

fonte: Repubblica.it

L'Autorità bancaria europea pubblica i risultati di un'indagine sui gruppi bancari: 39 hanno trasformato in parti fisse dello stipendio i bonus per aggirare i limiti imposti dalle direttive Ue

L'Autorità bancaria europea (Eba) ha pubblicato oggi i risultati dell'indagine sui compensi complementari o discrezionali che vengono assegnati al top management delle banche dell'unione europea. Il rapporto sottolinea come alcuni gruppi bancari, in totale 39, abbiano classificato alcune componenti complementari nella parte fissa dello stipendio, un escamotage per aggirare i limiti imposti sui bonus dalle direttive europee, in particolare nel rapporto tra remunerazione variabile e fissa previsto dalle norme europee fino al 100% della retribuzione fissa o fino al 200% se approvato dall'assemblea degli azionisti.

Le componenti discrezionali o complementari sono fiorite, spiega l'Eba, proprio dopo l'approvazione delle direttive. L'Eba aveva già spiegato che le componenti complementari della remunerazione, denominate "role-based" per essere considerate parte fissa della remunerazione dovevano avere carattere "permanente", mentre nei fatti hanno invece carattere discrezionale, cosicché le banche possono alzare queste componenti in maniera "unilaterale e senza alcuna giustificazione", sottolinea l'authority europea.

Dunque i cosiddetti compensi "role-based" andrebbero classificati come parte variabile della remunerazione.

L'Eba snocciola alcuni esempi. Il primo riguarda il rispetto del rapporto del 100% tra remunerazione variabile e fissa per un compenso così distribuito: compenso fisso 100 (di cui 50 da compenso role based), 100 variabile. La direttiva Ue sembra rispettata, ma non è proprio così. Se infatti la componente discrezionale fosse correttamente categorizzata nella parte variabile, allora questa parte dello stipendio sale a 150 e quella fissa scende a 50, dunque il rapporto tra le due non è del 100% ma del 300%.

Lo stesso avviene nel caso di un rapporto tra componente fissa e componente variabile dello stipendio al 200%, se approvato dall'assemblea degli azionisti. Infatti, se la componente discrezionale viene classificata come fissa, allora il rapporto per essere in linea con la normativa ue deve prevedere un 133,5 variabile, 65 fisso compreso 15 discrezionale, dunque il rapporto rispetta il limite del 200%.

Ma anche qui si tratta di una illusione ottica. Infatti se la componente discrezionale fosse correttamente categorizzata come variabile, allora la componente variabile dello stipendio salirebbe a 150 e quella fissa scenderebbe a 50, dunque il rapporto tra retribuzione variabile e fissa sarebbe del 300%, esattamente lo stesso livello prevalente prima dell'approvazione della direttiva.

L'Eba invita le autorità europee competenti a muoversi in questa direzione imponendo agli istituti di credito di classificare correttamente questa voce nella parte variabile dei compensi entro il 31 dicembre del 2014, "in modo da impedire l'aggiramento della direttiva europea sui limiti ai bonus".