



PARLAMENTO EUROPEO

2009 - 2014

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

2009/0099(COD)

19.3.2010

PARERE

della commissione per l'occupazione e gli affari sociali

destinato alla commissione per i problemi economici e monetari

sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio che modifica le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE per quanto riguarda i requisiti patrimoniali per il portafoglio di negoziazione e le ricartolarizzazioni e il riesame delle politiche retributive da parte delle autorità di vigilanza (COM(2009)0362 – C7-0096/2009 – 2009/0099(COD))

Relatore per parere: Ole Christensen

PA_Legam

BREVE MOTIVAZIONE

A seguito della relazione Larosière presentata nella primavera del 2009, la raccomandazione della Commissione del 30 aprile 2009 sulle politiche retributive nel settore dei servizi finanziari definisce principi per quanto riguarda la struttura delle retribuzioni, il processo di elaborazione e attuazione di sane politiche retributive (governance), l'informazione dei soggetti interessati sulle politiche di remunerazione e la vigilanza prudenziale (il controllo) nel settore finanziario.

Con le modifiche alle direttive sui requisiti patrimoniali 2006/48/CE e 2006/49/CE, la Commissione intende rendere vincolanti tali principi, assoggettando le politiche retributive delle banche e delle imprese d'investimento alla vigilanza prudenziale¹. Quest'ultima può assumere la forma di misure qualitative (imponendo che siano ridotti i rischi inerenti alla struttura delle politiche di remunerazione) o quantitative (esigendo che sia aumentata la disponibilità di fondi propri supplementari), ed essere accompagnata dall'imposizione di sanzioni pecuniarie in caso di violazione dei principi enunciati nella direttiva.

Il relatore considera positivo il fatto che le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE sui requisiti patrimoniali siano modificate, ma ritiene che questo processo sia stato avviato troppo tardi. Molte conseguenze della crisi finanziaria ed economica si sarebbero potute evitare se vi fossero stati più controlli e regolamentazioni. La modifica delle direttive dovrà pertanto servire ad assicurare che non ci ritroveremo mai più in una simile situazione finanziaria ed economica. Il relatore chiede che siano introdotti meccanismi comparabili di governance e di vigilanza prudenziale per le politiche retributive in quelle aree del settore finanziario non contemplate dalle direttive in oggetto (assicurazioni, fondi di investimento alternativi, ecc.).

Gli emendamenti che la commissione per l'occupazione e gli affari sociali propone sono volti a:

- chiarire l'ambito di applicazione della direttiva, vale a dire le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio degli istituti di credito e delle imprese di investimento;
- garantire che la regolamentazione della struttura della retribuzione nel settore finanziario non avvenga a scapito del diritto di gestione del lavoro e della contrattazione collettiva. Ciò deve essere specificato nell'articolato della direttiva sui requisiti patrimoniali, non solo nel preambolo;
- rafforzare le disposizioni in materia di struttura salariale e allineamento al rischio - retribuzione fissa o variabile, in contanti o in azioni o in strumenti collegati alle azioni, retribuzione differita, maturazione dei diritti, recupero - come richiesto dai principi stabiliti dal Consiglio per la stabilità finanziaria e approvato a livello internazionale dal G-20 al vertice di Pittsburgh il 24-25 settembre 2009, e come proposto dalla Presidenza del Consiglio;

¹ La proposta della Commissione tratta anche dei requisiti patrimoniali per il portafoglio di negoziazione e le ricartolarizzazioni, i quali non rientrano tuttavia tra le competenze della commissione per l'occupazione e gli affari sociali e non sono, pertanto, trattati nel presente parere.

- imporre un più radicale obbligo di trasparenza per quanto riguarda la divulgazione delle politiche di remunerazione a tutti i soggetti interessati (azionisti, dipendenti, cittadini, governo) e introdurre un diritto di informazione e di consultazione dei dipendenti attraverso i comitati aziendali;
- includere obiettivi aziendali di responsabilità sociale tra i criteri di lungo termine, giustificando il pagamento differito di remunerazioni variabili;
- prevedere la creazione, nelle banche e imprese di investimento di dimensioni significative, di comitati remunerazione indipendenti, che dovranno cooperare con la funzione di rischio e di osservanza delle normative per mantenere gli incentivi creati per la gestione del rischio, del capitale e della liquidità.

EMENDAMENTI

La commissione per l'occupazione e gli affari sociali invita la commissione per i problemi economici e monetari, competente per il merito, a includere nella sua relazione i seguenti emendamenti:

Emendamento 1

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 1

Testo della Commissione

(1) Un'assunzione di rischi eccessiva e imprudente nel settore bancario ha portato al fallimento di singoli istituti finanziari e causato problemi sistemici negli Stati membri e nel mondo. Le cause di tale assunzione di rischi sono molte e complesse, ma vi è accordo tra le autorità di vigilanza e gli organismi regolatori, tra cui il G20 e il comitato delle autorità europee di vigilanza bancaria, nel ritenere che l'inadeguatezza dei regimi retributivi di alcuni istituti finanziari vi abbia contribuito. Le politiche retributive che incentivano un'assunzione di rischi oltre il livello generale di rischio tollerato dall'istituto possono compromettere la gestione sana ed efficace dei rischi ed esacerbare comportamenti tendenti ad un'eccessiva assunzione di rischi.

Emendamento

(1) Un'assunzione di rischi eccessiva e imprudente nel settore bancario ha portato al fallimento di singoli istituti finanziari e causato problemi sistemici negli Stati membri e nel mondo. Le cause di tale assunzione di rischi sono molte e complesse, ma vi è accordo tra le autorità di vigilanza e gli organismi regolatori, tra cui il G20 e il comitato delle autorità europee di vigilanza bancaria, nel ritenere che l'inadeguatezza dei regimi retributivi di alcuni istituti finanziari vi abbia contribuito. Le politiche retributive che incentivano un'assunzione di rischi oltre il livello generale di rischio tollerato dall'istituto possono compromettere la gestione sana ed efficace dei rischi ed esacerbare comportamenti tendenti ad un'eccessiva assunzione di rischi. ***I principi fissati dal Consiglio per la stabilità finanziaria (FSB), concordati e***

approvati a livello internazionale, rivestono particolare importanza in tale ambito.

Emendamento 2

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 3

Testo della Commissione

(3) Per contrastare gli effetti potenzialmente negativi di regimi retributivi mal concepiti sulla gestione sana dei rischi e sul controllo dell'assunzione dei rischi da parte di singole persone, occorre integrare gli obblighi imposti dalla direttiva 2006/48/CE con un obbligo espresso a carico degli enti creditizi e delle imprese di investimento di creare e mantenere, per le categorie di persone la cui attività professionale ha un impatto concreto sul loro profilo di rischio, politiche e pratiche retributive in linea con una gestione efficace dei rischi.

Emendamento

(3) Per contrastare gli effetti potenzialmente negativi di regimi retributivi mal concepiti sulla gestione sana dei rischi e sul controllo dell'assunzione dei rischi da parte di singole persone, occorre integrare gli obblighi imposti dalla direttiva 2006/48/CE con un obbligo espresso a carico degli enti creditizi e delle imprese di investimento di creare e mantenere, per le categorie di persone la cui attività professionale ha **palesamente** un impatto concreto sul loro profilo di rischio, politiche e pratiche retributive in linea con una gestione efficace dei rischi. **Queste categorie di personale comprendono quanto meno l'alta direzione, i soggetti che assumono il rischio ("risk taker") e le funzioni di controllo.**

Emendamento 3

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 4

Testo della Commissione

(4) Dato che un'assunzione di rischi eccessiva e imprudente potrebbe minare la solidità finanziaria degli istituti finanziari e destabilizzare il sistema bancario, è importante che il nuovo obbligo in materia di politiche e di pratiche retributive sia attuato in maniera uniforme. È pertanto opportuno definire **i** principi base di una

Emendamento

(4) Dato che un'assunzione di rischi eccessiva e imprudente potrebbe minare la solidità finanziaria degli istituti finanziari e destabilizzare il sistema bancario, è importante che il nuovo obbligo in materia di politiche e di pratiche retributive sia attuato in maniera uniforme. È pertanto opportuno definire principi base **chiari e**

sana politica retributiva per assicurare che il regime retributivo non incoraggi l'assunzione eccessiva di rischi da parte di singoli e sia in linea con la propensione al rischio, con i valori e gli interessi a lungo termine dell'istituto. Al fine di assicurare che la definizione delle politiche retributive sia integrata nella gestione del rischio dell'istituto finanziario, occorre che l'organo di direzione (funzione di sorveglianza) di ogni ente creditizio e impresa di investimento fissi i principi generali da applicare e che le politiche siano soggette annualmente almeno ad un riesame interno indipendente.

trasparenti di una sana politica retributiva, formulati con il coinvolgimento dei membri del personale e dei loro rappresentanti all'interno dell'impresa, per assicurare che il regime retributivo non incoraggi l'assunzione eccessiva di rischi da parte di singoli e sia in linea con la propensione al rischio, con i valori e gli interessi a lungo termine dell'istituto. Al fine di assicurare che la definizione delle politiche retributive sia integrata nella gestione del rischio dell'istituto finanziario, occorre che l'organo di direzione (funzione di sorveglianza) di ogni ente creditizio e impresa di investimento fissi i principi generali da applicare e che le politiche siano soggette annualmente almeno ad un riesame interno indipendente. È opportuno che gli enti creditizi e le imprese di investimento di dimensioni significative istituiscano comitati retribuzioni interni indipendenti quale parte della loro struttura di governance. I comitati retribuzioni dovranno cooperare con i responsabili della funzione di controllo dei rischi e della conformità onde vigilare sugli incentivi introdotti per la gestione del rischio, del capitale e della liquidità.

Emendamento 4

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 5

Testo della Commissione

(5) Occorre che la politica retributiva miri ad allineare gli obiettivi personali dei membri del personale agli interessi a lungo termine dell'ente creditizio o dell'impresa di investimento interessati. Occorre che la valutazione delle componenti della remunerazione legate ai risultati sia basata sui risultati a lungo termine e tenga conto dei rischi associati ai risultati. È opportuno che la valutazione dei risultati venga effettuata in un quadro pluriennale, ad

Emendamento

(5) Occorre che la politica retributiva miri ad allineare gli obiettivi personali dei membri del personale agli interessi a lungo termine dell'ente creditizio o dell'impresa di investimento interessati. Occorre che la valutazione delle componenti della remunerazione legate ai risultati sia basata sui risultati a lungo termine e tenga conto dei rischi associati ai risultati. È opportuno che la valutazione dei risultati venga effettuata in un quadro pluriennale, ad

esempio di tre-cinque anni, in modo da assicurare che il processo di valutazione sia basato sui risultati a lungo termine e che il pagamento effettivo delle componenti della remunerazione basate sui risultati venga ripartito su tutto il ciclo di attività dell'impresa.

esempio di tre-cinque anni, in modo da assicurare che il processo di valutazione sia basato sui risultati a lungo termine e che il pagamento effettivo delle componenti della remunerazione basate sui risultati venga ripartito su tutto il ciclo di attività dell'impresa. *Nella valutazione dei risultati a più lungo termine, a giustificazione del pagamento differito delle retribuzioni variabili, sarebbe opportuno tenere conto anche di obiettivi concernenti la responsabilità sociale delle imprese e lo sviluppo sostenibile, ad esempio ricorrendo al modello della Fondazione europea per la gestione della qualità (EFQM).*

Emendamento 5

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 5 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(5 bis) Le retribuzioni variabili garantite non sono compatibili con una sana gestione del rischio o col principio della retribuzione basata sui risultati, per cui non dovranno essere incluse nell'elaborazione della strategia in materia di retribuzioni, e di regola dovrebbero essere vietate.

Emendamento 6

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 5 ter (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(5 ter) Nella definizione degli elementi e degli obiettivi in base ai quali effettuare la valutazione dei risultati a lungo termine, oltre alla valutazione congiunta dei risultati e dei rischi associati sarà opportuno prendere in considerazione

anche i risultati e gli obiettivi in materia di responsabilità sociale, il che renderà in qualche misura accettabile il pagamento differito delle retribuzioni variabili.

Motivazione

Numerosi aspetti degli argomenti economici sono di natura intuitiva e riguardano il mantenimento dei posti di lavoro e l'attività più intensa dei lavoratori, l'aumento della produttività, il miglioramento delle relazioni con la società locale e le principali parti direttamente e/o indirettamente interessate. Un modello imprenditoriale che comprenda la responsabilità sociale delle imprese può anche rappresentare una fonte di innovazione avendo come criteri la qualità dei servizi e l'affidabilità. Tuttavia, uno dei principali stimoli per la responsabilità sociale delle imprese è la gestione e la prevenzione del rischio.

Emendamento 7

**Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 5 quater (nuovo)**

Testo della Commissione

Emendamento

(5 quater) Gli enti creditizi o le imprese di investimento dovrebbero assicurare che il totale delle loro retribuzioni variabili non limiti la loro capacità di rafforzare la loro base di capitale. L'entità dell'aumento di capitale necessario dovrebbe essere in funzione della posizione patrimoniale corrente dell'ente o dell'impresa. In tale contesto, le autorità nazionali competenti dovrebbero avere il potere di limitare la componente variabile della retribuzione, ad esempio sotto forma di percentuale dei ricavi netti complessivi, quando è incompatibile con il mantenimento di una solida base di capitale.

Emendamento 8

**Proposta di direttiva – atto modificativo
Considerando 5 quinquies (nuovo)**

Testo della Commissione

Emendamento

(5 quinquies) I dirigenti degli enti creditizi

e delle imprese di investimento devono esigere dai loro dipendenti l'impegno a non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni per ridurre gli effetti di allineamento al rischio insiti nelle loro modalità retributive.

Emendamento 9

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 6

Testo della Commissione

(6) *La* raccomandazione della Commissione del 30 aprile 2009 sulle politiche retributive nel settore dei servizi finanziari **prevede anche principi per sane politiche retributive per quanto riguarda le modalità secondo le quali le imprese possono rispettare il predetto obbligo, modalità che** sono in linea **e che integrano** i principi stabiliti nella presente direttiva.

Emendamento

(6) **I principi relativi a sane politiche retributive enunciati nella** raccomandazione della Commissione del 30 aprile 2009 sulle politiche retributive nel settore dei servizi finanziari sono in linea **con** i principi stabiliti nella presente direttiva **e li integrano**.

Emendamento 10

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 11

Testo della Commissione

(11) Dato che politiche retributive e regimi di incentivi mal concepiti possono aumentare a livelli inaccettabili i rischi a cui sono esposti gli enti creditizi e le imprese di investimento, è opportuno che le autorità competenti **impongano** ai soggetti pertinenti misure qualitative e quantitative miranti a risolvere i problemi individuati nell'ambito del riesame delle autorità di vigilanza (secondo pilastro) in relazione alle politiche retributive. Le misure qualitative di cui le autorità competenti dispongono includono l'obbligo a carico degli enti creditizi o delle imprese di investimento di ridurre i

Emendamento

(11) Dato che politiche retributive e regimi di incentivi mal concepiti possono aumentare a livelli inaccettabili i rischi a cui sono esposti gli enti creditizi e le imprese di investimento, **occorre porvi rapidamente rimedio e, se necessario, prendere appropriate misure correttive. Di conseguenza** è opportuno **assicurare** che le autorità competenti **abbiano il potere di imporre** ai soggetti pertinenti misure qualitative e quantitative miranti a risolvere i problemi individuati nell'ambito del riesame delle autorità di vigilanza (secondo pilastro) in relazione alle politiche retributive. Le misure qualitative di cui le

rischi inerenti alle loro attività, ai loro prodotti o ai loro sistemi, tra cui le strutture retributive, quando sono incompatibili con una gestione dei rischi efficace. Tra le misure quantitative figura l'obbligo di detenere fondi propri aggiuntivi.

autorità competenti dispongono includono l'obbligo a carico degli enti creditizi o delle imprese di investimento di ridurre i rischi inerenti alle loro attività, ai loro prodotti o ai loro sistemi, tra cui le strutture retributive, quando sono incompatibili con una gestione dei rischi efficace. Tra le misure quantitative figura l'obbligo di detenere fondi propri aggiuntivi.

Emendamento 11

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 12

Testo della Commissione

(12) Per assicurare un'adeguata trasparenza, verso il mercato, dei loro regimi retributivi e dei rischi associati, occorre che gli enti creditizi e le imprese di investimento comunichino informazioni sulle loro politiche e pratiche retributive relative al personale la cui attività professionale ha un impatto concreto sul profilo di rischio dell'ente. Tuttavia, occorre che quest'obbligo lasci impregiudicata la direttiva 95/46/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 ottobre 1995, relativa alla tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.

Emendamento

(12) Per assicurare un'adeguata trasparenza, verso il mercato, dei loro regimi retributivi e dei rischi associati, occorre che gli enti creditizi e le imprese di investimento comunichino informazioni **dettagliate** sulle loro politiche e pratiche retributive relative **a quei membri del personale e a quei dirigenti** la cui attività professionale ha un impatto concreto sul profilo di rischio dell'ente, **nonché, per motivi di riservatezza, gli importi complessivi loro destinati. Tali informazioni devono essere messe a disposizione di tutti i soggetti interessati (azionisti, dipendenti e pubblico in generale)**. Tuttavia, occorre che quest'obbligo lasci impregiudicata la direttiva 95/46/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 ottobre 1995, relativa alla tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati. **Occorre rispettare il ruolo dei comitati aziendali europei per quanto concerne l'informazione e la consultazione dei dipendenti.**

Emendamento 12

Proposta di direttiva – atto modificativo Considerando 26 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

(26 bis) È stata consultata la Banca centrale europea.

Emendamento 13

Proposta di direttiva – atto modificativo Articolo 1 – punto 2 – lettera b Direttiva 2006/48/CE Articolo 22 – paragrafo 3

Testo della Commissione

Emendamento

3. Il comitato delle autorità europee di vigilanza bancaria assicura l'esistenza di orientamenti su sane politiche retributive in linea con i principi di cui all'allegato V, punto 22. Il comitato delle autorità europee di regolamentazione dei valori mobiliari coopera strettamente con il comitato delle autorità europee di vigilanza bancaria al fine di assicurare l'esistenza di orientamenti sulle politiche retributive per le categorie di personale partecipanti alla prestazione dei servizi di investimento e alle attività di investimento **di cui alla** direttiva 2004/39/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 aprile 2004, relativa ai mercati degli strumenti finanziari.

3. Il comitato delle autorità europee di vigilanza bancaria assicura l'esistenza di orientamenti su sane politiche retributive in linea con i principi di cui all'allegato V, punto 22. **Gli orientamenti tengono conto dei principi per sane politiche retributive enunciati nella raccomandazione della Commissione del 30 aprile 2009 sulle politiche retributive nel settore dei servizi finanziari.** Il comitato delle autorità europee di regolamentazione dei valori mobiliari coopera strettamente con il comitato delle autorità europee di vigilanza bancaria al fine di assicurare l'esistenza di orientamenti sulle politiche retributive per le categorie di personale partecipanti alla prestazione dei servizi di investimento e alle attività di investimento **quali definiti all'articolo 4, paragrafo 1, punto 2, della** direttiva 2004/39/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 21 aprile 2004, relativa ai mercati degli strumenti finanziari.

Emendamento 14

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 9 – comma 1 bis (nuovo)

Direttiva 2006/48/CE

Articolo 136 – paragrafo 1 – comma 2 – lettera e bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

All'articolo 136, paragrafo 1, è aggiunta la seguente lettera:

“(e bis) esigere che gli enti creditizi limitino la componente variabile della retribuzione a una percentuale dei ricavi netti complessivi quando ciò è necessario per il mantenimento di una solida base di capitale.”

Emendamento 15

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 9 – comma 2

Direttiva 2006/48/CE

Articolo 136 – paragrafo 2 – comma 2 – alinea

Testo della Commissione

Emendamento

Ai fini della determinazione del livello appropriato di fondi propri **nel processo di riesame da parte delle autorità di vigilanza effettuato** conformemente all'articolo 124, le autorità competenti valutano se sia eventualmente necessario imporre uno specifico requisito in materia di fondi propri superiore al livello minimo necessario per coprire i rischi ai quali un ente creditizio possa essere esposto, tenendo conto dei seguenti elementi:

Ai fini della determinazione del livello appropriato di fondi propri **sulla base del riesame e della valutazione effettuati** conformemente all'articolo 124, le autorità competenti valutano se sia eventualmente necessario imporre uno specifico requisito in materia di fondi propri superiore al livello minimo necessario per coprire i rischi ai quali un ente creditizio **sia o** possa essere esposto, tenendo conto dei seguenti elementi:

Emendamento 16

Proposta di direttiva – atto modificativo

Articolo 1 – punto 9 – comma 2

Direttiva 2006/48/CE

Articolo 136 – paragrafo 2 – comma 2 – lettera c

Testo della Commissione

c) il risultato del riesame **delle autorità di vigilanza effettuato** conformemente all'articolo 124.

Emendamento

c) il risultato del riesame **e della valutazione effettuati** conformemente all'articolo 124.

Emendamento 17

Proposta di direttiva – atto modificativo

Allegato I – punto 1

Direttiva 2006/48/CE

Allegato V – Sezione 11 – punto 22 – alinea

Testo della Commissione

22. Nell'elaborare e applicare le politiche retributive per le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto diretto sul loro profilo di rischio, gli enti creditizi si attengono ai seguenti principi, secondo modalità appropriate alle loro dimensioni, alla loro organizzazione interna e alla natura, portata e complessità delle loro attività:

Emendamento

22. Nell'elaborare e applicare le politiche retributive per le categorie di personale le cui attività professionali hanno **palesemente** un impatto diretto sul loro profilo di rischio, gli enti creditizi si attengono ai seguenti principi, secondo modalità appropriate alle loro dimensioni, alla loro organizzazione interna e alla natura, portata e complessità delle loro attività:

Emendamento 18

Proposta di direttiva – atto modificativo

Allegato I – punto 1

Direttiva 2006/48/CE

Allegato V – Sezione 11 – punto 22 – lettera a

Testo della Commissione

a) la politica retributiva riflette e promuove una gestione sana ed efficace del rischio e non incoraggia un'assunzione di rischi superiore al livello di rischio tollerato dell'ente creditizio;

Emendamento

a) la politica retributiva riflette e promuove una gestione sana ed efficace del rischio, non incoraggia un'assunzione di rischi superiore al livello di rischio tollerato dell'ente creditizio **e comprende misure volte a evitare asimmetrie informative e conflitti d'interesse;**

Emendamento 19

Proposta di direttiva – atto modificativo

Allegato I – punto 1

Direttiva 2006/48/CE

Allegato V – Sezione 11 – punto 22 – lettera c

Testo della Commissione

c) l'organo di direzione (funzione di sorveglianza) dell'ente creditizio **fissa** i principi generali della politica retributiva ed è responsabile della sua attuazione;

Emendamento

c) l'organo di direzione (funzione di sorveglianza) dell'ente creditizio **adotta e riesamina periodicamente** i principi generali della politica retributiva ed è responsabile della sua attuazione;

Emendamento 20

Proposta di direttiva – atto modificativo

Allegato I – punto 1

Direttiva 2006/48/CE

Allegato V – Sezione 11 – punto 22 – lettera d bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

d bis) viene effettuata una valutazione individuale della posizione dei membri del personale interessati, per stabilire se essi hanno un impatto significativo sul profilo di rischio; gli alti dirigenti e i membri del personale impegnati in funzioni di controllo sono considerati in ogni caso categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio degli enti creditizi e delle imprese di investimento;

Motivazione

Occorre chiarire il campo di applicazione per quanto riguarda le categorie di personale. La direttiva in oggetto dovrebbe applicarsi solo al personale che ha palesemente un impatto significativo sul profilo di rischio degli enti creditizi e delle imprese di investimento.

Emendamento 21

Proposta di direttiva – atto modificativo

Allegato I – punto 1

Direttiva 2006/48/CE

Allegato V – Sezione 11 – punto 22 – lettera d ter (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

d ter) i membri del personale impegnati in funzioni di controllo sono indipendenti dalle unità aziendali soggette al loro controllo, dispongono della necessaria autorità e sono retribuiti conformemente al conseguimento degli obiettivi legati alle loro funzioni, indipendentemente dai risultati conseguiti dagli ambiti dell'impresa soggetti alla loro vigilanza;

Emendamento 22

Proposta di direttiva – atto modificativo

Allegato I – punto 1

Direttiva 2006/48/CE

Allegato V – Sezione 11 – punto 22 – lettera e bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

e bis) la valutazione dei risultati è effettuata in un quadro pluriennale e si estende su un periodo di almeno tre anni, in modo da assicurare che il processo di valutazione sia basato sui risultati a lungo termine e che il pagamento effettivo delle componenti della retribuzione basate sui risultati sia ripartito su un arco di tempo che tenga conto del sottostante ciclo d'attività dell'impresa e dei suoi rischi imprenditoriali;

Emendamento 23

Proposta di direttiva – atto modificativo

Allegato I – punto 1

Direttiva 2006/48/CE

Allegato V – Sezione 11 – punto 22 – lettera e bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

e bis) è vietato costituire le componenti variabili della retribuzione ricorrendo a diritti di opzione o strumenti analoghi;

Motivazione

Recenti esperienze hanno dimostrato che il ricorso ai diritti di opzione o a strumenti simili quale componente variabile della retribuzione incentiva l'orientamento a breve termine, le pratiche manipolatorie tese ad aumentare lo "shareholder value" (il valore per l'azionista) degli enti creditizi e l'assunzione eccessiva di rischi – un comportamento che l'attuale proposta cerca di scoraggiare.

Emendamento 24

Proposta di direttiva – atto modificativo

Allegato I – punto 1

Direttiva 2006/48/CE

Allegato V – Sezione 11 – punto 22 – lettera e ter (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

e ter) la componente variabile complessiva della retribuzione non limita la possibilità dell'ente creditizio di rafforzare la propria base di capitale;

Emendamento 25

Proposta di direttiva – atto modificativo

Allegato I – punto 1

Direttiva 2006/48/CE

Allegato V – Sezione 11 – punto 22 – lettera e quater (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

e quater) una retribuzione variabile garantita è eccezionale, è accordata unicamente nel contesto dell'assunzione di nuovo personale ed è limitata al primo anno di servizio;

Emendamento 26

Proposta di direttiva – atto modificativo

Allegato I – punto 1

Direttiva 2006/48/CE

Allegato V – Sezione 11 – punto 22 – lettera f

Testo della Commissione

f) le componenti fisse e variabili della retribuzione complessiva sono adeguatamente equilibrate; la componente fissa rappresenta una proporzione sufficientemente alta della retribuzione complessiva per consentire l'attuazione di una politica in materia di **bonus pienamente flessibile**, tra cui la possibilità di non pagare **bonus**;

Emendamento

f) le componenti fisse e variabili della retribuzione complessiva sono adeguatamente equilibrate; la componente fissa rappresenta una proporzione sufficientemente alta della retribuzione complessiva per consentire l'attuazione di una politica **restrittiva** in materia di **componenti variabili della retribuzione**, tra cui la possibilità di non pagare **alcuna componente variabile della retribuzione**;

Emendamento 27

Proposta di direttiva – atto modificativo

Allegato I – punto 1

Direttiva 2006/48/CE

Allegato V – Sezione 11 – punto 22 – lettera h

Testo della Commissione

h) la misurazione dei risultati, utilizzata come base per il calcolo **dei bonus** individuali o **collettivi**, prevede una rettifica per i rischi presenti e futuri e tiene conto del costo del capitale e della liquidità richiesti;

Emendamento

h) la misurazione dei risultati, utilizzata come base per il calcolo **delle componenti variabili delle retribuzioni** individuali o **collettive**, prevede una rettifica per **tutti i tipi di** rischi presenti e futuri e tiene conto del costo del capitale e della liquidità richiesti;

Emendamento 28

Proposta di direttiva – atto modificativo

Allegato I – punto 1

Direttiva 2006/48/CE

Allegato V – Sezione 11 – punto 22 – lettera i

Testo della Commissione

i) **il pagamento della parte più cospicua di un bonus consistente viene rinviato ad un**

Emendamento

i) **almeno il 40% della componente variabile della retribuzione è dilazionato**

periodo *più appropriato* ed è *legato all'andamento futuro dell'impresa.*"

su un periodo *non inferiore a tre anni* ed è *correttamente commensurato al tipo d'impresa, ai suoi rischi e alle attività del membro del personale in questione; la retribuzione pagabile in modo dilazionato è attribuita non più velocemente che in base a un criterio proporzionale; qualora la componente variabile della retribuzione rappresenti un importo particolarmente elevato, almeno il 60% di tale importo è dilazionato.*"

Emendamento 29

Proposta di direttiva – atto modificativo

Allegato I – punto 1

Direttiva 2006/48/CE

Allegato V – Sezione 11 – punto 22 – lettera i bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

(i bis) la remunerazione variabile, compresa la parte dilazionata, è corrisposta o attribuita solo se è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria dell'ente creditizio nel suo insieme e giustificata alla luce dei risultati dell'unità aziendale e della persona interessata; a parità di condizioni, la componente variabile complessiva della retribuzione è ridotta in misura considerevole qualora i risultati finanziari dell'ente creditizio siano modesti o negativi;

Emendamento 30

Proposta di direttiva – atto modificativo

Allegato I – punto 1

Direttiva 2006/48/CE

Allegato V – Sezione 11 – punto 22 – lettera i ter (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

(i ter) i membri del personale sono tenuti ad impegnarsi a non utilizzare strategie di

copertura personale o assicurazioni sulla retribuzione e la responsabilità al fine di ridurre gli effetti di allineamento al rischio insiti nelle loro modalità di retribuzione.

Emendamento 31

Proposta di direttiva – atto modificativo

Allegato I – punto 1

Direttiva 2006/48/CE

Allegato V – Sezione 11 – punto 22 bis (nuovo)

Testo della Commissione

Emendamento

22 bis. Salvo in casi eccezionali, gli enti creditizi che sono significativi per dimensioni, organizzazione interna e natura, portata e complessità delle attività istituiscono un comitato retribuzioni. Tale comitato è costituito in modo da poter esprimere un giudizio competente e indipendente sulle politiche e prassi retributive e sugli incentivi creati per la gestione del rischio, dei capitali e delle liquidità.

Il comitato retribuzioni è responsabile per la preparazione delle decisioni in materia di retribuzioni, comprese quelle aventi implicazioni per il rischio e la gestione del rischio dell'ente creditizio interessato e che devono essere adottate dall'organo di direzione nella sua funzione di sorveglianza. Il comitato retribuzioni è presieduto da un membro dell'organo di direzione che non esercita funzioni direttive nell'ente creditizio in questione.

Emendamento 32

Proposta di direttiva – atto modificativo

Allegato I – punto 1

Direttiva 2006/48/CE

Allegato V – Sezione 11 – punto 22 ter (nuovo)

22 ter. *Previa loro consultazione, gli Stati membri possono accordare alle parti sociali, al livello appropriato e fatte salve le condizioni stabilite dallo Stato membro interessato, la facoltà di mantenere o concludere contratti collettivi che, nel rispetto dell'obiettivo di politiche di remunerazione equilibrate, istituiscano modalità che siano appropriate al diritto e alla prassi nazionali e siano diverse da quelle di cui all'allegato V.*

Emendamento 33

Proposta di direttiva – atto modificativo

Allegato I – punto 4 – lettera c

Direttiva 2006/48/CE

Allegato XII – Parte 2 – punto 15 – alinea

Testo della Commissione

15. In merito alla politica e alle pratiche retributive dell'ente creditizio relative alle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente creditizio, vengono pubblicate le seguenti informazioni:

Emendamento

15. In merito alla politica e alle pratiche retributive dell'ente creditizio relative alle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente creditizio, vengono pubblicate **e regolarmente aggiornate** le seguenti informazioni:

Emendamento 34

Proposta di direttiva – atto modificativo

Allegato I – punto 4 – lettera c

Direttiva 2006/48/CE

Allegato XII – Parte 2 – punto 15 – lettera a

Testo della Commissione

a) informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica retributiva, **compresi**, se del caso, informazioni sulla composizione e sul mandato del comitato retribuzioni, **il nome**

Emendamento

a) informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica retributiva, **comprese**, se del caso, informazioni sulla composizione e sul mandato del comitato retribuzioni, **sul**

del consulente esterno dei cui servizi ci si è avvalsi per definire la politica retributiva e il ruolo delle parti interessate;

consulente esterno dei cui servizi ci si è avvalsi per definire la politica retributiva e *sul* ruolo delle parti interessate;

Emendamento 35

Proposta di direttiva – atto modificativo

Allegato I – punto 4 – lettera c

Direttiva 2006/48/CE

Allegato XII – Parte 2 – punto 15 – lettera c

Testo della Commissione

c) informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione dei risultati e l'adeguamento ai rischi;

Emendamento

c) ***le principali caratteristiche strutturali del sistema retributivo, tra cui*** informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione dei risultati e l'adeguamento ai rischi, ***sulle politiche di retribuzione differita e sui criteri di attribuzione;***

Emendamento 36

Proposta di direttiva – atto modificativo

Allegato I – punto 4 – lettera e

Direttiva 2006/48/CE

Allegato XII – Parte 2 – punto 15 – lettera e

Testo della Commissione

e) i principali parametri e le motivazioni per la concessione di eventuali regimi ***di bonus*** e di ogni altra prestazione non monetaria.

Emendamento

e) i principali parametri e le motivazioni per la concessione di eventuali regimi ***che prevedano componenti variabili*** e di ogni altra prestazione non monetaria;

Emendamento 37

Proposta di direttiva – atto modificativo

Allegato I – punto 4 – lettera c

Direttiva 2006/48/CE

Allegato XII – Parte 2 – punto 15 – lettera e bis (nuova)

Testo della Commissione

Emendamento

e bis) informazioni quantitative aggregate sulle retribuzioni, ripartite per alta

direzione e membri del personale i cui atti hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente creditizio, con indicazione dei seguenti elementi:

(i) il volume delle retribuzioni per l'esercizio, suddiviso in retribuzione fissa e variabile, e il numero dei beneficiari;

(ii) il volume e la tipologia della componente variabile della retribuzione, ripartita fra l'altro in contanti, azioni e strumenti collegati alle azioni;

(iii) il volume delle retribuzioni dilazionate non ancora corrisposte, suddivise in quote attribuite e non attribuite;

(iv) il volume delle retribuzioni dilazionate accordate durante l'esercizio, pagate e ridotte per adeguamenti basati sui risultati;

(v) il volume dei pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;

(vi) il volume dei pagamenti per trattamenti di fine rapporto accordati durante l'esercizio, il numero dei beneficiari e l'importo più elevato versato a tale titolo a una singola persona.

PROCEDURA

Titolo	Requisiti patrimoniali per il portafoglio di negoziazione e le ricartolarizzazioni e il riesame delle politiche retributive da parte delle autorità di vigilanza		
Riferimenti	COM(2009)0362 – C7-0096/2009 – 2009/0099(COD)		
Commissione competente per il merito	ECON		
Parere espresso da Annuncio in Aula	EMPL 14.9.2009		
Relatore per parere Nomina	Ole Christensen 6.10.2009		
Esame in commissione	27.1.2010	4.3.2010	16.3.2010
Approvazione	17.3.2010		
Esito della votazione finale	+: -: 0:	35 4 0	
Membri titolari presenti al momento della votazione finale	Regina Bastos, Edit Bauer, Pervenche Berès, Milan Cabrnoch, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Sergio Gaetano Cofferati, Marije Cornelissen, Karima Delli, Proinsias De Rossa, Frank Engel, Sari Essayah, Ilda Figueiredo, Pascale Gruny, Thomas Händel, Marian Harkin, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Martin Kastler, Patrick Le Hyaric, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Siiri Oviir, Rovana Plumb, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu		
Supplenti presenti al momento della votazione finale	Jürgen Creutzmann, Julie Girling, Dieter-Lebrecht Koch, Csaba Sógor, Emilie Turunen		