

Convegno

**POLITICHE DI REMUNERAZIONE
GOVERNO DEI RISCHI E
PRATICHE COMMERCIALI
L'IMPATTO NEL SETTORE ASSICURATIVO**

Firenze, Palazzo Incontri
venerdì 22 gennaio 2010



ASSOCIAZIONE INTERNAZIONALE DI DIRITTO DELLE ASSICURAZIONI
ASSOCIATION INTERNATIONALE DE DROIT DES ASSURANCES
INTERNATIONAL ASSOCIATION FOR INSURANCE LAW
INTERNATIONALE VEREINIGUNG FÜR VERSICHERUNGSRECHT
ASOCIACION INTERNACIONAL DE DERECHO DE SEGUROS

SEZIONE TOSCANA

*Le politiche di Remunerazione
delle Banche e delle Altre
Istituzioni Finanziarie nel
Panorama Internazionale*

Guido Ferrarini

Maria Cristina Ungureanu

Università di Genova

La normativa è indirizzata a:

- Società quotate operanti in tutti settori
- Settore finanziario:
 - Tutte le Istituzioni Finanziarie (IF)
 - Principali IF
 - *Systemically important financial institutions*
 - Banche

Livello
Mondiale

Principi Elaborati dal Financial Stability Board (FSB) (IF)

- Si applicano alle IF di dimensioni maggiori
(“*significant financial institutions*”)
- Sono particolarmente critiche per le IF con rilevanza sotto il profilo della stabilità sistemica (“*large, systemically important firms*”)
- Devono essere recepiti dalle società e implementati a livello nazionale mediante l’attività di supervisione e di intervento
- Coordinamento e coerenza degli interventi tra le giurisdizioni

Principi Elaborati dal Financial Stability Board (FSB) (IF)

- I sistemi di remunerazione devono operare in concerto con la valutazione prudenziale dei rischi
- Differimento dei bonus
- Clausole di *claw-back*
- Remunerazione proporzionata (contanti e titoli)
- Indipendenza e responsabilità del Consiglio di Amministrazione
- Maggior *disclosure* e trasparenza dei livelli e della struttura di remunerazione
- Efficiente supervisione

**Livello
Comunitario**

Le Prime Riforme (IF)

Feb 2009: **Rapporto da parte del *High-Level Group of Financial Supervision in the EU*, presieduto da Jacques de Larosière**

Mar 2009: **Comunicazione al *Spring European Council*:
“*Driving European Recovery*”**

Principi generali:

Migliorare la *governance* della remunerazione e i modelli di pagamento per migliorare la gestione del rischio e allineare gli incentivi ad una *performance* sostenibile

CE: Raccomandazione Sulle Politiche Di Remunerazione Nel Settore Finanziario (IF)

Applicazione

✓Tutte le IF

Insieme a:

- Raccomandazione della Commissione 2004/913/CE relativa alla promozione di un regime adeguato per quanto riguarda la remunerazione degli amministratori delle società quotate
- Raccomandazione 2009/3177/CE che integra le Raccomandazioni 2004/913/CE e 2005/162/CE per quanto riguarda il regime concernente la remunerazione degli amministratori delle società quotate

CE: Raccomandazione Sulle Politiche Di Remunerazione Nel Settore Finanziario (IF)

Struttura del compenso

- Appropriato bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile
- Bonus differiti per prendere in considerazione i rischi
- Allineamento delle *performance* sottostanti per il rischio, costo del capitale e della liquidità
- Clausole di *claw-back*

Governance

- Politiche di remunerazione: trasparenza verso l'esterno e verso l'interno
- Indipendenza e maggiori responsabilità del Consiglio di Amministrazione
- Coinvolgimento dei meccanismi di controllo interno e delle funzioni di gestione delle risorse umane

CE: Raccomandazione Sulle Politiche Di Remunerazione Nel Settore Finanziario (IF)

Disclosure

- Rendiconto sulla natura, dimensione e scopo delle attività
- Tutti le componenti della politica, della struttura e dei meccanismi di remunerazione

Supervisione

- Maggior importanza all'attività delle Autorità di vigilanza
- Presa in considerazione della natura e delle dimensioni delle IF

Linea Guida Comunitarie

Aiuti di Stato alle IF

Ott 08: ***Banking Communication*** per le operazioni di salvataggio

- Management non dovrebbe trattenere i benefici non dovuti – i governi dovrebbero avere, *inter alia*, il potere di intervenire sulla remunerazione

Gen 09: ***Recapitalisation Communication***

- Limitazione alla remunerazione dei *managers* e distribuzione dei bonus

Feb 09: ***Impaired Asset Communication***

- Limitazione alla remunerazione dei *managers* dovrebbero essere prese in considerazione

✓ Coordinamento tra gli Stati Membri

Limiti alla remunerazione dei *managers*

Ulteriore Regolamentazione Comunitaria (Banche)

CEBS Principi sulle politiche di remunerazione

- Trasparenze nei confronti degli *stakeholders* interni ed esterni
- *Governance* con riferimento alla vigilanza e al processo di elaborazione e approvazione delle politiche di remunerazione
- Misurazione della *performance*
- Modalità di remunerazione (proporzionalità, differimento, valutazione dei rischi)

Proposta di revisione della *Capital Requirements Directive* (in vigore dalla fine del 2010)

Per permettere alle Autorità di vigilanza di imporre sanzioni pecuniarie alle IF che adottano politiche remuneratorie tali da generare rischi inaccettabili

Stati Uniti

Regolamentazione Collegata al Programma TARP (aiuti di Stato a IF)

- ***Emergency Economic Stabilization Act of 2008 (EESA):***
- ***American Recovery and Reinvestment Act of 2009 (ARRA)***
 - No alla limitazione dei rischi
 - Requisiti di restituzione
 - Limitazione all'utilizzo dei *Golden Parachutes*
 - Limitazione delle deduzioni
- Nomina del “*Pay Czar*” – Autorità di controllo e revisione per la remunerazione del *top management*

Ulteriore Regolamentazione Statunitense

✓ *Banche*

Proposta della FED sulle politiche di incentivo nella remunerazione

- Garanzie a tutti i dipendenti che hanno la possibilità di incidere sul profilo di rischio
- Due iniziative di supervisione per revisionare le politiche e le pratiche:
 - 28 Gruppi bancari complessi
 - Gruppi bancari regionali

✓ *Tutte le altre società*

Regole della SEC in materia di *disclosure* delle remunerazioni (attuale proposta)

- Descrizione delle pratiche di remunerazione per tutti i dipendenti
- Descrizione della struttura dei Consigli di Amministrazione
- *Disclosure* dei compensi pagati ai consulenti esterni

Regno Unito

Financial Services Authority (FSA): Codice sulle politiche di remunerazione

- ✓ Trova diretta applicazione alle banche, alle *building societies* e alle società di intermediazione finanziaria
- Principio cardine: politiche di remunerazione coerenti con un'efficace gestione del rischio
- Quantum: una questione che riguarda il Consiglio di Amministrazione e gli azionisti
- No a contratti che prevedono bonus garantiti per più di un anno
- Per i *senior employees* 2/3 di bonus distribuiti su 3 anni

Regno Unito

FSA Codice – da estendere a tutte le IF(?)

- Dic. 2009: Decisione della FSA di non estendere le regole alle altre IF regolamentate dal FSA
- ma garantirà che tali società si adegueranno completamente alle finalità del codice
- Revisione del codice nella metà del 2010 (insieme con la legislazione comunitaria in tale settore, il *Walker Review* e il *Financial Services Bill*)
- Se la FSA deciderà di estendere il codice non solo alle maggiori IF, rivedrà i principi di remunerazione per assicurarsi che verranno applicati proporzionalmente a tutte le società
- La FSA continua a richiedere che tutte le società prestino maggiore attenzione alla gestione del rischio connesso alla remunerazione

Regno Unito

Financial Services Bill

- Riforme significative per una più stringente regolamentazione e sulla *corporate governance*
- Aumentare i poteri alla FSA per recepire le disposizioni legislative sulle remunerazioni

Germania

Legge sull'adeguatezza dei compensi dei membri del Consiglio di Gestione

- ✓ Si applica a tutte le società quotate a prescindere dal settore

- Criteri per determinare una remunerazione adeguata:
 - Basato sulle performance degli amministratori
 - Che tenga conto della situazione della società
 - Che non ecceda la “normale” remunerazione senza una giusta causa
 - settori specifici e standard di mercato (comparabilità orizzontale)
 - stipendi pagati all'interno della società (comparabilità verticale)
- Strutture di remunerazione rivolte ad una crescita sostenibile della società
- Maggiore responsabilità del Consiglio di Sorveglianza
- Voto non vincolante sulla struttura di remunerazione

Altre Misure Regolatorie (Banche)

Francia

2 Decreti sulle regole di remunerazione per i *senior corporate executive* delle società che hanno ricevuti supporti o incentivi dallo stato

Federazione Bancaria Francese: ***Normes professionnelles concernant la gouvernance et les rémunérations variables des professionnels des marchés financiers***

Olanda

Associazione Bancaria Olandese: ***Provisional Banking Code***

Italia

Banca d'Italia: **Sistemi di Remunerazione e Incentivi**

Svizzera

Autorità Federale di Vigilanza sui Mercati Finanziari (FINMA):

Direttive sulla remunerazione per le società bancarie e assicurative
(in vigore dal gennaio 2010)

A differenza delle altre legislazioni internazionali, la normativa si applica

- ✓ non solo alle grandi banche con rischio sistemico
- ✓ anche alle società assicurative e alle altre IF

Svizzera

Principali cambiamenti e nuove disposizioni

Schemi di remunerazione per aumentare la consapevolezza del rischio dei dipendenti

Disclosure della struttura di remunerazione

- Adottata per tutti i dipendenti (non solo per il *senior management*)
- Il Consiglio e il *management* devono incrementare le responsabilità per la politica di remunerazione al fine di renderla pubblica nell'informative sui compensi

Svizzera

Remunerazione variabile

- Da corrispondersi solo se la IF realizza profitti
 - sul lungo termine
 - dopo che sia dedotto il costo del capitale del rischio complessivo (*risk-adjusted capital cost*)
- Non più basata sui risultati a breve termine delle *business units* e individuali
- La remunerazione differita varia nel valore durante specifici intervalli di tempo con il fine di incrementare la valutazione dei rischi e la consapevolezza della sostenibilità

Belgio

La Commissione Bancaria, Finanziaria e delle Assicurazioni (CBFA)
Raccomandazione relativa alle sane politiche di remunerazione delle IF

✓ Ambito di applicazione:

Banche, società assicurativa, società di intermediazione finanziaria e società di investimento

Misure:

Struttura della remunerazione, misurazione della *performance*, *governance*, vigilanza

- IF deve adottare una conforme politica remuneratoria entro il 1 Aprile 2010 e modificare i contratti esistenti (per es. i contratti di lavoro)
- Il mancato conformarsi agli standard della CBFA porterà un controllo più stringente della Commissione e alla richiesta di un incremento dei requisiti patrimoniali

Osservazioni

Intervento regolatorio sulla remunerazione nelle IF per:

- ✓ Eliminare i rischi sistemici
- ✓ Mantenere la stabilità complessiva del sistema finanziario

Attuale regolamentazione in vigore per TUTTE le IF (incluse le società assicurative)

→ Principi FSB

→ Stati Uniti: Regole della SEC in materia di disclosure delle remunerazioni (tutti i settori)

→ CE: Raccomandazione per quanto riguarda il regime concernente la remunerazione degli amministratori delle società quotate (tutti i settori)

Osservazioni

Attuale regolamentazione in vigore per TUTTE le IF (incluse le società assicurative)

- CE: Raccomandazione sulle politiche di remunerazione nel settore finanziario
- CE / Stati Membri: limitazioni delle remunerazioni per le IF con aiuti di stato
- Germania: VorstAG (tutti i settori)
- Svizzera: FINMA Direttive sulla remunerazione per le società bancarie e assicurative
- Belgio: CBFA Raccomandazione relativa alle sane politiche di remunerazione nelle IF

Osservazioni

Principali nuove disposizioni:

- Struttura della remunerazione che prenda in considerazione il rischio
- Estendere la disciplina dai *senior management* a tutti gli impiegati
- Maggior importanza al ruolo delle Autorità di vigilanza
- Maggior importanza alla *governance* della remunerazione
 - *disclosure*
 - processi di remunerazione
 - struttura di remunerazione
 - *stakeholder view*

Problematiche future:

- ✓ Estendere la regolamentazione a tutte le IF
- ✓ Coordinamento internazionale della regolamentazione

Contatti

Maria Cristina Ungureanu

Università di Genova

Tel: 010 209 9894

E-mail: mariacristina.ungureanu@unige.it