6.6. I membri del personale coinvolti nei processi di controllo dovrebbero essere indipendenti dalle unità operative soggette al loro controllo, disporre della necessaria autorità ed essere retribuiti conformemente al conseguimento degli obiettivi legati alle loro funzioni, indipendentemente dai risultati conseguiti dagli ambiti dell'impresa soggetti alla loro vigilanza. In particolare, per quanto riguarda le imprese di assicurazione o riassicurazione, la funzione attuariale e l'attuario responsabile dovrebbero essere remunerati in modo commisurato al loro ruolo nell'impresa di assicurazione o riassicurazione e non in relazione ai risultati di tale impresa.
- 6.7. I principi generali della politica retributiva dovrebbero essere accessibili a tutto il personale a cui si applicano. Il personale dovrebbe essere informato in anticipo dei criteri che saranno utilizzati per determinarne la remunerazione e la valutazione. Il processo di valutazione e la politica retributiva dovrebbero essere adeguatamente documentati e trasparenti per il personale interessato.

SEZIONE III

Requisiti in materia di informativa

7. Fatte salve le disposizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati, le informazioni relative alla politica retributiva di cui alla sezione II, nonché gli eventuali aggiornamenti in caso di modifiche di tale politica, devono essere comunicate dall'impresa finanziaria in modo chiaro e facilmente comprensibile a tutte le parti interessate. Tali informazioni possono essere divulgate in forma di dichiarazione indipendente sulla politica retributiva, di comunicazione periodica inserita nei bilanci annuali o in qualsiasi altra forma.
8. Dovrebbero essere fornite le seguenti informazioni:
- a) informazioni relative al processo decisionale utilizzate per definire la politica retributiva, compresi, se del caso, informazioni sulla composizione e il mandato del comitato retribuzioni, il nome del consulente esterno, dei cui servizi ci si è avvalsi per definire la politica retributiva e il ruolo delle parti interessate coinvolte;
 - b) informazioni sul collegamento tra retribuzione e risultati conseguiti;
 - c) informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione dei risultati e l'adeguamento ai rischi;
 - d) informazioni sui criteri di valutazione dei risultati in virtù dei quali vengono concesse opzioni, azioni, o altre componenti variabili della remunerazione;
 - e) i parametri principali e le motivazioni per la concessione di premi annuali e di ogni altra prestazione non monetaria.
9. Nel determinare la portata delle informazioni da divulgare, gli Stati membri dovrebbero tenere conto della natura, delle dimensioni e delle attività specifiche dell'impresa interessata.

SEZIONE IV

Vigilanza

10. Gli Stati membri dovrebbero assicurarsi che le autorità competenti, nel monitorare il rispetto dei principi di cui alle sezioni II e III, tengano conto delle dimensioni dell'impresa finanziaria e della complessità delle sue attività.
11. Gli Stati membri dovrebbero assicurarsi che le imprese finanziarie siano in grado di comunicare la politica retributiva di cui alla presente raccomandazione alle rispettive autorità competenti, indicandone la conformità con i principi in essa contenuti, in forma di dichiarazione sulla politica retributiva soggetta agli opportuni aggiornamenti.

12. Gli Stati membri dovrebbero garantire che le autorità competenti possano richiedere e avere accesso a tutte le informazioni di cui necessitano per valutare il rispetto dei principi di cui alle sezioni II e III.

SEZIONE V

Disposizioni finali

13. Gli Stati membri sono invitati ad adottare le disposizioni necessarie per promuovere l'applicazione della presente raccomandazione entro il 31 dicembre 2009 e a comunicare alla Commissione le misure adottate conformemente alla presente raccomandazione, affinché la Commissione possa seguire da vicino la situazione e valutare, su tale base, l'eventuale necessità di ulteriori provvedimenti.
14. Gli Stati membri sono destinatari della presente raccomandazione.

Fatto a Bruxelles, il 30 aprile 2009.

Per la Commissione
Siim KALLAS
Vicepresidente
