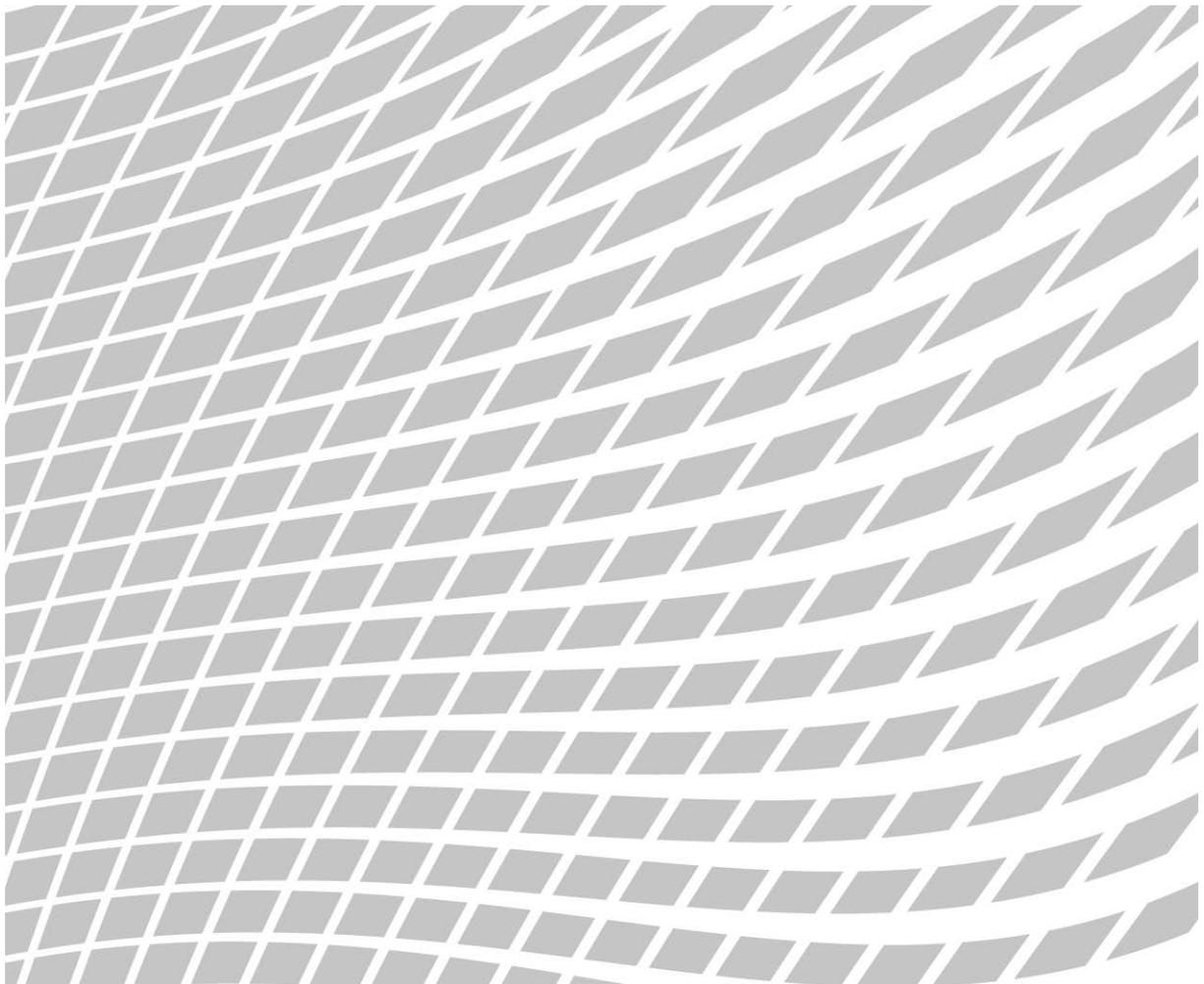


3 giugno 2009

---

## **Punti chiave della circolare sui «Sistemi di remunerazione»**

---



**La FINMA apre l'indagine conoscitiva su una circolare riguardante i sistemi di remunerazione che entrerà in vigore il 1° gennaio 2010. La circolare avrà un effetto diretto sui sistemi di remunerazione degli istituti finanziari interessati. L'obiettivo della circolare è evitare che i sistemi di remunerazione incentivino l'assunzione di rischi eccessivi che mettono a repentaglio la stabilità degli istituti finanziari. Le remunerazioni variabili («bonus») dovranno essere basate sull'utile economico in un'ottica di lungo periodo, tenendo conto di tutti i costi per tutti i rischi assunti. Inoltre, ai consigli di amministrazione degli istituti finanziari incomberanno maggiori obblighi: essi risponderanno infatti della politica di remunerazione dell'intero istituto e dovranno rendere pubbliche le remunerazioni in un'apposita relazione. Il termine per l'indagine conoscitiva della circolare scade il 14 agosto 2009.**

## **Aumentare la consapevolezza dei rischi**

Rischi eccessivi e incentivi sbagliati possono mettere a repentaglio il patrimonio e la capacità di guadagno di un istituto finanziario e quindi la sua stabilità. Anche i sistemi di remunerazione possono essere fonte di incentivi sbagliati e indurre all'assunzione di rischi eccessivi. Le esperienze degli ultimi anni hanno messo in evidenza il notevole influsso dei sistemi di remunerazione per la gestione dei rischi degli istituti finanziari.

In accordo con gli organi internazionali come il Financial Stability Board e le autorità estere di vigilanza dei mercati finanziari, la FINMA propone, sulla base delle disposizioni organizzative delle leggi che disciplinano i mercati finanziari, di assoggettare la politica di remunerazione degli istituti finanziari a regole di vigilanza. Contrariamente alle regole internazionali assimilabili finora note, questa circolare non si limita ai quadri superiori o alle grandi banche con rilevanza per l'intero sistema, ma si applica in generale e per esteso a tutti gli istituti finanziari che sottostanno alla vigilanza della FINMA. Le regole proposte costituiscono tuttavia solo una parte della regolamentazione e della vigilanza dei mercati finanziari. Non ci si deve attendere che la sola regolamentazione dei sistemi di remunerazione possa prevenire future crisi finanziarie.

I sistemi di remunerazione devono servire a sensibilizzare maggiormente i collaboratori ai rischi, tra i quali non rientrano soltanto i rischi finanziari come perdite su crediti e posizioni commerciali o problemi di liquidità, ma anche i rischi a livello operativo, compresi quelli di natura legale e in materia di compliance, che possono arrecare danni considerevoli a un istituto finanziario e che quindi devono essere inclusi nella valutazione dei rischi. A parità di successo, i grandi rischi devono comportare remunerazioni variabili inferiori rispetto ai piccoli rischi. Questa regola deve essere applicata a livello di istituto, di unità, nonché a ogni singolo collaboratore, che viene così incentivato a operare nella giusta consapevolezza dei rischi.

## **Remunerazioni variabili quale partecipazione al successo**

La FINMA non ritiene opportuno il divieto generale invocato da più parti o la forte limitazione di remunerazioni variabili. Le remunerazioni variabili spronano i collaboratori a perseguire gli obiettivi e gli interessi dell'istituto consentendo loro di parteciparne al successo. Inoltre, offrono agli istituti finanziari una maggiore flessibilità in materia in costi. Finché vanno incontro agli interessi dei proprietari dell'istituto e non inducono all'assunzione di rischi eccessivi, le remunerazioni variabili costituiscono un vantaggio per tutti gli interessati.

La FINMA si attende però che il sistema di remunerazione ponga in primo piano l'andamento degli affari a lungo termine. Essa intende generalmente le remunerazioni variabili come una forma di partecipazione dei collaboratori al successo dell'impresa ed esige che tutte le remunerazioni variabili siano meritate anche nel lungo periodo. Per contro, quando un'impresa non ha successo, non versa remunerazioni variabili.

Per la FINMA il successo è determinato dall'utile economico. A differenza di quanto avviene in ambito contabile, l'utile economico tiene conto di tutti i costi di capitale dell'impresa, quindi anche dei costi legati ai rischi dei fornitori del capitale proprio e dei detentori di quote. L'impresa genera plusvalore solo se, una volta dedotti tutti i costi di capitale commisurati al rischio, rimane un'eccedenza. Quanto maggiore è il rischio dell'istituto, minore è l'eccedenza. La formula non limita direttamente l'ammontare delle remunerazioni variabili, ma evita che l'assunzione di grandi rischi basti da sola a generare remunerazioni variabili elevate.

Nel decidere l'entità delle remunerazioni variabili gli istituti hanno il dovere di tenere conto dell'evoluzione a lungo termine dell'utile economico: così facendo, infatti, evitano il lievitare smisurato delle remunerazioni nelle fasi di boom e al tempo stesso le limitano in caso di andamento degli affari meno favorevole nel breve periodo. Entrambi questi elementi incoraggiano un atteggiamento orientato al futuro: più a lungo si protrae l'andamento positivo di un istituto, più i collaboratori possono beneficiare di remunerazioni variabili.

## **Criteri di assegnazione a lungo termine**

La FINMA esige che i criteri determinanti per l'assegnazione delle remunerazioni variabili ai vari settori dell'impresa e ai collaboratori non si basino sul breve periodo, e questo per evitare che i collaboratori mirino soprattutto a risultati che non promuovono il successo duraturo dell'istituto o che non tengono conto dei rischi assunti. A giudizio della FINMA indicatori come cifra d'affari, afflusso di nuovi capitali, volumi di vendita o utili periodici non sono adatti a fungere da criteri esclusivi per l'assegnazione di remunerazioni variabili.

Già oggi molti istituti finanziari posticipano la corresponsione di una parte delle remunerazioni: si pensi ad esempio alla remunerazione tramite azioni o opzioni bloccate. A titolo integrativo la FINMA raccomanda l'introduzione di una clausola «clawback» o «malus». In questo caso l'istituto si riserva il

diritto di revocare parzialmente o interamente le assegnazioni già effettuate qualora si verificano eventi negativi. I clawback hanno il vantaggio di poter essere collegati a rischi concreti attribuibili all'ambito di responsabilità di un collaboratore.

In ogni caso i collaboratori possono disporre liberamente della remunerazione solo alla fine del periodo di blocco. La circolare prevede che tale periodo venga stabilito in funzione dell'orizzonte temporale dei rischi e che duri almeno tre anni. Attraverso il differimento la remunerazione può essere soggetta a un rischio anche dopo l'assegnazione. La corresponsione posticipata – e quindi legata a un rischio – di una parte delle remunerazioni è particolarmente indicata per i collaboratori che operano nelle alte sfere gerarchiche e che vantano remunerazioni complessive relativamente elevate nonché per i collaboratori che hanno la facoltà di decidere l'assunzione di rischi notevoli.

Il valore delle remunerazioni differite deve potere oscillare durante il periodo di blocco, così da consolidare maggiormente la consapevolezza dei rischi e rinforzare lo stimolo a operare secondo una prospettiva di lungo periodo. I collaboratori traggono vantaggio dall'andamento positivo dell'istituto quando il corso delle azioni dell'istituto sale e, nel contempo, si assumono i rischi legati a sviluppi negativi, come la flessione del corso delle azioni o l'insorgere di rischi quali le perdite su crediti e posizioni commerciali. Importante è la proporzionalità tra successo dell'impresa, rischi e valore delle remunerazioni differite; inoltre, i collaboratori devono essere esposti in modo adeguato agli sviluppi sia positivi che negativi. In caso di andamento negativo degli affari si deve ricorrere maggiormente al differimento delle remunerazioni variabili, le quali sono subordinate al successo dell'impresa. I collaboratori partecipano agli incrementi di valore solo quando la situazione economica dell'istituto migliora.

## **Maggiore trasparenza**

La FINMA non è legalmente autorizzata a limitare l'ammontare delle remunerazioni di un collaboratore e ciò non avrebbe nemmeno senso. Viste le grandi differenze nel settore finanziario svizzero non sarebbe possibile definire un regolamento idoneo a tutti gli ambiti. La FINMA lascia che sia il mercato a trovare un livello di remunerazione adeguato. È però consapevole del fatto che, negli ultimi anni, i meccanismi del mercato non hanno funzionato come dovuto e ciò spiega in parte l'enorme incremento delle remunerazioni degli ultimi anni. Pertanto la FINMA intende rafforzare la disciplina dei mercati imponendo obblighi a tutela della trasparenza e ordinando la pubblicazione di relazioni.

La FINMA non costringerà gli istituti a rivelare l'ammontare delle remunerazioni con i relativi nominativi. Gli istituti finanziari saranno chiamati a rendere pubblica sul mercato la propria politica di remunerazione tramite un'apposita relazione. Le modalità dei sistemi di remunerazione devono poter essere valutate da terzi quali azionisti e analisti, questi ultimi devono aver modo di confrontare le remunerazioni variabili e l'andamento dell'impresa. Le disposizioni proposte in materia di trasparenza vanno oltre sia le iniziative concrete lanciate a livello internazionale, sia le condizioni poste finora dalla legislazione svizzera. Mentre le disposizioni in materia di dichiarazione del diritto azionario e borsistico attualmente in vigore limitano la trasparenza alle remunerazioni della direzione di un'impresa, la FINMA chiede la pubblicazione sommaria del sistema di remunerazione applicato a tutti i collaboratori.

## **Diritto del lavoro contro diritto fiscale**

La regolamentazione dei sistemi di remunerazione genera una serie di contraddizioni di cui la FINMA deve tenere conto se vuole garantire regole adeguate ed efficaci.

La formula delle remunerazioni variabili legate alle prestazioni e al successo di un'impresa è di stampo anglosassone. In particolare nel settore finanziario il rapporto fra stipendi fissi e bonus si è spostato a favore dei secondi, cosicché oggi una parte considerevole della remunerazione complessiva dei collaboratori è rappresentata dalle remunerazioni variabili. Il diritto del lavoro svizzero non ha però tenuto il passo con questo sviluppo. L'assenza di una chiara regolamentazione legale del bonus ha fatto sì che in passato i tribunali svizzeri abbiano giudicato come componenti salariali dovute le rivendicazioni di collaboratori in merito a remunerazioni variabili. Le condizioni quadro del diritto del lavoro rendono difficili il differimento subordinato a determinate condizioni o la decurtazione di remunerazioni variabili, ad es. se la situazione economica non ne consente il pagamento. Qui è chiamato in causa il legislatore, che deve adeguare il diritto del lavoro alle circostanze attuali e trovare il giusto equilibrio fra remunerazioni variabili e interessi di dipendenti e datori di lavoro.

In quanto al diritto fiscale, siamo di fronte a un problema analogo. Le remunerazioni che come richiesto dalla FINMA vanno rinviate, prassi peraltro già ampiamente diffusa nel settore, devono in parte essere dichiarate al fisco prima che i collaboratori ne possano disporre. Poiché, proprio per gli esponenti dei massimi livelli gerarchici, il pagamento della maggior parte delle remunerazioni viene rimandato, i collaboratori si vedono confrontati a elevate pretese fiscali che possono superare l'ammontare delle remunerazioni versate in contanti. Inoltre, è possibile che i collaboratori dichiarino al fisco un reddito di cui non potranno disporre se alla fine del termine di blocco la remunerazione avrà subito una perdita di valore. Riguardo al pagamento di remunerazioni variabili differite, rilevanti ai fini fiscali, la FINMA consiglia di considerare come punto di riferimento temporale il momento a partire dal quale i collaboratori possono disporre senza restrizioni delle remunerazioni.

## **Il problema della competitività**

Mentre le regole estere assimilabili sono applicabili unicamente alle grandi banche, la FINMA ritiene che non debbano essere regolamentati solo i sistemi di remunerazione degli istituti finanziari con rilevanza per l'intero sistema. Il concomitante aumento della complessità dei rischi rappresenta infatti una sfida per tutti coloro che sono preposti alla gestione e al controllo del rischio degli istituti finanziari in generale. Al fine di garantire parità concorrenziale all'interno della Svizzera, la circolare deve avere in linea di principio la stessa validità per tutti gli istituti finanziari, ovvero non deve provocare una distorsione della concorrenza sul mercato finanziario svizzero.

Oggi il mercato degli specialisti altamente qualificati per posizioni chiave è globale. Gli istituti devono tenere testa a una concorrenza agguerrita per poter reclutare e fidelizzare questi collaboratori. La corsa al personale qualificato passa anche attraverso le remunerazioni. Ogni regolamentazione in materia di remunerazioni impone agli istituti finanziari dei limiti concorrenziali: se un istituto deve

osservare regole più severe rispetto alla concorrenza, esso sarà svantaggiato nell'assunzione di personale qualificato e quindi a medio termine risulterà indebolito, e non solo sul mercato del lavoro. Le proposte della FINMA vanno oltre le iniziative finora note al di fuori della Svizzera. La FINMA deve però tenere conto di come la regolamentazione delle remunerazioni si ripercuoterà a livello internazionale. In caso contrario, infatti, ne uscirebbero svantaggiati unilateralmente gli istituti finanziari svizzeri e quindi la piazza finanziaria elvetica. A tale proposito la FINMA seguirà attentamente l'evoluzione del contesto internazionale nei prossimi mesi.

### **Indagine conoscitiva pubblica fino al 14 agosto 2009**

La FINMA ha avviato un'indagine conoscitiva pubblica e invita tutti gli assoggettati alla vigilanza e altri interessati a esprimere la propria opinione sulle proposte della FINMA. Il termine di presentazione scade il 14 agosto 2009. Contestualmente alla procedura di indagine conoscitiva la FINMA proseguirà il dialogo internazionale. La FINMA prevede di stabilire le disposizioni definitive a settembre 2009; la circolare entrerà in vigore il 1° gennaio 2010. Per gli istituti finanziari rimarrà una fase di transizione durante la quale potranno adeguare i loro sistemi di remunerazione ai nuovi requisiti. La FINMA si attende che a partire dal 1° gennaio 2011 i sistemi di remunerazione di tutti gli istituti finanziari interessati saranno in linea con i principi della circolare.