

Studio di settore Banche 2013

Simonetta Bono, Sara Faglia, Roberto Savia



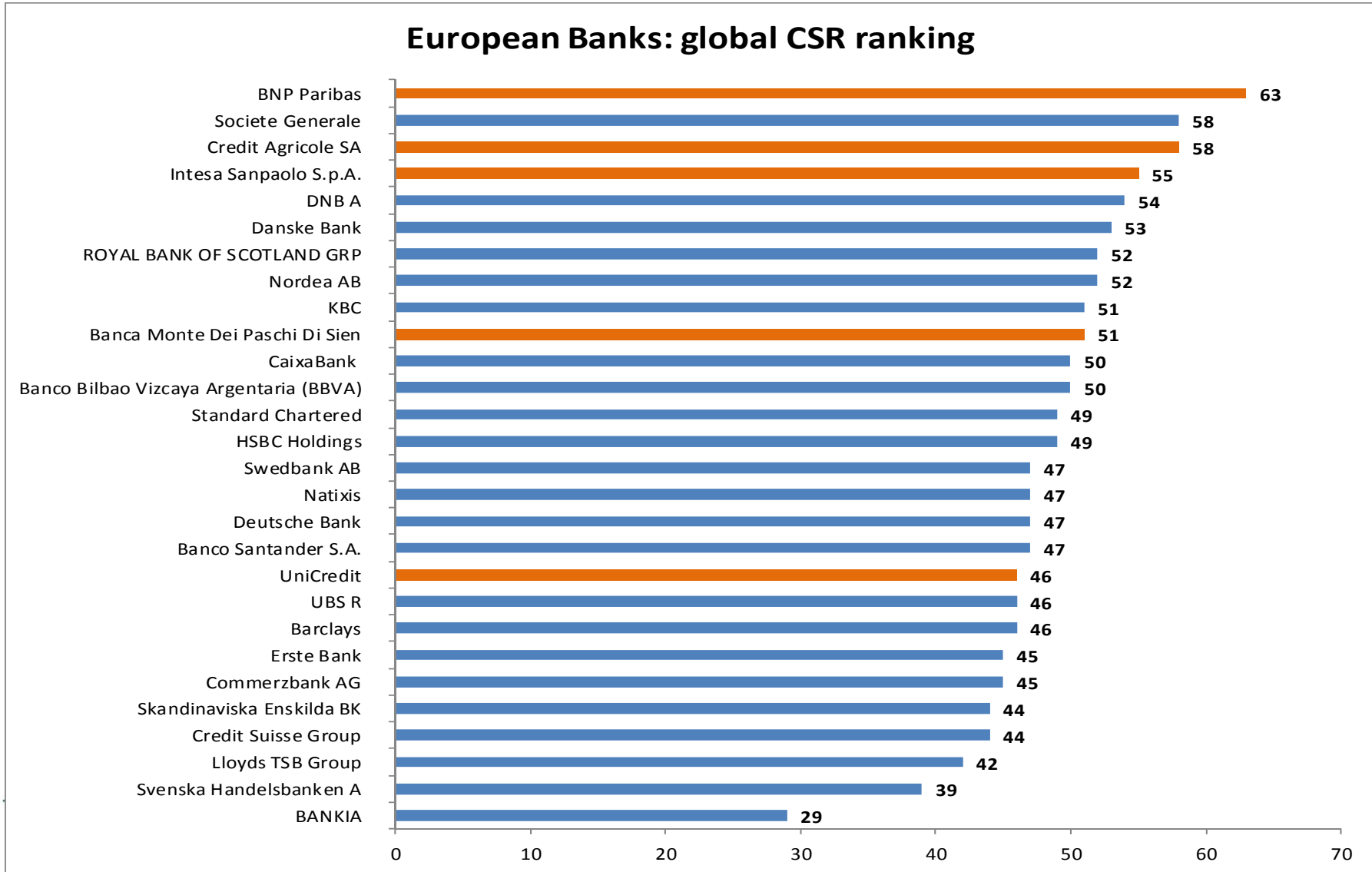


- Universo
- Criteri attivati
- Key findings
- Approfondimenti:
 - Strumenti CSR governance (focus su il sistema premiante)
 - Mobilità sostenibile
 - Stress da lavoro correlato
 - Esperienze SRI nei Fondi Pensione Italiani
- I fondi pensione Italiani: il percorso verso la responsabilità sociale degli investimenti



European Banks: global CSR ranking

3.





4.

✓ *L'universo*



- 2 settori analizzati: Diversified Banks Europe e Retail & Specialised Banks Europe
 - **Diversified Banks**: 28 banche « sistemiche », con *assets* superiori ai 200 miliardi di euro, attività bancarie diversificate e presenza geografica internazionale;
 - **Retail & Specialised Banks**: 55 banche di medie e piccole dimensioni (*assets* inferiori ai 200 miliardi di euro), con attività bancarie tradizionali o specialistiche (ad esempio, banche specializzate nei mutui) e con una presenza geografica prevalentemente nazionale.

La suddivisione del settore banche in due settori è stata dettata dalla necessità di migliorare la rilevanza dell'analisi confrontando società simili tra loro per dimensioni, segmento di attività e presenza geografica.



6.

✓ *I criteri attivati*



- **Capitale umano:** le banche sono consapevoli della necessità di attrarre e trattenere forza lavoro competente e qualificata;
- **Relazioni con la clientela:** riconquistare la fiducia del cliente è una priorità;
- **Inclusione finanziaria:** evidenti sono gli sforzi per includere le fasce più deboli della clientela, meno incisivi quelli per prevenire la loro esclusione;
- **Evasione fiscale:** un rilevante problema legale e reputazionale di cui c'è ancora scarsa consapevolezza nel settore bancario ;
- **Integrazione di standard sociali e ambientali nelle attività bancarie:** uno strumento per mitigare e rischi reputazionali e operativi;
- **Speculazione sui beni alimentari:** alcune ONG hanno messo sotto accusa le banche ottenendo parziali successi;
- **Gestione dei rischi:** le banche faticano ad adeguarsi ai nuovi standard internazionali.



- ✓ *Corporate Governance: la remunerazione dei top executives*



- La prassi del bonus a breve termine: un'ampia percentuale di remunerazione variabile con un orizzonte temporale limitato ha alimentato un'assunzione dei rischi eccessiva e imprudente.
- La direttiva cd. CRD III, di modifica delle direttive 2006/48 (CRD) e 2006/49 (CAD), reca una disciplina armonizzata dei sistemi e delle prassi di remunerazione nelle banche e nelle imprese di investimento.
- Per agevolare l'omogenea applicazione da parte del settore e garantire uniformità nell'azione di controllo delle autorità di vigilanza, il CEBS (Committee for European Banking Supervision) ha emanato nel dicembre 2010 alcune *Guidelines* applicative.
- Gli aspetti più rilevanti consistono in:
 - Identificazione dei risk takers (“personale più rilevante”)
 - L'adozione di "Risk Adjusted Performance Measures" (ossia Misure di Performance Corrette per il Rischio)
 - Differimento del 60% della parte variabile



Identificazione dei risk takers (“personale più rilevante”)

10.

- L'indagine compiuta nel 2012 dall'EBA (*European Banking Authority*) sull'adozione delle Linee-guida emanate nel dicembre 2010 ha evidenziato un generale ritardo nell'applicazione della nuova normativa.
- Per quanto riguarda l'identificazione dei risk takers (Personale più rilevante), ossia i dipendenti la cui attività può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca, l'EBA ha riscontrato la tendenza da parte delle banche europee ad individuare un numero molto basso di risk takers.
 - Dallo studio di Vigeo, solo 6 delle 28 Diversified Banks hanno individuato un numero adeguato di personale più rilevante, includendo in questa categoria gli “individual traders, trading desk and credit officers”.
 - Crédit Agricole: identificazione di un numero adeguato di risk takers, formazione sul risk management, remunerazione rivista dalla funzione di risk management.



- Secondo le *Guidelines* del 2010, per quanto riguarda la remunerazione del personale più rilevante, una parte della remunerazione variabile dovrebbe essere differita su un periodo di tempo adeguato (dai 3 ai 5 anni); inoltre, la percentuale di remunerazione variabile differita deve aumentare significativamente con il livello di responsabilità (più del 60% per i top senior executives e per i dipendenti più pagati).
- Dallo studio di Vigeo, il 76.9% delle Diversified Banks sono in linea con le linee guida del 2010 (almeno il 60% di remunerazione variabile differita per un periodo minimo di tre anni), ma solo 5 banche (18,5%) hanno introdotto un periodo di tempo più lungo.
- L'Unione Europea ha introdotto regole più stringenti riguardo alla proporzione tra parte fissa e parte variabile della remunerazione. In particolare, nell'aprile del 2013, il Parlamento Europeo ha approvato il *bonus cap*, la regola che limita il bonus nel settore bancario al 100% del salario annuale (o a due volte il salario annuale con l'approvazione degli azionisti).



L'adozione di 'Risk Adjusted Performance Measures'

12.

- I criteri di performance finora utilizzati dalle banche tendono ad includere misure (*revenues, profit, RoE, business volume, earnings per share, etc.*) che possono essere soggette a 'manipolazione' o che non danno ai dipendenti incentivi sufficienti a considerare i rischi associati al proprio comportamento.
- Necessità di considerare indicatori di performance che includano parametri legati al rischio. Perché realmente efficaci, tali parametri devono essere integrati nei sistemi stessi di risk management e non considerati come qualcosa di estraneo.
 - Dallo studio di Vigeo, 16 delle 28 Diversified Banks (pari al 57%) hanno adottato indicatori corretti per il rischio . Tale percentuale è più bassa (il 25%) per le Retail & Specialised Banks (14 su 55 banche).
 - UBS: *economic profit (EP)* e *relative total shareholder return (TSR)*



Indicatori di CSR nella remunerazione dei top executives

13.

- Definizione di sistemi premianti che consentano di allineare gli interessi del management con quelli degli azionisti, della società e degli **stakeholders**.
- Inclusione di indicatori legati alla sostenibilità nelle politiche di remunerazione del top management
 - Dallo studio di Vigeo, 13 delle 28 Diversified Banks hanno adottato indicatori di performance legati alla CSR. La proporzione è significativamente più bassa per le Retail & Specialised Banks (solo 5 su 55 banche).
 - Indicatori qualitativi che introducono una certa indeterminatezza.
 - Credit Agricole: criteri non-economici sono basati su targets prestabiliti legati allo sviluppo del capitale umano, alla creazione di valore per la clientela e alla creazione di valore sociale.



- L'integrazione della CSR a livello di governance. La costituzione di comitati consiliari con funzioni di supervisione/controllo o con ruoli esecutivi in tema di sostenibilità:
 - 10 banche hanno un comitato CSR composto da **amministratori non esecutivi**: Banca Monte Dei Paschi Di Siena (Strategic and Sustainability Committee); Royal Bank of Scotland; Standard Chartered; UBS; Commerzbank; Barclays; HSBC; Bank Nederlandse Gemeenten; Banque Cantonale VAU; Bilbao Bizkaia Kutxa
 - 10 banche hanno un comitato CSR composto anche da **amministratori esecutivi**: CaixaBank; Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA); Skandinaviska Enskilda Banken; Cajamar; DekaBank Deutsche Girozentrale; Nederlandse Waterschapsbank; Pohjola Pankki Oyj; Banco Comercial Portugues; Banco Espirito Santo; La Banque Postale.



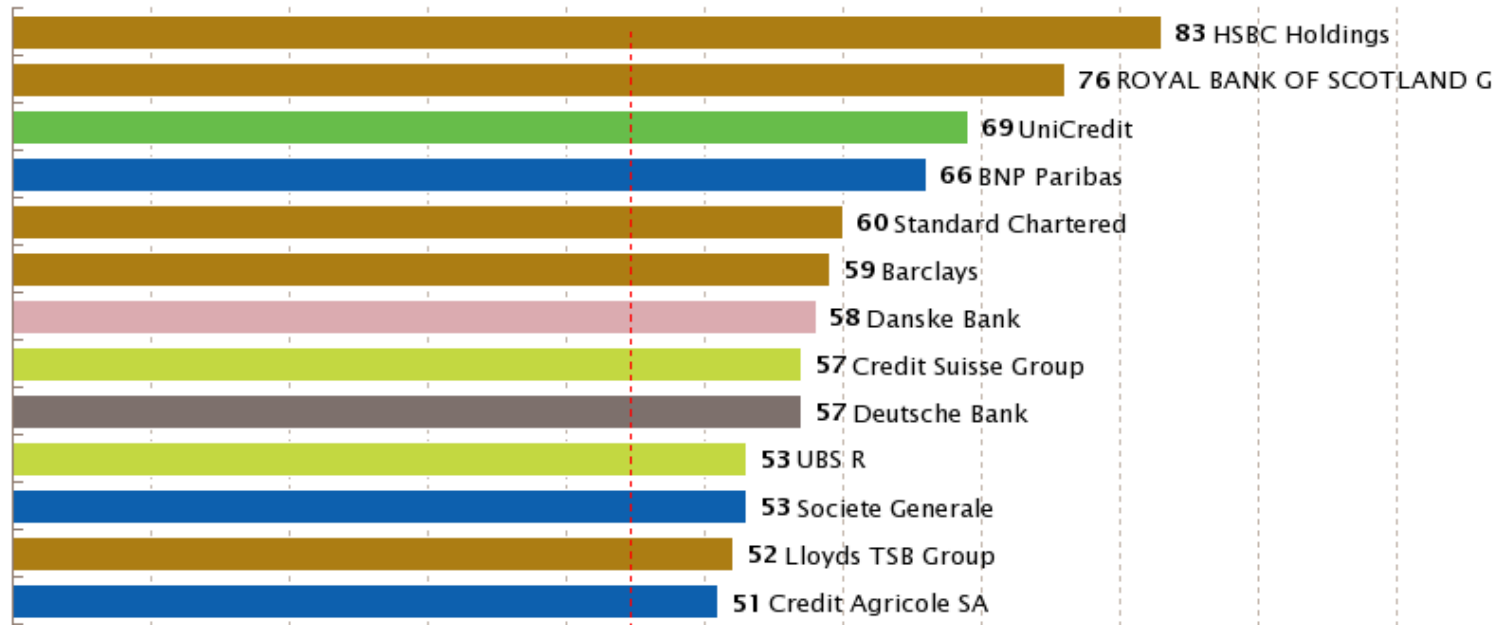
Le performance in tema di remunerazione dei top executives

15.

Executive Remuneration (Weight: 2)
Criterion CGV4.1

Diversified banks

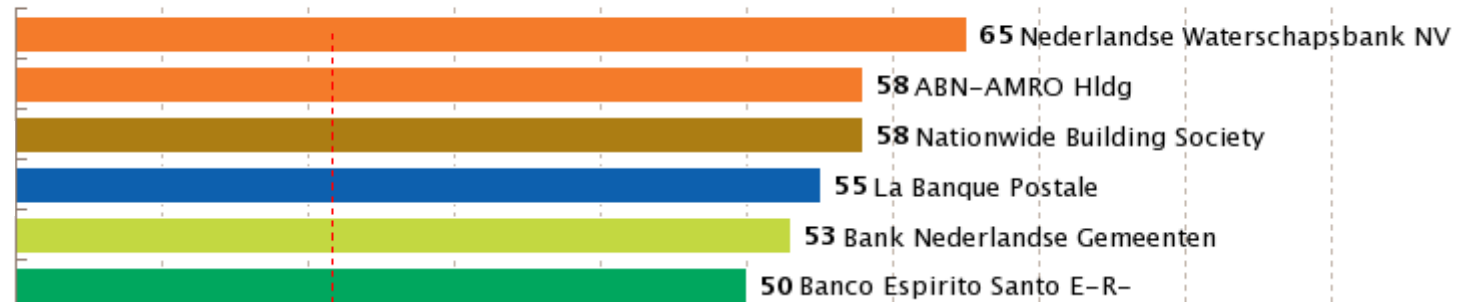
Average : 44.6 -----
Median : 42.5
Standard deviation : 17.8



Executive Remuneration (Weight: 2)
Criterion CGV4.1

Retail & Specialised

Average : 21.6 -----
Median : 18.0
Standard deviation : 18.1





✓ *La mobilità sostenibile*



- **La mobilità sostenibile è un sistema di mobilità urbana in grado di conciliare il diritto agli spostamenti con l'esigenza di ridurre le esternalità negative che hanno un costo sociale che grava su tutti.**
- **Secondo i dati pubblicati nella «Global Fuel Economy Initiative» (promossa dall' Agenzia Internazionale dell'Energia), il numero delle automobili è destinato a triplicare entro il 2050, passando dai circa 700 milioni di oggi a poco più di 2 miliardi entro il 2050.**



- Tra gli impatti ambientali diretti che una banca può avere, significativo è quello che deriva dallo **spostamento del personale dipendente nel tragitto casa lavoro** (particolarmente rilevante in quelle località dove la banca presenta un numero elevato di dipendenti) **nonché dai viaggi di lavoro**.
- La mancata gestione del problema, oltre all'impatto generato nei confronti della collettività (inquinamento e i conseguenti danni per la salute pubblica, degrado del paesaggio, etc.) potrebbe manifestarsi anche come **costi a carico dei dipendenti** (spese legate all'utilizzo di un veicolo privato, stress per la guida nelle ore di punta, rischio di incidenti) e **della banca** (creazione di specifici parcheggi dove i dipendenti possano lasciare il veicolo, gestione dei ritardi dovuti a problemi di traffico elevato, etc.)
- Pertanto la **banca è chiamata a dotarsi di una strategia** in tal senso che includa l'utilizzo di **strumenti tecnologici alternativi**, la **collaborazione con le autorità locali** e un **sistema incentivante per la promozione del trasporto pubblico**.



- Lo studio di settore «Banche» pubblicato da Vigeo ad Aprile 2013, evidenzia alcune buone pratiche:
 - **Nordea:** la banca ha fissato l'obiettivo di ridurre del 30% i viaggi di lavoro entro il 2016 (rispetto al 2008). Tale obiettivo copre tutti paesi del nord europa in cui la società opera che ospitano circa l'80% dei dipendenti del gruppo.
 - **KBC:** la banca ha promosso l'utilizzo di una flotta auto aziendale a ridotte emissioni di CO2, ha ridotto al minimo i viaggi di lavoro, promuovendo l'utilizzo di strumenti quali video conferenze; predisposto un sistema di incentivi per i dipendenti che scelgono come mezzo di trasporto casa-lavoro la bicicletta e ha avviato una serie di progetti con portatori di interesse quali società di trasporto pubblico e autorità locali.
 - **Royal Bank of Scotland:** le emissioni di CO2 derivanti da viaggi di lavoro sono diminuite del 21% tra il 2010 e il 2012.



I migliori del settore

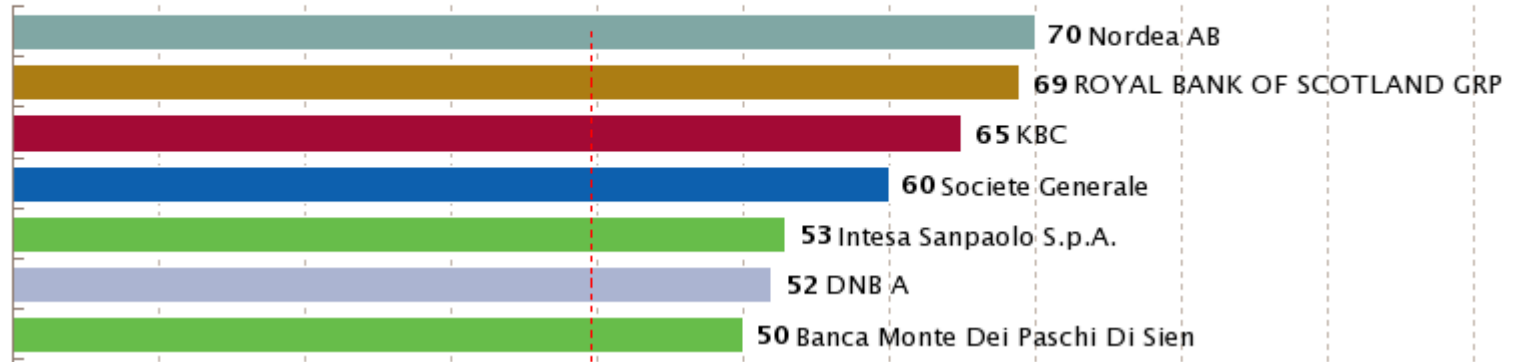
20.

Diversified banks

Average : 39.6 -----
Median : 37.0
Standard deviation : 15.0

Management of environmental impacts from transportation (Weight: 2)

Criterion ENV2.7

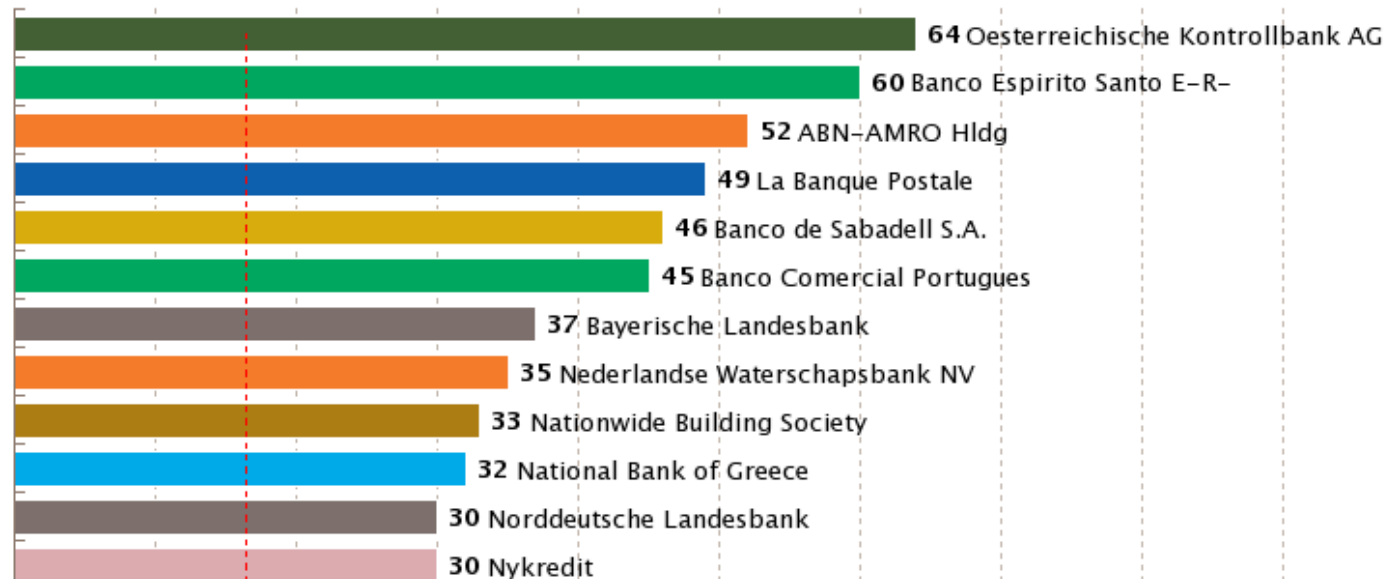


Retail & Specialised

Average : 16.4 -----
Median : 14.0
Standard deviation : 17.3

Management of environmental impacts from transportation (Weight: 2)

Criterion ENV2.7





✓ *Lo stress da lavoro correlato*



- L'Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (European Agency for Safety and Health at Work) definisce lo stress da lavoro correlato come: **«lo stress esperito nel momento in cui le richieste provenienti dall'ambiente lavorativo eccedono le capacità dell'individuo nel fronteggiare tali richieste»**.
- I fattori che concorrono a causare lo stress sono molteplici: **sovraccarico di lavoro, senso di impotenza, mancanza di controllo, supporto e riconoscimento da parte del management, mancanza di una formazione adeguata** per le mansioni svolte.
- I **sintomi** più frequentemente associati allo stress da lavoro correlato sono: **assenteismo, frequente avvicendamento del personale, scarso controllo dei tempi di lavoro, problemi disciplinari e riduzione della produttività**.



- L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha definito lo stress da lavoro correlato come una «**epidemia globale**».
- Secondo i dati forniti dalla Fondazione Europea per il Miglioramento delle Condizioni di Vita e di Lavoro, nel 2005, più **del 20 % dei lavoratori** dei 25 Stati membri dell'Unione europea ha creduto che la sua **salute fosse a rischio a causa dello stress sul lavoro**.
- Si calcola che nel 2002 il **costo economico annuale** dello stress legato al lavoro nell'UE -15 sia stato di **20 000 milioni di euro**.



Trasparenza sì, ma qualità delle misure ancora limitata

24.

- Il settore bancario Europeo dimostra un buon livello di trasparenza, con il **77% delle banche che riportano gli strumenti adottati in tema di stress sul posto di lavoro.**
- Tuttavia, la **qualità degli strumenti** adottati appare ancora piuttosto **limitata**: soltanto 19 delle 44 società che forniscono informazioni al riguardo, hanno implementato **misure correttive** per gestire lo stress sul posto di lavoro. **Nessuna** delle banche analizzate ha assunto **un approccio proattivo** al problema, mettendo a punto adeguate misure di prevenzione.



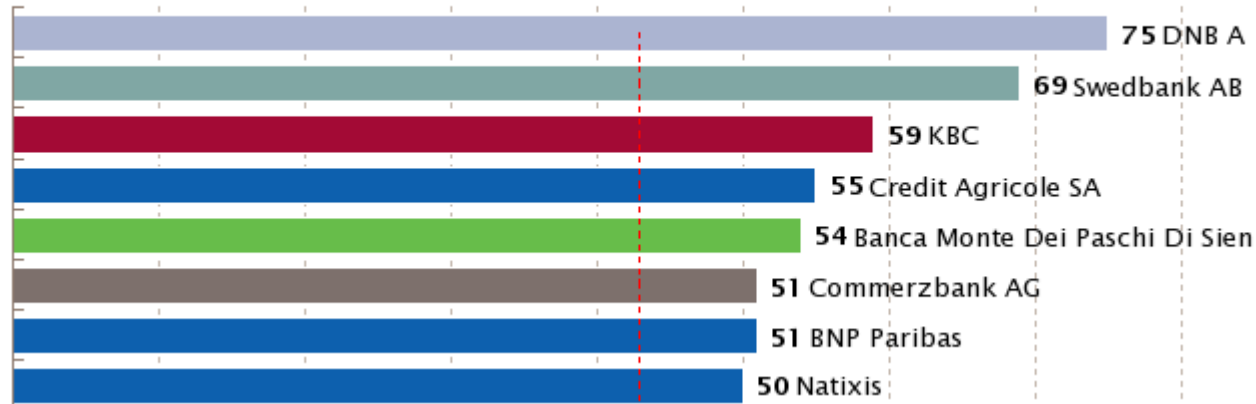
Le performance in tema di salute e sicurezza 25.

Diversified banks

Average : 43.0 -----
Median : 42.5
Standard deviation : 12.8

Improvement of health and safety conditions (Weight: 3)

Criterion HRS3.2

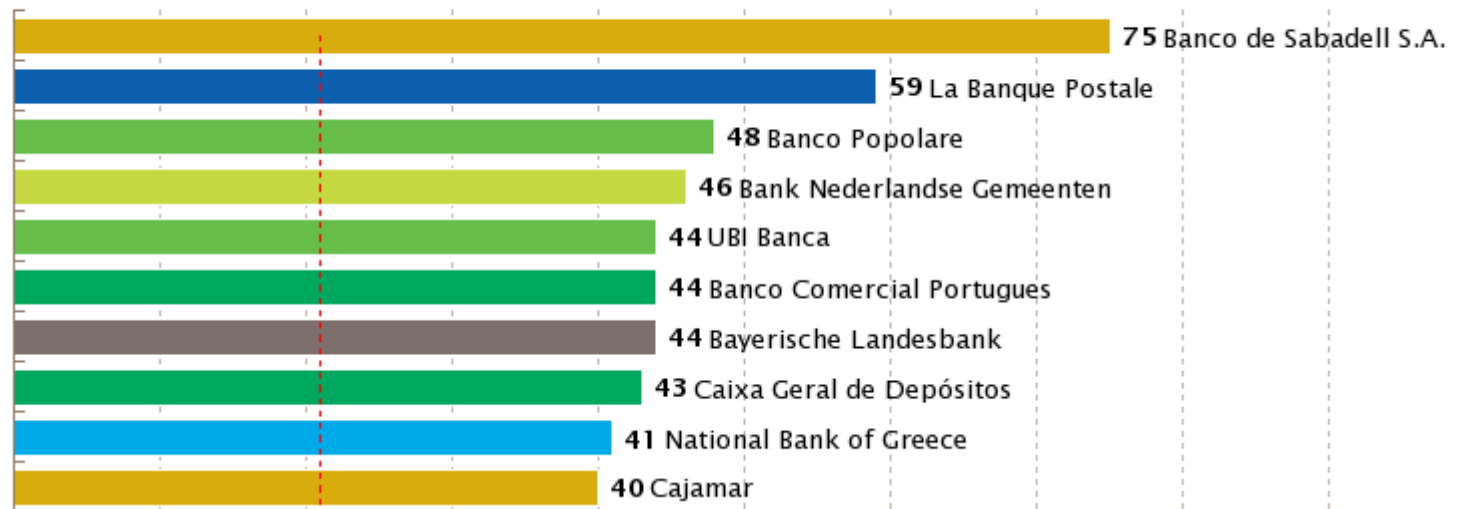


Retail & Specialised

Average : 21.0 -----
Median : 19.0
Standard deviation : 17.9

Improvement of health and safety conditions (Weight: 3)

Criterion HRS3.2





- ✓ *I fondi pensione Italiani: il percorso verso la responsabilità sociale degli investimenti*



- L' **Investimento socialmente responsabile** (SRI, acronimo di socially responsible investment) è la pratica in base alla quale considerazioni di ordine ambientale, sociale e di governance integrano le valutazioni di carattere finanziario che vengono svolte nel momento delle scelte di acquisto o vendita di un titolo o nell'esercizio dei diritti collegati alla sua proprietà.



Si realizza attraverso le seguenti strategie:

- **SCREENING NEGATIVO (exclusionary screening)**: si escludono le imprese
 - che **non rispettano le norme universali** emanate da organismi internazionali (ONU, OCSE, ILO) in materia di diritti umani, diritti dei lavoratori, ambiente e corruzione **(2350 mld/€)**, oppure
 - operanti in **settori considerati controversi** (armi, tabacco, alcool, pornografia, gioco d'azzardo **(3800 mld/€)**)
- **SCREENING POSITIVO (best in class)**: si selezionano le imprese
 - con un **elevato profilo di responsabilità sociale** e che pertanto presentano la migliore performance sociale, ambientale e di governance **(280 mld/€)**, oppure
 - operanti in **settori attinenti ai temi dello sviluppo sostenibile** **(48 mld/€)**
- **ENGAGEMENT**
 - È la pratica che utilizza la leva dell'investimento finanziario per dare un orientamento in materia di responsabilità sociale ed ambientale alle politiche delle imprese partecipate **(2000 mld/€)**;
 - puo' essere un semplice tentativo di dialogo (**soft engagement**), oppure
 - l'utilizzo del diritto di voto in capo all'investitore (**shareholder activism**)
- **MAINSTREAMING/INTEGRAZIONE**
 - È l'integrazione di variabili sociali ambientali e di governance nelle decisioni di investimento. Si valutano rischi ed opportunità extra-finanziari **(3200 mld/€)**



- L'attenzione degli investitori istituzionali, ed in particolare dei fondi pensione, nei confronti di pratiche di investimento responsabile, negli ultimi anni si è rafforzata in tutta Europa prevalentemente per
 - **considerazioni economiche**
 - Le imprese più attente agli aspetti della responsabilità sono quelle che avranno più probabilità di successo nel medio termine
 - Gestione dei rischi (ambientale, reputazionale, etc..)
 - Individuazione di sacche di valore che l'analisi fondamentale non riesce a far emergere
- Pertanto, la progressiva integrazione di aspetti sociali, ambientali e di governance nell'analisi finanziaria tradizionale aiuta ad ottimizzare le scelte di investimento.



- **Un'ampia base giuridica orienta l'informazione sugli investimenti SRI dei fondi pensione in Italia:**
 - **Art. 6, comma 14 della legge 252/2005 recita:** *“Le forme pensionistiche complementari sono tenute ad esporre nel rendiconto annuale e, sinteticamente, nelle comunicazioni periodiche agli iscritti, se ed in quale misura nella gestione delle risorse e nelle linee seguite nell'esercizio dei diritti derivanti dalla titolarità dei valori in portafoglio si siano presi in considerazione aspetti sociali, etici ed ambientali”.*
 - **Disposizioni COVIP sul processo di attuazione della politica di investimento, art.4** (criteri di attuazione della politica di investimento): *in tale ambito sono esplicitati gli aspetti etici, sociali ed ambientali cui si intende dedicare attenzione nella gestione delle risorse.*
 - **Disposizioni COVIP sul processo di attuazione della politica di investimento, art.5** (compiti e responsabilità dei soggetti coinvolti nel processo di investimento): *la funzione finanza verifica periodicamente, con il supporto del consulente per gli investimenti etici (se presente), il rispetto da parte dei soggetti incaricati della gestione delle indicazioni date in ordine ai principi e ai criteri di investimento sostenibile e responsabile, laddove previsti nell'ambito dei criteri di attuazione della politica di investimento.*

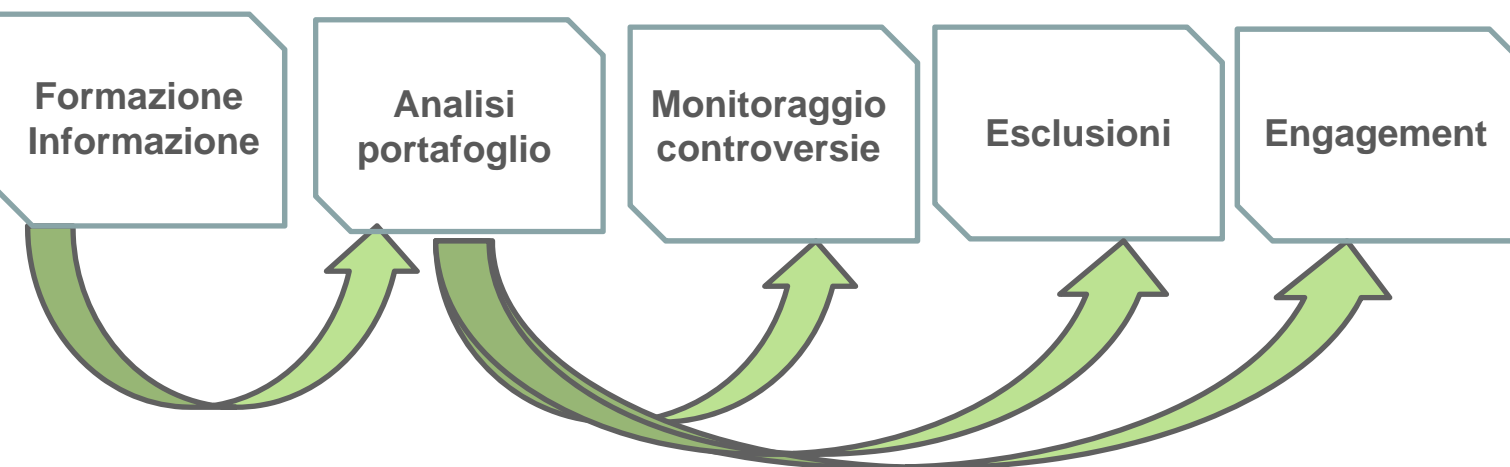


- ✓ *Il nostro percorso con i Fondi Pensione italiani*



2006

oggi





Formazione/
Informazione

Vigeo ha organizzato incontri con il Direttore, Commissione finanziaria, CdA, parti sindacali durante i quali si è parlato di:

- situazione dell'SRI in Italia ed in Europa, con particolare riferimento agli investitori istituzionali e agli approcci più frequentemente utilizzati
- esempi di *business case*
- Investimento etico diverso da investimento SR (pregiudizi da sfatare)
- possibili approcci all'SRI (sulla totalità o su una porzione di portafoglio, gestione attiva o passiva, screening negativi, best in class, benchmark SR)
- implicazioni sul mandato da affidare al gestore



Analisi portafoglio

L'analisi o monitoraggio di portafoglio è una valutazione sintetica dell'esposizione di un portafoglio a rischi ambientali, sociali e di governance che possono eventualmente trasferirsi sul piano delle performance finanziarie del titolo

«I miei investimenti presentano rischi ESG...?»

«Sto investendo in titoli con controversie gravi...?»

«Voglio sapere se tra i miei investimenti ci sono imprese che utilizzano lavoro minorile...»

«Sto investendo nel settore degli armamenti....?»

Il Fondo Pensione:

- acquisisce **consapevolezza** sul livello di responsabilità sociale del portafoglio investito,
- **monitora** nel tempo il livello di responsabilità sociale degli investimenti,
- dispone di un **punto di partenza** per la definizione future di Linee Guida



Analisi
portafoglio

PORTAFOGLIO INVESTIMENTI FONDO PENSIONE

AZIONI E OBBLIGAZIONI CORPORATE

**Score
corporate**

Clienti e fornitori
Comunità locali
Ambiente
Diritti umani
Corporate governance
Risorse umane

OBBLIGAZIONI DI STATO

**Score
Paesi**

Tutela ambiente
Promozione diritti civili
Responsabilità sociale istituzioni



Monitoraggio controversie

Le controversie sono situazioni di conflitto aperto che un'impresa ha con uno o più stakeholders e che possono comportare rischi di natura operativa, legale, reputazionale.

Le **controversie** riguardano, a titolo di esempio:

- ✓ **la violazione dei diritti umani da parte dell'azienda,**
- ✓ **la violazione dei diritti dei lavoratori,**
- ✓ **il verificarsi di incidenti ambientali rilevanti,**
- ✓ **la violazione dell'etica del business (corruzione, conflitti di interesse)**
- ✓ **la violazione dei diritti dei consumatori (scarsa trasparenza nella comunicazione su prodotti/servizi, insufficiente sicurezza prodotti)**

Viene effettuato un monitoraggio di 6-12 mesi delle società coinvolte in controversie, al fine di verificare l'evoluzione della controversia stessa e l'eventuale adozione di misure correttive da parte della società.

Al termine del monitoraggio, qualora la società non abbia adottato adeguate misure correttive, **l'investitore può procedere a ridurre la posizione nel titolo, sottopesandola rispetto al benchmark di riferimento o azzerandola.**



Esclusioni

E' possibile individuare coinvolgimenti in **settori** che possono essere considerati **controversi** da un punto di vista dell'accettabilità sociale, quali ad esempio:

➤ **Armi ed armamenti , Sostanze chimiche pericolose, Test su animali svolti non a scopi medici, Organismi geneticamente modificati, Gioco d'azzardo, Pornografia, Tabacco, Alcool**

La valutazione delle imprese operanti in questi business non viene penalizzata per l'appartenenza ad un settore moralmente controverso. Queste imprese vengono valutate secondo gli stessi criteri delle altre aziende.

Tuttavia, viene evidenziato che operano in ambiti tali per cui si possono generare dei rischi per l'investitore, se non altro di natura reputazionale.

L'investitore, acquisita consapevolezza sulla presenza di imprese operanti in settori controversi, può deciderne l'esclusione dal portafoglio.



Engagement

L'investitore non pone vincoli di tipo sociale ed ambientale nella selezione degli investimenti, ma vuole contribuire ad influenzare - attraverso il dialogo - le politiche delle imprese partecipate in materia di responsabilità sociale, al fine di valorizzare il proprio investimento da un punto di vista finanziario.

«L'impresa ha violato questa norma accidentalmente...»

«Le imprese in cui investo si avvalgono di fornitori che rispettano i diritti dei lavoratori...?»

«Vorrei sapere più informazioni sull'emissioni di CO2 e sull'impegno dell'impresa per ridurle....»

«....»

- Può essere un semplice tentativo di dialogo con la società (soft engagement)
- non è vincolante sotto il profilo della gestione finanziaria (interviene ex post il processo di investimento)
- è più efficace in termini di miglioramento delle prassi operative delle imprese partecipate
- si presta meglio ad azioni congiunte di più investitori interessati a perseguire obiettivi simili



Tipologia di strumento utilizzato	In cosa consiste	Fondo pensione italiani
<p><u>Analisi di portafoglio + procedura di soft engagement</u></p>	<p>Analisi annuale di portafoglio finalizzata all'individuazione di investimenti in imprese coinvolte in controversie ritenute gravi dal fondo pensione, nei confronti delle quali attivare una procedura di engagement (tramite lettera o contatti). Si tratta di una forma di pressione o contatto per avere informazioni aggiuntive relativamente ad un conflitto in essere che l'impresa investita ha con un proprio stakeholder.</p>	<p>Fondo pensione Cometa Fondo pensione Cooperlavoro Fondo pensione dipendenti Unicredit Fondo pensione dipendenti Banca Intesa</p>
<p><u>Analisi di portafoglio + screening negativi + monitoraggio controversie</u></p>	<p>Analisi annuale di portafoglio finalizzata all'individuazione di investimenti in imprese appartenenti a settori considerati controversi (armamenti) oppure imprese coinvolte in controversie ritenute gravi dal fondo pensione. L'evidenza di settori controversi porta all'esclusione dell'investimento dal portafoglio del fondo. L'evidenza di imprese coinvolte in controversie gravi porta al monitoraggio delle stesse, al fine di verificarne l'evoluzione.</p>	<p>Fondo pensione dipendenti BNL Fondo pensione dipendenti BMPS Fondo pensione dipendenti Creval</p>
<p><u>Analisi di portafoglio + confronto con il benchmark</u></p>	<p>Analisi annuale di portafoglio finalizzata al confronto dello score medio risultante con il benchmark di mercato (costituito da fondi pensione italiani monitorata da Vigeo).</p>	<p>Fondo pensione Fondenergia Fondo pensione Capi Quadri Fiat Fondo pensione Telemaco Fondo pensione Arco Fondo pensione Espero Fondo pensione Banca di Roma</p>



**Simonetta Bono –
Business Development**
T: +39 02 27 72 71 40
simonetta.bono@vigeo.com

**Sara Faglia –
Analyst**
T: +39 02 27 72 71 44
sara.faglia@vigeo.com

**Roberto Savia –
Senior analyst**
T: +39 02 27 72 71 45
roberto.savia@vigeo.com

