

**Remunerazione degli amministratori delle società quotate e politiche retributive nel settore dei servizi finanziari**

**Risoluzione del Parlamento europeo del 7 luglio 2010 sulla remunerazione degli amministratori delle società quotate e le politiche retributive nel settore dei servizi finanziari (2010/2009(INI))**

*Il Parlamento europeo,*

- vista la raccomandazione della Commissione del 30 aprile 2009 sulle politiche retributive nel settore dei servizi finanziari (C(2009)3159),
- vista la raccomandazione della Commissione del 30 aprile 2009 che integra le raccomandazioni 2004/913/CE e 2005/162/CE per quanto riguarda il regime concernente la remunerazione degli amministratori delle società quotate (C(2009)3177),
- vista la proposta della Commissione relativa a una 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),
- visti i principi di sane pratiche in materia di incentivi retributivi del Forum per la stabilità finanziaria (FSB) del 2 aprile 2009 e le norme attuative di accompagnamento del 25 settembre 2009,
- visto il documento "High-level Principles for Remuneration Policies" (principi ad alto livello in ordine alla politica retributiva) del Comitato delle autorità europee di vigilanza bancaria (CEBS) del 20 aprile 2009,
- vista la relazione del CEBS sull'attuazione nazionale dei suoi principi ad alto livello in ordine alla politica retributiva dell'11 giugno 2010,
- visto il documento "Compensation Principles and Standards Assessment Methodology" del comitato di Basilea sulla vigilanza bancaria del gennaio 2010,
- visto il documento dell'OCSE del febbraio 2010 sul governo societario e la crisi finanziaria – Conclusioni e buone pratiche emergenti finalizzate a rafforzare l'attuazione dei principi,
- vista la sua risoluzione del 18 maggio 2010 sulle questioni deontologiche connesse con la gestione di imprese<sup>1</sup>,
- visto il Libro verde della Commissione del 2 giugno 2010 sul governo societario negli istituti finanziari e le politiche di remunerazione (COM(2010)0284),
- vista la relazione della Commissione del 2 giugno 2010 sull'applicazione da parte degli Stati membri della raccomandazione 2009/385/CE della Commissione (raccomandazione del 2009 sulla remunerazione degli amministratori) che integra le raccomandazioni

---

<sup>1</sup> Testi approvati, P7\_TA(2010)0165.

2004/913/CE e 2005/162/CE per quanto riguarda il regime concernente la remunerazione degli amministratori delle società quotate (COM(2010)0285),

- vista la relazione della Commissione del 2 giugno 2010 sull'applicazione da parte degli Stati membri della raccomandazione della Commissione 2009/384/CE sulle politiche retributive nel settore dei servizi finanziari (COM(2010)0286),
  - visto l'articolo 48 del suo regolamento,
  - visti la relazione della commissione per i problemi economici e monetari e il parere della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A7-0208/2010),
- A. considerando che, nel settore finanziario e in alcune società quotate, le politiche retributive delle categorie di personale la cui attività professionale ha un'incidenza materiale sul profilo di rischio dell'impresa o della società sono state tali da incoraggiare le transazioni miranti ad ottenere profitti a breve termine, sviluppando a tal fine modelli imprenditoriali sempre più rischiosi a scapito dei lavoratori, dei risparmiatori e degli investitori e, in generale, della crescita sostenibile,
- B. considerando che il Libro verde della Commissione sul governo societario negli istituti finanziari e le politiche di remunerazione sottolinea che l'assenza di reali meccanismi di controllo ha pesantemente contribuito all'eccessiva assunzione di rischi da parte degli istituti finanziari e che il governo societario deve tener conto della stabilità del sistema finanziario, il quale dipende dagli interventi di numerosi attori,
- C. considerando che l'inadeguatezza dei regimi retributivi di alcuni istituti finanziari che incentivano un'assunzione di rischi eccessiva e imprudente ha svolto un ruolo nell'accumulazione dei rischi che ha portato all'attuale crisi finanziaria, economica e sociale e che tale aspetto costituisce pertanto un serio motivo di preoccupazione per responsabili politici ed autorità di regolamentazione,
- D. considerando la necessità che gli istituti finanziari tengano conto, nell'ambito della propria responsabilità sociale, dell'ambiente sociale in cui essi operano, nonché, in maniera integrata, degli interessi di tutte le parti interessate, ossia clienti, azionisti e dipendenti,
- E. considerando le numerose iniziative avviate a livello mondiale, europeo e nazionale al fine di ovviare alle prassi retributive problematiche e considerando che è essenziale adottare una strategia coordinata a livello internazionale, non solo per garantire condizioni omogenee, ma anche per garantire la competitività dell'Europa su scala mondiale e promuovere una concorrenza sostenibile ed equa tra i mercati,
- F. considerando che i principi di sane pratiche in materia di incentivi retributivi, pubblicati dal Forum per la stabilità finanziaria (FSB) e approvati dai leader del G20, definiscono i cinque elementi di una sana pratica retributiva e rilevando l'importanza di promuovere l'attuazione simultanea di tali principi,
- G. considerando che i principi convenuti e le misure già adottate in materia di politica retributiva dovrebbero formare l'oggetto di un monitoraggio permanente e, se del caso, di un adeguamento onde creare condizioni omogenee in tutta Europa e garantire la competitività globale del settore finanziario europeo,

- H. considerando che, come dimostrano diversi studi scientifici e l'esperienza pratica, l'incidenza delle raccomandazioni non vincolanti sulle politiche retributive è limitata, donde la necessità manifesta di introdurre uno strumento più potente volto a garantire il rispetto dei principi,
- I. considerando che, stando alla relazione della Commissione, nonostante l'accelerazione dell'impegno ad attuare una riforma sostanziale in materia di politiche retributive dovuta alla crisi, soltanto 16 Stati membri hanno dato pienamente o parzialmente attuazione alla raccomandazione della Commissione,

### ***Osservazioni generali***

1. si compiace delle iniziative intraprese dalla Commissione e dall'FSB sul tema delle politiche retributive nel settore finanziario e nelle società quotate in generale; è del parere, tuttavia, che occorra tenere proporzionalmente conto delle dimensioni dell'impresa finanziaria e, di conseguenza, del contributo della sua attività al rischio sistemico all'atto di imporre agli istituti finanziari ulteriori oneri normativi in materia di politica retributiva e di requisiti patrimoniali;
2. prende atto delle proposte formulate nella relazione sulle direttive sui requisiti patrimoniali riguardo ai principi vincolanti per le politiche retributive nel settore finanziario;

### ***Una governance efficace delle remunerazioni***

3. rileva che le autorità di vigilanza dovrebbero decidere in merito all'opportunità di istituire un comitato retribuzioni per gli istituti finanziari e le società quotate; è opportuno che facciano ciò in maniera adeguata alle dimensioni, all'organizzazione interna, alla natura, alla portata e alla complessità delle attività svolte; è del parere che, ove l'autorità di vigilanza lo ritenga opportuno, la politica retributiva dovrebbe essere definita dal comitato retribuzioni, il quale deve essere indipendente, deve rispondere agli azionisti e alle autorità di vigilanza e deve collaborare strettamente con il comitato di rischio della società ai fini della valutazione degli incentivi creati dal sistema di remunerazione;
4. sottolinea la necessità che il comitato retribuzioni possa accedere all'oggetto dei contratti, il che comporta che i contratti sotto il suo controllo vanno concepiti in modo tale da consentire di sanzionare gli atti di grave negligenza attraverso deduzioni di pagamento; si parla di grave negligenza in particolare quando non viene osservato l'obbligo di diligenza, nel cui caso, il comitato retribuzioni deve garantire che la deduzione non sia soltanto di natura simbolica ma contribuisca in modo sostanziale al risarcimento dei danni causati; è inoltre opportuno sollecitare gli istituti finanziari ad avvalersi di un dispositivo di malus, che prevede la restituzione degli indennizzi legati ai risultati qualora si scopra che questi ultimi siano insufficienti;
5. ritiene che il presidente e i membri con diritto di voto del comitato retribuzioni debbano essere membri dell'organo di direzione che non esercitano funzioni esecutive nell'istituto finanziario o nella società quotata in questione; ritiene che gli amministratori e i membri dell'organo di direzione dovrebbero evitare di essere simultaneamente membri di organi di direzione di altre società ove sussista il rischio di un conflitto di interessi;
6. reputa che, se del caso, gli azionisti dovrebbero avere la possibilità di contribuire alla definizione di politiche retributive sostenibili e, a tal fine, di esprimere pertanto il proprio

parere in merito a tali politiche mediante una votazione non vincolante sulla relazione relativa alle retribuzioni in sede di assemblea generale della società;

7. rileva che la remunerazione dei membri non esecutivi dell'organo di direzione dovrebbe consistere unicamente nella retribuzione fissa ed escludere qualsiasi elemento basato sui risultati o sulle azioni;
8. sottolinea che i membri impegnati nel controllo dei rischi devono essere indipendenti dalle unità aziendali che controllano, disporre di poteri adeguati e di una remunerazione non legata ai risultati di tali unità;

#### ***Allineamento efficace tra remunerazione e prudente assunzione del rischio***

9. sottolinea la necessità che la remunerazione sia adeguata a tutte le tipologie di rischio, sia simmetrica ai risultati del rischio e sia attenta all'orizzonte temporale dei rischi presenti e potenziali che hanno un impatto sul rendimento e sulla stabilità della società;
10. rileva che gli amministratori non dovrebbero essere guidati dai propri interessi finanziari personali nella gestione delle società quotate; ritiene che l'interesse finanziario personale degli amministratori legato a una remunerazione variabile sia in molti casi in conflitto con l'interesse a lungo termine della società, incluso l'interesse dei suoi dipendenti e azionisti;
11. ritiene che i sistemi retributivi debbano essere proporzionati alla dimensione, all'organizzazione interna e alla complessità degli istituti finanziari e che debbano rispecchiare la diversità di settori finanziari differenti, quali bancario, assicurativo e di gestione dei fondi;
12. rileva che gli accordi definiti da una società in materia di gestione dei rischi operativi, i soggetti che assumono il rischio ("risk takers") e le funzioni di controllo dovrebbero essere riesaminati dall'organo di vigilanza ed essere sottoposti a controlli scrupolosi e dettagliati da parte di quest'ultimo; ritiene che tali procedure dovrebbero applicarsi anche ai dipendenti la cui retribuzione totale, comprese le prestazioni pensionistiche, li colloca nella stessa fascia retributiva delle categorie di personale in oggetto;
13. ritiene che i livelli di remunerazione variabile debbano basarsi su criteri di rendimento prestabiliti e misurabili, il che promuoverebbe la sostenibilità a lungo termine della società;
14. pone l'accento sul fatto che le remunerazioni legate ai risultati dovrebbero collegare l'entità dei bonus collettivi ai risultati complessivi della società mentre la remunerazione legata ai risultati individuali di un dipendente dovrebbe basarsi su una valutazione d'insieme dei risultati dell'individuo, dell'unità operativa interessata e dei risultati complessivi dell'istituto;
15. ritiene che l'interesse finanziario personale dei dirigenti, legato alla quota variabile della loro retribuzione, confligga in molti casi con gli interessi a lungo termine dell'impresa o società; sottolinea che la politica retributiva per i dirigenti e gli altri dipendenti responsabili di decisioni che incidono sul livello di rischio dovrebbe essere in linea con un sistema di gestione del rischio equilibrato e opportunamente funzionante e che il rapporto tra gli elementi fissi e variabili delle remunerazioni dovrebbe essere adeguato; insiste sull'introduzione generalizzata di strumenti che permettano di ridurre, se non addirittura di rinegoziare, gli elementi variabili della remunerazione delle categorie di personale il cui rendimento è responsabile del deterioramento dei risultati della loro società;

16. è del parere che, per definire il livello della remunerazione variabile, sia opportuno ricorrere non solo a misure quantitative ma anche a criteri di rendimento correlati alla qualità e al buonsenso;
17. ritiene che i bonus garantiti non debbano rientrare nei piani di remunerazione;
18. è del parere, non solo per motivi etici ma anche nell'interesse della giustizia sociale e della sostenibilità economica, che la differenza tra la remunerazione massima e quella minima all'interno di un'impresa o società debba essere ragionevole;
19. rileva che le società dovrebbero definire una procedura interna approvata dall'organo di vigilanza, finalizzata a risolvere i conflitti tra la gestione del rischio e le unità operative;
20. sottolinea la necessità di estendere i principi in parola alla remunerazione di tutti i dipendenti la cui attività professionale abbia un impatto concreto sul profilo di rischio della società per cui lavorano, inclusa l'alta dirigenza, i soggetti che assumono il rischio ("risk takers") e le funzioni di controllo nonché i dipendenti la cui retribuzione totale, comprese le prestazioni pensionistiche, li colloca nella stessa fascia;
21. evidenzia che l'assicurazione per responsabilità degli amministratori e dei funzionari finalizzata a tutelare gli amministratori, i funzionari e i quadri dirigenti di una società dalle richieste di indennizzo derivanti da azioni e decisioni rischiose o negligenti prese nel corso della gestione della propria attività, non sono conformi a una gestione del rischio sostenibile nel settore remunerativo;

#### ***Corretto equilibrio tra remunerazione variabile e fissa***

22. pone l'accento sulla necessità che vi sia un corretto equilibrio tra remunerazione variabile e fissa;
23. propone che la remunerazione variabile sia corrisposta solo se risulta sostenibile rispetto alla situazione finanziaria e alla base patrimoniale dell'istituto e giustificata alla luce dei risultati a lungo termine della società; ritiene che, per gli istituti finanziari, l'organo di vigilanza competente debba avere il diritto di limitare la percentuale totale della remunerazione variabile al fine di rafforzare il capitale proprio;
24. sottolinea la necessità che la quota sostanziale della componente variabile della retribuzione sia dilazionata su un periodo sufficiente e che l'entità della quota e la durata del periodo di dilazione siano stabilite in conformità del ciclo d'attività, della natura delle attività, dei rischi che esse comportano e delle attività del membro del personale in questione; ritiene che la remunerazione da versare in base ad accordi dilazionati non debba diventare un diritto acquisito più velocemente di quella dovuta su base pro-rata e che almeno il 40% della componente variabile della remunerazione debba essere dilazionato; è inoltre del parere che, nel caso di una componente variabile della retribuzione di entità particolarmente elevata, almeno il 60% dell'importo debba essere dilazionato e che il periodo di dilazione non debba essere inferiore a cinque anni;
25. ritiene che una quota significativa della remunerazione variabile debba essere corrisposta in strumenti diversi dal contante, quali il debito subordinato, il capitale contingente, le azioni o gli strumenti connessi alle azioni, a condizione che essi creino incentivi conformi alla creazione di valore a lungo termine e all'orizzonte temporale del rischio;

26. ritiene che le politiche retributive debbano applicarsi alla remunerazione totale, incluse le pensioni e gli stipendi, al fine di evitare il cosiddetto "arbitraggio del bonus"; ritiene inoltre che i "bonus pensionistici" debbano essere corrisposti in strumenti diversi dal contante quali il debito subordinato, il capitale contingente, le azioni o gli strumenti connessi alle azioni, ai fini della conformità con gli incentivi a lungo termine;
27. propone di fissare un tetto all'entità del trattamento di fine rapporto pari a un massimo di due anni della componente fissa della retribuzione degli amministratori ("paracadute d'oro") in caso di risoluzione anticipata del contratto e di vietare l'erogazione del trattamento di fine rapporto in caso di mancato rendimento o dimissioni volontarie;
28. chiede che nella definizione delle politiche retributive si tenga conto della parità tra uomini e donne;
29. ribadisce la necessità di sanzionare tutte le forme di discriminazione nelle imprese, in particolare nella definizione delle politiche retributive, nella progressione di carriera e nelle procedure di assunzione degli amministratori;

### *Efficace vigilanza prudenziale e coinvolgimento delle parti interessate*

30. ritiene che le società debbano divulgare informazioni chiare, esaustive e puntuali circa le pratiche retributive adottate e che le autorità di vigilanza debbano avere accesso a tutte le informazioni occorrenti per verificare il rispetto dei principi applicabili;
31. chiede anche alle imprese pubbliche, come a tutte le altre imprese o società, di esercitare una trasparenza totale sulla politica retributiva e di premi da esse seguita;
32. chiede inoltre che siano pubblicate informazioni dettagliate sui regimi pensionistici o integrativi delle imprese, incluse quelle pubbliche;
33. invita la Commissione a rafforzare le proprie raccomandazioni del 30 aprile 2009 sulla struttura retributiva e sull'allineamento del rischio come richiesto dai principi stabiliti dal Consiglio per la stabilità finanziaria e sottoscritti dai paesi del G20 nel settembre 2009;
34. invita la Commissione ad adottare solidi principi vincolanti per quanto concerne le politiche retributive nel settore finanziario sulla base delle proposte in ambito bancario di cui al progetto di relazione sulla direttiva relativa ai requisiti patrimoniali (CRD), nonché un regime improntato all'informazione sulla base di meccanismi di giustificazione pubblica ("comply or explain") per le società quotate che non li rispettano;
35. raccomanda vivamente alle autorità di vigilanza nel settore finanziario di applicare i principi di compensazione e la metodologia di valutazione degli standard proposti dal Comitato di Basilea per la vigilanza bancaria nel gennaio 2010;
36. invita la Commissione e gli Stati membri a promuovere una struttura internazionale comune finalizzata a divulgare il numero degli individui che rientrano in fasce retributive da 1 milione di euro e oltre, inclusi i principali elementi della retribuzione, i bonus, i premi a lungo termine e i contributi pensionistici;
37. invita la Commissione a prendere in considerazione il ruolo svolto dai revisori sia interni che esterni nell'ottica di garantire l'efficacia dell'intero governo societario;

38. invita la Commissione a studiare modalità per potenziare il ruolo degli amministratori non esecutivi garantendo, ad esempio, che le società offrano una formazione continua e pacchetti remunerativi indipendenti, che rispecchino il ruolo indipendente degli amministratori non esecutivi, nonché conferendo alle autorità di vigilanza la facoltà di invitare a colloquio "persone abilitate";
39. esorta la Commissione a specificare nelle sue proposte legislative il ruolo delle autorità di vigilanza nella politica retributiva;
40. sottolinea che la remunerazione variabile non dovrebbe essere versata tramite strumenti o modalità che agevolino la possibilità di eludere il pagamento delle imposte sul reddito su tale remunerazione;
41. esorta a garantire che, nel disciplinare le remunerazioni, non si agisca a scapito dei diritti fondamentali sanciti dai trattati, segnatamente il diritto delle parti sociali a concludere e applicare contratti collettivi conformemente alla legislazione e alle consuetudini nazionali;
42. chiede alla Commissione di istituire un quadro UE per la gestione delle crisi volto a scongiurare una nuova crisi finanziaria, tenendo conto delle iniziative intraprese da organismi internazionali quali il G20 e l'FMI;
43. invita la Commissione a incoraggiare gli Stati membri a rammentare alle società quotate in borsa e alle società di servizi finanziari la loro responsabilità sociale, il deterioramento della loro immagine pubblica e la necessità di svolgere un ruolo esemplare in seno a una società internazionale prospera;
44. considera che il mantenimento di attività o filiali in territori non cooperativi sia contrario agli interessi a lungo termine delle società in generale e chiede la definizione di una strategia europea di lotta ai paradisi fiscali onde concretizzare le dichiarazioni rese dal G20 a Londra e a Pittsburgh;

o

o o

45. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione nonché alle autorità di regolamentazione dell'Unione e nazionali.