



Scheda informativa – regolamentazione too big to fail

Bonus

Definizione

Il termine generico «retribuzioni variabili» (bonus) descrive una serie di strumenti di retribuzione intesi a integrare la retribuzione di base dei collaboratori. I modelli variano in base agli obiettivi e in funzione di parametri quali la prestazione, la cifra d'affari o l'utile, possono seguire orizzonti temporali diversi ed essere organizzati secondo differenti forme. Già nel 2010 la FINMA aveva emanato una circolare sui sistemi di remunerazione ([2010/1](#)) che definisce, in conformità agli standard internazionali, dieci principi applicabili ai sistemi di retribuzione degli istituti finanziari. Tuttavia, ad oggi non esistono in Svizzera disposizioni di legge relative ai bonus.

Proposta del Consiglio federale

Nel suo rapporto del 10 aprile 2024 sulla stabilità delle banche, il Consiglio federale propone una serie di misure relative alla retribuzione variabile. A tal fine occorre introdurre basi giuridiche chiare, affinché i sistemi di retribuzione variabile siano strettamente orientati al successo economico a lungo termine di un istituto e non rappresentino un incentivo all'assunzione di rischi eccessivi. Le misure prevedono quanto segue:

- grazie all'introduzione di un regime di responsabilità («senior managers regime») la FINMA deve avere la possibilità di chiamare a rispondere le persone che si sono rese responsabili di cattiva gestione. Inoltre, i bonus devono essere collegati a criteri di successo economico a lungo termine ed eventualmente essere soggetti anche a periodi di sospensione. In caso di cattiva gestione, i bonus devono poter essere cancellati, anche retroattivamente, indipendentemente dal fatto che siano già stati versati o meno («clawback»);
- a tal fine occorre creare una base giuridica applicabile alle banche di rilevanza sistemica;
- va inoltre valutata la possibilità di sottoporre a questa normativa anche altre categorie di banche.

Nessuna limitazione delle retribuzioni variabili

Il Consiglio federale non ritiene opportuno limitare o vietare le retribuzioni variabili. Studi scientifici mostrano che una simile limitazione comporterebbe svantaggi significativi, come per esempio l'aumento dei salari fissi quale effetto collaterale. Quest'ultimo genera un incremento dei costi fissi dell'impresa, che riduce la possibilità di abbattere i costi, in particolare in tempi di crisi.

Riduzione dei bonus dopo la crisi di Credit Suisse

A seguito dell'acquisizione di Credit Suisse da parte di UBS sulla base di garanzie statali, il 5 aprile 2023 il Consiglio federale ha incaricato il Dipartimento federale delle finanze di applicare le seguenti misure ai tre massimi livelli gerarchici di Credit Suisse: sopprimere tutte le retribuzioni variabili non ancora versate (alla direzione) oppure ridurle del 50 per cento (primo livello gerarchico al di sotto della direzione) o del 25 per cento (secondo livello gerarchico al di sotto della direzione). Le misure hanno riguardato circa 1000 collaboratori e implicato riduzioni delle retribuzioni variabili per un valore complessivo di 62 milioni di franchi.