



LA FABI È FAVOREVOLE, MA A PRECISE CONDIZIONI...

TREMONTI BOND

Non sono "per" le banche, ma "passano attraverso" le banche per arrivare alle imprese ed evitare la perdita di posti di lavoro. La FABI insiste perché le banche adottino un codice etico e limitino le retribuzioni dei vertici e dei traders. Necessarie garanzie per il mantenimento dei livelli occupazionali.

di Lando Sileoni - Segretario Generale Aggiunto Fabi

TREMONTI BOND

Mentre andiamo in stampa, tutti i giornali ed i media riportano con enfasi la notizia del via libera ai cosiddetti "Tremonti bond". Ma che cosa sono ed a che servono?

Si tratta di obbligazioni speciali emesse dalle banche che il ministero del Tesoro si è detto pronto a comprare.

Lo scopo è, come noto, quello di permettere che il sistema bancario italiano si mantenga ben patrimonializzato e, soprattutto, che non scarichi gli effetti della crisi sull'economia reale. In pratica, il Tesoro (più che le banche, che hanno più volte ribadito di stare bene così) vuole aiutare le imprese: per farlo deve però evitare una stretta del credito.

Qualcuno, malignamente, ha insinuato che si vogliono aiutare le banche e che, invece di dare una mano alle famiglie che sono in affanno, "si fa un regalo proprio alle banche che, oltre ad avere le casse piene, hanno non poche responsabilità nella genesi della crisi che attanaglia il mondo intero".

Noi, invece, la pensiamo diversamente e riteniamo che i Tremonti bond siano un'ottima opportunità per



007

puntare allo sviluppo e per sostenere il rilancio dell'economia.

Infatti, i Tremonti bond sono nuovi strumenti finanziari, sottoscrivibili dal Tesoro, in grado di rafforzare sotto il profilo patrimoniale le aziende di credito che li emettono e che permettono loro di tenere aperto il rubinetto del credito all'economia.

D'altra parte, molte cose testimoniano che l'attenzione è "mirata allo sviluppo", come ha sollecitato il Governatore Draghi, e concentrata sulle piccole e medie imprese.

DELIBERA DEL COMITATO DIRETTIVO CENTRALE

"NO ALLA CASSA INTEGRAZIONE E LIMITE AGLI STIPENDI DEI TOP MANAGER"

Sulle linee guida per la riforma degli assetti contrattuali è necessario un adeguato livello di confronto all'interno del settore per valutare i riflessi sul sistema delle relazioni sindacali

Il Comitato Direttivo Centrale della FABI, riunito in Roma nei giorni 10 e 11 febbraio 2009, in relazione all'accordo quadro sulle linee guida per la riforma degli assetti contrattuali, ritiene che su tale delicata materia sia necessario un adeguato livello di confronto all'interno del settore, al fine di analizzare con attenzione gli eventuali riflessi sul sistema di relazioni sindacali nelle Aziende di Credito. In questa prospettiva il mantenimento dei rapporti unitari tra le OO.SS. maggiormente rappresentative della categoria assume un rilievo particolarmente significativo.

In particolare, la FABI ribadisce la sua netta contrarietà alla rinnovata pretesa dell'ABI di introdurre l'istituto della Cassa Integrazione per i lavoratori del Credito. La crisi economica impone un recupero di credibilità dei soggetti finanziari. Questo deve realizzarsi anche attraverso una regolamentazione nuova e più efficace e una completa trasparenza nei confronti del mercato. Il CDC della FABI auspica inoltre che, così come sta avvenendo in altri paesi, venga finalmente posto un adeguato limite alle retribuzioni del top management bancario.

Il CDC ha anche esaminato ed approvato, con soddisfazione, gli accordi ABI che, in attuazione del Contratto Nazionale, hanno realizzato la copertura del rischio di non autosufficienza (Long Term Care - LTC) per la nostra categoria.

Approvato all'unanimità

Roma, 11 febbraio 2009

COMUNICATO ANSA

BANCHE: FABI CHIEDE TETTO A STIPENDI DIRIGENTI

(ANSA) - ROMA, 13 FEB - Il Comitato direttivo centrale del sindacato bancario Fabi chiede che, così come sta avvenendo in altri paesi, venga finalmente posto un adeguato limite alle retribuzioni del top management bancario.

Il sindacato nota inoltre come la crisi economica impone un recupero di credibilità dei soggetti finanziari e questo deve realizzarsi anche attraverso una regolamentazione nuova e più efficace e una completa trasparenza nei confronti del mercato. (ANSA).

Tremonti ha detto, per esempio, di avere previsto dei centri di controllo collegati alle prefetture che dovranno verificare che gli eventuali finanziamenti per le banche finiscano davvero nell'economia del Paese.

Le banche potranno emettere le obbligazioni per il Tesoro se vorranno rinforzare il proprio tier¹ e – come noto – non avranno diritti di voto, né saranno necessariamente convertibili.

Chiaramente lo Stato non presta questi soldi per niente, anzi punta a ricavare profitti dall'eventuale sottoscrizione di queste obbligazioni. Poiché i fondi pubblici saranno ricavati in buona parte dall'emissione di debito pubblico (ossia di BOT, BTP etc.) il Governo conta di guadagnare dalla differenza tra gli interessi sui titoli di Stato e quelli sulle obbligazioni bancarie sottoscritte.

I finanziamenti eventuali alle banche saranno possibili solo fino al 2009, la Banca d'Italia e gli osservatori economici presso le prefetture, come già detto, vigileranno sul loro funzionamento.

Saranno monitorati i programmi di stock option e i bonus dei vertici. Le

linee guida si baseranno sulle disposizioni della Banca d'Italia sulla corporate governance (via Nazionale ha contribuito alla stesura dei decreti) che le banche dovrebbero adottare comunque entro il 30 giugno.

In queste linee guida si richiede che siano bilanciate le parti di stipendio fisso, bonus e buonuscita, legandole a un'ottica di lungo periodo e collegandole ai risultati economici.

Siccome, tuttavia, sappiamo bene come vanno le cose nel Bel Paese e poiché la crisi mondiale impone un ripensamento delle regole ed una nuova etica, applicata anche all'economia ed alla finanza, la FABI insiste con forza sulla necessità di mettere un tetto alle retribuzioni dei vertici delle banche italiane che faranno uso dei Tremonti-bond.

Altrimenti sarebbe troppo comodo, non via pare?

Servono risorse pubbliche per ricapitalizzare le banche in un momento in cui non si può far mancare ossigeno alle imprese?

Benissimo!

Proprio in questo momento, in cui lo Stato deve intervenire ed in cui sono in molti a dover tirare la cinghia, sa-

rebbe immorale che i top manager continuassero a guadagnare indisturbati cifre da capogiro.

Serve un "atto di reciprocità sociale" da parte degli istituti di credito, riportando a livelli più adeguati le retribuzioni dei vertici.

Se l'ha fatto il Presidente Obama negli USA (che ha fissato il limite delle retribuzioni per il top management

che a non externalizzare i lavoratori fuori dai confini nazionali, oltre alla conferma dei neo assunti a "tempo determinato".

Proprio da indagini demoscopiche recentissime emerge che uno dei maggiori fattori d'insicurezza per la gente è la precarietà del lavoro.

Ben venga, dunque, l'iniezione di liquidità dei Tremonti bond per le

Era da tempo che la politica aspettava la sua rivincita, dopo che i banchieri per anni avevano tenuto in ostaggio le scelte economiche del Paese. Con lo Stato che riprende il suo primato sul mercato, sono in molti a vederci una rivalsa della Politica sull'economia e la finanza.

delle aziende a 500 mila dollari annui), se l'hanno già fatto altri governi europei, se i vertici di Toyota e Nissan si sono "autoridotti" gli stipendi del 30% (ma i buoni esempi non finiscono qui...!), non si capisce perché in Italia dovremmo far finta di nulla.

Attualmente i vertici bancari – secondo dati ufficiali pubblicati da lavoce.info e tratti dai bilanci delle aziende di credito – guadagnano, rispetto alla retribuzione ordinaria dei dipendenti, fino a 700 volte di più.

Un'enormità, non vi pare?

Il tetto alle retribuzioni dovrebbe seguire, secondo peraltro quanto prescrive la Banca d'Italia, un'ottica di lungo periodo.

Tuttavia, ciò che sta più a cuore alla FABI è il mantenimento dei livelli occupazionali e l'impegno delle ban-

che, che dovranno aiutare le aziende italiane a restare sul mercato e, quindi, i lavoratori a mantenere il loro posto.

Noi della FABI vogliamo, tuttavia, fare la nostra parte per ridare credibilità al sistema creditizio, ora in balia della tempesta che scuote la finanza globale, ma pretendiamo che le banche non tentino, magari surrettiziamente, di scaricare sui lavoratori errori ed orrori, approfittando del momento difficile.

Era da tempo che la politica aspettava la sua rivincita, dopo che i banchieri per anni avevano tenuto in ostaggio le scelte economiche del Paese.

Con lo Stato che riprende il suo primato sul mercato, sono in molti a vederci una rivalsa della Politica sull'economia e la finanza.

¹ Il Capitale Tier 1 (capitale di livello 1) è la misura base della forza finanziaria di una banca dal punto di vista di un'autorità di controllo.

Sia il Capitale Tier 1 che il Capitale Tier 2 sono definiti negli accordi internazionali Basilea 1 e Basilea 2.

Una buona definizione di Capitale Tier 1 è quella che include il capitale versato dagli azionisti, i fondi per i rischi generali, le riserve libere cioè composte da strumenti facilmente liquidabili a discrezione del detentore e di cui la banca può disporre senza vincoli esterni di qualsiasi tipo. In effetti il Tier 1 quantifica sostanzialmente la liquidità della banca.

Il motivo per cui le banche devono detenere il capitale così definito è fronteggiare perdite inattese. Da notare che per fronteggiare perdite attese si usano altri strumenti come appositi accantonamenti o l'utilizzo dei profitti dell'esercizio corrente.

Il Rapporto capitale Tier 1 (Tier 1 capital ratio) è il rapporto fra il capitale di primo livello e il totale delle attività ponderate in base al rischio. La ponderazione è eseguita in base a una formula fissata dall'Autorità di controllo. La ponderazione sarà graduata in modo da considerare i contanti al 100% e i crediti inesigibili a 0.

TREMONTI BOND



COSÌ PARLÒ BANKITALIA

Le banche devono inserire negli statuti queste nuove regole, a partire dal luglio 2009

PRINCIPI GENERALI

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management della banca possono favorire la competitività e il governo delle imprese bancarie.

La remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale, tende ad attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

Al contempo, i sistemi retributivi non devono essere in contrasto con le politiche di prudente gestione del rischio della banca e con le sue strategie di lungo periodo. In particolare, le forme di retribuzione incentivante, basate su strumenti finanziari (es. stock option) o collegate alla performance aziendale, devono essere parametrize al rischio assunto dalla banca e strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo.

LINEE APPLICATIVE

a) Lo statuto prevede che l'assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva: (i) le politiche di remunerazione (24) a favore dei consiglieri di amministrazione e di gestione, di dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato; (ii) i piani basati su strumenti finanziari (es. stock option) (25). Dall'approvazione delle politiche e dei piani deve risultare la coerenza degli stessi rispetto alla prudente gestione del rischio e alle strategie di lungo periodo, anche prevedendo un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione e, con riguardo alle seconde, sistemi di ponderazione per il rischio e meccanismi volti ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi (26). All'assemblea deve essere assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.

b) Nelle realtà aziendali più complesse, all'interno dell'organo che stabilisce i compensi dei singoli consiglieri di amministrazione e di gestione investiti di particolari cariche (27) deve essere costituito un comitato composto in maggioranza da soggetti indipendenti, con compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali nonché compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del management della banca. La remunerazione per particolari cariche dei componenti del consiglio di sorveglianza è determinata dall'assemblea (28).

c) I compensi basati su strumenti finanziari e i bonus collegati ai risultati economici sono preclusi ai componenti degli organi di controllo. Per i consiglieri non esecutivi andranno di norma evitati meccanismi di incentivazione, che dovranno comunque rappresentare una parte non signifi-

cativa della remunerazione ed essere definiti nel rigoroso rispetto delle cautele indicate alla precedente lettera a).

d) Con riferimento ai responsabili delle funzioni di controllo interno (29) e al dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, i compensi devono essere di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connessi al ruolo. I meccanismi di incentivazione devono essere coerenti con i compiti assegnati; andranno evitati, salvo valide e comprovate ragioni, bonus collegati ai risultati economici e andranno osservate con particolare rigore le cautele indicate alla precedente lettera a) per i compensi basati su strumenti finanziari.

e) Nella definizione dei sistemi di incentivazione e retribuzione di coloro che rivestono posizioni apicali nell'assetto organizzativo e operativo della banca deve essere coinvolto anche l'organo con funzione di supervisione strategica, il quale deve assicurarsi che detti sistemi tengano nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio e siano coerenti con gli obiettivi di lungo periodo della banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni. I parametri cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni devono essere ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione; il rapporto tra la retribuzione complessiva e la componente variabile deve, inoltre, essere puntualmente determinato e attentamente valutato.

(24) In linea con la Raccomandazione della Commissione delle Comunità Europee del 14 dicembre 2004 (2004/913/CE), le politiche di remunerazione devono in particolare indicare ragioni e criteri delle remunerazioni e fornire informazioni sull'importanza relativa delle componenti fisse e variabili (ivi compresi i premi collegati ai risultati e i compensi basati su strumenti finanziari) nonché sul trattamento previsto in caso di scioglimento del rapporto.

(25) In relazione alle previsioni del codice civile e del TUF, nel sistema dualistico va assegnata alla competenza del consiglio di sorveglianza: (i) l'approvazione delle politiche di remunerazione relative ai dipendenti o ai collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato; (ii) per le sole banche non quotate (né emittenti strumenti finanziari diffusi tra il pubblico ai sensi dell'art. 116 TUF), l'approvazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari per dipendenti o collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

(26) Ad esempio, con riferimento alle stock option, potranno essere stabiliti un adeguato termine per l'esercizio dell'opzione (vesting period) nonché termini di ritenzione (holding period) che rendano graduale il conseguimento dei vantaggi economici; con riguardo ai bonus, potranno essere previsti parametri collegati a risultati economici conseguiti in più esercizi.

(27) Rispettivamente il consiglio di amministrazione, ai sensi dell'art. 2389 comma 3, c.c., richiamato per il sistema monistico dall'art. 2409-noviesdecies, comma 1, c.c., e il consiglio di sorveglianza, ai sensi dell'art. 2409-terdecies comma 1, lett. a), c.c.

(28) Cfr. art. 2364-bis, comma 1, n. 2), e art. 2402 c.c. applicabile al consiglio di sorveglianza ai sensi dell'art. 2409- quaterdecies, comma 1, c.c.

(29) Si fa riferimento ad esempio ai responsabili delle funzioni di revisione interna, conformità, gestione dei rischi.