

VIII CONGRESSO NAZIONALE FIBA CISL

13 - 16 MAGGIO 2013 - CAROVIGNO (BR)



UN TETTO AGLI STIPENDI DEI TOP MANAGER ADESSO!

Oltre la crisi, per il lavoro:
equità e redistribuzione del reddito

DOCUMENTAZIONE



Seguici in diretta su www.fiba.it



LE RETRIBUZIONI DEL TOP MANAGEMENT DEL SETTORE FINANZIARIO

E' sempre più al centro del dibattito il sistema di compensazione economica delle figure apicali delle banche, sia in Italia che nel resto del mondo. Di recente si è espressa la Commissione Europea e si dovrà esprimere a breve il Parlamento Europeo; si sono espressi da poco i cittadini elvetici, con un referendum apposito.

La Banca d'Italia da tempo richiama ad una sana e prudente gestione delle politiche di remunerazione, e gli strumenti normativi e regolamentari sono sempre più incisivi.

La Vigilanza ha preso recenti provvedimenti in materia, anche assieme alla Consob. Ad oggi vi è l'obbligo di portare all'assemblea dei soci un documento riguardante le politiche di remunerazione, con un dettaglio dei compensi erogati ad Amministratori e Direttori. Come recita la regolamentazione stessa, il suo "obiettivo è pervenire - nell'interesse di tutti gli stakeholders - a sistemi di remunerazione, in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso."

A tal fine nella regolamentazione si dettagliano una serie di requisiti, che devono essere applicati dalle aziende in funzione delle loro dimensioni e complessità, che qui riassumiamo brevemente.

L'intera remunerazione deve essere divisa tra la quota fissa e quella variabile ed il loro rapporto deve **essere opportunamente bilanciato**. La parte fissa deve essere **sufficientemente elevata in modo da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente** e, in casi estremi, anche **azzerarsi**. Della parte variabile una quota sostanziale, pari ad **almeno il 50%**, deve essere **corrisposta in azioni** o strumenti simili. Una parte significativa, dal 40%, deve essere **differita nel tempo** da 3 a 5 anni per poter tener conto dei rischi assunti dalle banche. Sono anche previsti sistemi di "malus" e di "claw back" per ridurre o restituire i premi già stabiliti o pagati.

Nel nostro approfondimento, che è l'aggiornamento della rilevazione 2011, abbiamo verificato in maniera empirica cosa si è verificato nel mondo degli "alti compensi" delle principali società quotate.

I dati relativi all'aggiornamento delle retribuzioni del 2012 sono stati disponibili dopo le assemblee per l'approvazione dei bilanci, per cui i tempi non hanno consentito di completare la parte sui dati economici delle aziende in riferimento a questo periodo. Alcune informazioni sui bonus non hanno storia passata in quanto la normativa che ne prevede la pubblicizzazione è troppo recente.

Alcuni punti emersi nella nostra indagine:

- I documenti di esposizione delle politiche di remunerazione spesso sono complessi, soprattutto per essere valutati velocemente da una platea di azionisti e non di specialisti del settore. Nella descrizione dei sistemi di incentivazione, che determinano la parte variabile, spesso lasciano nel vago interessanti informazioni.
- I compensi dei Presidenti e dei Consiglieri d'amministrazione, se non si occupano di gestione, sono sostanzialmente stabili e variano nel tempo soprattutto in funzione del numero delle cariche ricoperte e dalla partecipazione agli organismi. Visto che sono il gruppo che determina le importanti scelte strategiche dell'azienda, forse dovrebbe esserci meno autoreferenzialità e più legame con l'andamento prospettico delle aziende.

- I compensi degli amministratori delegati e direttori sono variabili, ma in pratica si fa fatica a capire in funzione di cosa. I compensi fissi comunque sono ancora molto elevati, la parte variabile, salvo eccezioni, contenuta.
- Il sistema di differimento della parte variabile in qualche caso pare abbia funzionato: parte dei bonus differiti infatti non sono stati erogati (probabilmente per l'insufficienza dei dati economici/reddituali dell'azienda).

I problemi principali nel sistema italiano delle remunerazioni:

- **in primis i compensi sono troppo elevati in valore assoluto: i Presidenti guadagnano 26 volte la retribuzione di una figura contrattuale Abi media; i Direttori ed Amministratori delegati guadagnano 46 volte la figura contrattuale media.**
- **In alcuni casi la variabilità della remunerazione pare essere non correlata dell'andamento delle aziende, valutabile si durante l'incarico che dopo. In caso di cessazione comunque si notano importanti somme erogate.**
- **In altri casi i bonus sono assolutamente troppo elevati ed anche eccessivamente variabili: forse per una prudente gestione aziendale i bonus devono aumentare e contrarsi ma se la volatilità è eccessiva la possibilità è che si intraprendano rischi in maniera troppo elevata o troppo contenuta.**
- **Le remunerazioni del 2012, sulle quali ha acceso un faro la Banca d'Italia, hanno avuto anche sensibili riduzioni negli importi variabili. Questo è dipeso in parte alla rinuncia da parte di alcuni amministratori di una parte dei compensi differiti. Rimane comunque il dubbio su come mai ci fossero somme da pagare relativamente ai sistemi incentivanti in considerazione di risultati economici modesti o addirittura negativi.**

Quindi

La proposta di inserire un limite all'importo complessivo delle retribuzioni del top management, serve a realizzare una equità distributiva e ridurre l'assunzione di rischi a beneficio di dipendenti, azionisti, clienti.

L'ulteriore vincolo normativo è di limitare il rapporto tra retribuzione fissa e variabile ad uno a uno per consentire la variabilità della remunerazione in funzione dell'andamento dell'azienda e, vista la moderazione degli incentivi, l'obiettivo del management sarà di una crescita costante negli anni.

Maggio 2013

TABELLE

Rapporto rispetto alla retribuzione media contrattuale Abi:

Direttori ed Amministratori Delegati

Nominativo	2012		2011	
	Remune razione totale giornali era €	Rap por to	Remune razione totale giornali era	Rapp orto
CUCCHIANI Enrico	10.786	108	7.444	74
GHIZZONI Federico	8.211	82	12.254	123
CHIESA Enzo	8.000	80	3.593	36
MESSINA Carlo	5.907	59		
MICCICHE'Gaetano	5.742	57	3.760	38
Saviotti Pier Francesco	5.101	51	6.948	69
VIOLA Fabrizio	4.521	45		
Antonio VIGNI	4.309	43	4.814	48
MASSIAH Victor	4.126	41	4.650	46
VIOLA Fabrizio	4.000	40	5.246	52
FIORDI Miro	3.904	39	4.611	46
PEDRANZINI M.Alberto	2.973	30	3.302	33
MONTANI Piero Luigi	2.728	27		
BIZZOCCHI Adolfo	2.340	23	2.189	22
CALDIANI Graziano	2.317	23	1.937	19
ODORICI Luigi	2.252	23		
FARONI Maurizio	2.082	21	3.991	40
LA MONICA Ennio	1.929	19	2.557	26
IORIO Francesco	1.795	18		
BRONCHI Luca	1.764	18	1.541	15
BROGGI Claudio			1.728	17
PASSERA Corrado			7.596	76
DALU Fiorenzo			3.156	32
GUIDOTTI Mimmo			2.139	21
DACCI Nereo			3.377	34
NICASTRO Roberto			10.356	104
Media		42		46

Presidenti

Nominativo	2012		2011	
	Remune razione totale giornali era €	Rapp orto	Remune razione totale giornali era	Rap por to
MUSSARI Giuseppe	2.009	20	2.198	22
Andrea BONOMI	1.685	17	3.139	31
Ettore CASELLI	1.318	13	1.311	13
Giovanni DE CENSI	4.323	43	4.859	49
RAMPL Dieter	4.826	48	5.407	54
FAISSOLA Corrado	1.595	16	1.796	18
FORNASARI Giuseppe	1.159	12	1.260	13
FRATTA PASINI Carlo	1.782	18	1.560	16
FERRARI Giorgio	742	7	893	9
AZOLI Giovanni B	2.959	30	4.126	41
BERNESCHI Giovanni	3.288	33	3.593	36
MELAZZINI PIERO	3.022	30	3.299	33
ZANETTI Emilio	2.192	22	2.452	25
BELTRATTI Andrea	2.967	30	4.041	41
ANNUNZIATA Filippo	638	6		
PROFUMO Alessandro	235	2		
VITA Giuseppe	4.265	43		
GAVAZZI Agostino			2.216	22
CODA Vittorio			1.386	14
PONZELLINI Massimo			1.973	20
Media		23		26

Rapporto tra retribuzione fissa e variabile

Incidenza della parte fissa

Nominativo	2012	2011
VIGNI Antonio	100%	100%
Viola Fabrizio	100%	87%
Bronchi Luca	100%	99%
Caldiani Graziano	100%	100%

Enzo CHIESA	100%	87%
Faroni Maurizio	100%	74%
Fiordi Miro	100%	100%
Massiah Victor	100%	100%
Odorici Luigi	100%	80%

SAVIOTTI Pier Francesco	100%	74%
MONTANI Piero Luigi	100%	
VIOLA Fabrizio	100%	
IORIO Francesco	95%	
BIZZOCCHI Adolfo	79%	86%
PEDRANZINI M. Alberto	72%	70%
LA MONICA Ennio	70%	58%
CUCCHIANI Enrico	68%	100%
GHIZZONI Federico	61%	45%
MICCICHE' Gaetano	60%	100%
MESSINA Carlo	56%	
CASTAGNA Giuseppe	52%	
BROGGI Claudio		75%
PASSERA Corrado		100%
GUIDOTTI Mimmo		100%
DALU Fiorenzo		100%
DACCI Nereo		71%
NICASTRO Roberto		46%
Media	86%	85

Nominativo	2012	2011
ZANETTI Emilio	100%	100%
PONZELLINI Massimo		97%
MUSSARI Giuseppe	100%	100%
MELAZZINI PIERO	100%	100%
BERNESCHI Giovanni	100%	100%
BAZOLI Giovanni	100%	100%
FERRARI Giorgio	100%	100%
FRATTA PASINI Carlo	100%	100%
FORNASARI Giuseppe	100%	100%
FAISSOLA Corrado	100%	100%
RAMPL Dieter	100%	100%
DE CENSI Giovanni	100%	100%
CODA Vittorio		100%
CASELLI Ettore	100%	100%
BONOMI Andrea	100%	100%
BELTRATTI Andrea		100%
GAVAZZI Agostino		100%
Media	100%	100%

Presidenti *

(La proposta in sede europea è di limitare il rapporto tra fisso e variabile a 1:1 od al massimo a 1:2. Nella tabella il rapporto 1:1 si esprime con il valore del 50% di parte fissa)

* (In questo caso la componente fissa ricomprende anche i eventuali compensi, come i gettoni di presenza il cui valore singolo è prestabilito all'inizio del mandato, che sono variabili solamente in funzione della partecipazione agli organismi. Non essendo questa una variabilità connessa all'andamento dell'azienda, ma alla possibilità di partecipare o meno alle riunioni, non sono stati considerati come parte variabile. Differente il caso, ad esempio, di partecipazione agli utili per cui l'andamento reddituale dell'azienda ha incidenza)

Remunerazioni per incarico negli ultimi quattro anni (in migliaia di €)

Amministratori, Direttori Generali

Remunerazione fissa e variabile con compensi equity dell'esercizio	2009	2010	2011	2012
BANCA ETRURIA	423	477	515	644
Bronchi Luca	423	477	515	644
BANCA POPOLARE EMILIA ROMAGNA	2.894	2.793	3.094	826
Viola Fabrizio	1.770	1.843	1.752	4
Guidotti Mimmo	1.124	950	648	
Odorici Luigi			694	822
BANCA POPOLARE MILANO	870	1.111	1.585	1.267
Dalu Fiorenzo	870	1.111	385	
Enzo CHIESA			1.200	296
Piero Luigi MONTANI				971
BANCA POPOLARE SONDRIO	700	898	1.103	1.085
PEDRANZINI MARIO ALBERTO	700	898	1.103	1.085
BANCO DESIO BRIANZA			1.705	
Claudio Broggi			577	
Nereo Dacci			1.128	
BANCO POPOLARE	1.751	2.523	3.654	2.469
Faroni Maurizio			1.333	760
Saviotti Pier Francesco	1.751	2.523	2.321	1.709
BMPS	1.955	1.408	1.608	1.643
VIGNI Antonio	1.955	1.408	1.608	47
VIOLA Fabrizio				1.596
CARIGE	666	1.097	854	704
Alfredo SANGUINETTO	666	585		
Ennio LA MONICA		512	854	704
CREDEM	894	3.363	731	854
Adolfo Bizzocchi	894	3.363	731	854
CREDITO VALTELLINESE	1.575	1.386	1.540	1.425
Fiordi Miro	1.575	1.386	1.540	1.425
INTESASANPAOLO	3.811	8.302	5.063	9.645
Carlo MESSINA				1.896
Corrado PASSERA	3.811	3.811	2.423	
Enrico Tommaso CUCCHIANI			67	3.937
Gaetano MICCICHE'		2.445	1.256	2.096
Giuseppe CASTAGNA				999
Marco MORELLI		2.046	1.317	717
UBI BANCA	1.374	1.637	2.200	2.222
Caldiani Graziano		202	647	278
Iorio Francesco				438

Massiah Victor	1.374	1.435	1.553	1.506
UNICREDIT SPA		1.149	7.552	5.458
Federico Ghizzoni		653	4.093	2.997
Roberto Nicastro		496	3.459	2.461

Presidenti

Remunerazione fissa e variabile con compensi equity dell'esercizio	2009	2010	2011	2012
BANCA ETRURIA	332	423	421	423
Fornasari Giuseppe	332	423	421	423
BANCA POPOLARE EMILIA ROMAGNA	382	394	653	481
Leoni Guido	382	394	198	
Caselli Ettore			455	481
BANCA POPOLARE MILANO	477	704	693	848
Andrea BONOMI			113	615
Filippo ANNUNZIATA				233
Ponzellini Massimo	477	704	580	
BANCA POPOLARE SONDRIO	879	1.064	1.102	1.103
MELAZZINI PIERO	879	1.064	1.102	1.103
BANCO DESIO BRIANZA			740	
Agostino Gavazzi			740	
BANCO POPOLARE	1.193	1.018	984	597
Coda Vittorio	600	500	463	
Fratta Pasini Carlo	593	518	521	597
BMPS	717	715	713	293
MUSSARI Giuseppe	717	715	713	235
PROFUMO Alessandro				58
CARIGE	1.200	1.200	1.200	1.200
Giovanni BERNESCHI	1.200	1.200	1.200	1.200
CREDEM	278	309	298	271
Giorgio Ferrari	278	309	298	271
CREDITO VALTELLINESE	1.401	1.377	1.643	1.578
De Censi Giovanni	1.401	1.377	1.643	1.578
INTESASANPAOLO	1.358	1.378	2.728	2.163
Andrea BELTRATTI			1.350	1.083
Giovanni BAZOLI	1.358	1.378	1.378	1.080
UBI BANCA	1.215	1.438	1.419	1.382
Faissola Corrado	516	564	600	582
Zanetti Emilio	699	874	819	800
UNICREDIT SPA	1.604	1.600	1.806	1.524
Dieter Rampl	1.604	1.600	1.806	526
Giuseppe Vita				998

Analisi per azienda

n.b. I dati economici delle aziende provengono da Prometeia dal 2009 al 2011, mentre dal bilancio consolidato pubblicato, per il 2012. In virtù di ciò i dati potrebbero non essere comparabili.

B.P. ETRURIA

2009	2010	2011	2012	Mln di €
-9,74	17,83	43,66		Risultato lordo di gestione
-0,11	0,19	0,42		Redditività ordinaria dell'attivo - ROA (risultato lordo di gestione in % Totale Attivo Netto)
-10,56	24,33	38,22	-276	Utile (Perdita) op. corrente al lordo delle imposte

Migliaia di €	2009	2010	2011	2012
Fornasari Giuseppe (P)	332 *	423	421	423
Bronchi Luca	423	477	515	644
- Di cui variabili (% sul totale)			4 (0,8%)	

*) di cui 50 per quota distribuzione di utile (variabile)

B.P. EIMILIA ROMAGNA

2009	2010	2011	2012	
326,39	421,21	538,08		Risultato lordo di gestione
0,63	0,77	0,97		Redditività ordinaria dell'attivo - ROA (risultato lordo di gestione in % Totale Attivo Netto)
306,37	399,03	406,10	-7	Utile (Perdita) op. corrente al lordo delle imposte

	2009	2010	2011	2012
Leoni Guido (P)	382	394	198	
Caselli Ettore (P)			455	481
Viola Fabrizio (AD)	1.770	1.843	1.752	4
Guidotti Mimmo (DG)	1.124	950	648 *	
Odorici Luigi (AD e DG)			694	822 ***
- Di cui variabili (% sul totale)			137 (20%)**	

*) a cui si aggiungono 2.650 per indennità di fine carica o simili.

***) 96 dell'anno, 41 degli anni precedenti.

****) a cui si aggiungono indennità di fine carica o simili per 300. Assegnate phantom stock del valore non indicato.

B.P. MILANO

2009	2010	2011	2012	
234,03	-101,43	-176,53		Risultato lordo di gestione
0,58	-0,21	-0,37		Redditività ordinaria dell'attivo - ROA (risultato lordo di gestione in % Totale Attivo Netto)
217,35	-31,48	-707,38	-598	Utile (Perdita) op. corrente al lordo delle imposte

	2009	2010	2011	2012
Andrea BONOMI (P CG)			113	615
Ponzellini Massimo (P)	477	704	580	
- Di cui variabili			17 *	
Dalu Fiorenzo (DG)	870	1.111	385 ***	
- Di cui variabili	155 (18%)	350 (31%)		
Enzo CHIESA (DG)			1.200	296 ****
- Di cui variabili			161 (7%) **	
Filippo Annunziata (P CS)				233
Pier Luigi Montani				971

*) partecipazione agli utili.

**) di cui 83 di incentivazione in strumenti finanziari. Ci sono in più 50 di incentivi monetari differiti.

***) a cui si aggiungono 3.142 per indennità di fine carica o simili. Incentivi monetari di anni precedenti: non erogati 33, ancora differiti 67.

****) a cui si aggiungono 2.404 per indennità di fine carica o simili.

BANCA POPOLARE DI SONDRIO

2009	2010	2011	2012	
320	137	142		Risultato lordo di gestione
1,46	0,55	0,52		Redditività ordinaria dell'attivo - ROA (risultato lordo di gestione in % Totale Attivo Netto)
314,95	197,79	146,96	107	Utile (Perdita) op. corrente al lordo delle imposte

	2009	2010	2011	2012
MELAZZINI PIERO (P)	879	1.064	1.102	1.103
PEDRANZINI MARIO ALBERTO (DG)	700	898	1.103	1.085
- Di cui variabili *			333 (30%)	300 (28%)

*) "Altri bonus"

BANCO DESIO E BRIANZA

2009	2010	2011	2012	
57,77	67,04	80,93		Risultato lordo di gestione
0,72	0,86	1,03		Redditività ordinaria dell'attivo - ROA (risultato lordo di gestione in % Totale Attivo Netto)
77,32	83,21	81,98	32,5	Utile (Perdita) op. corrente al lordo delle imposte

	2009	2010	2011	2012
Agostino Gavazzi (P)			740	559
Claudio Broggi (DG)			577	481
- Di cui variabili			145 (25%)	35 (7%)
Nereo Dacci (AD)			1.128	515 **
- Di cui variabili			325 (29%)*	134 (26%) ***
Tommaso Cartone (AD)				319

*) Di cui 13 di compensi in strumenti finanziari. Rimangono 210 di incentivi monetari differiti.

***) A cui si aggiungono 1.276 per indennità di fine carica o simili.

****) Compensi in strumenti finanziari. La metà del bonus differito del 2011 non è erogabile, rimangono 105 per gli anni successivi.

BANCO POPOLARE

2009	2010	2011	2012	
352,14	442,70	559,29		Risultato lordo di gestione
0,31	0,38	0,48		Redditività ordinaria dell'attivo - ROA (risultato lordo di gestione in % Totale Attivo Netto)
492,88	217,94	-2550,56	-901	Utile (Perdita) op. corrente al lordo delle imposte

	2009	2010	2011	2012
Coda Vittorio (P CG)	600	500	463	
Fratta Pasini Carlo (P)	593	518	521	597
Faroni Maurizio (DG)			1.333	760
- Di cui variabili			340 (26%) *	
Saviotti Pier Francesco (AD)	1.751	2.523	2.321	1.709
- Di cui variabili			612 (26%) **	

*) Di cui 213 in strumenti finanziari. Rimangono ancora 86 di bonus monetari differiti.

**) Di cui 382 in strumenti finanziari. Rimangono ancora 152 di bonus monetari differiti.

B. MONTE PASCHI SIENA

2009	2010	2011	2012	
115,30	641,01	-180,73		Risultato lordo di gestione
0,06	0,29	-0,09		Redditività ordinaria dell'attivo - ROA (risultato lordo di gestione in % Totale Attivo Netto)
43,44	1.327,18	-4.729,77	-3.667	Utile (Perdita) op. corrente al lordo delle imposte

	2009	2010	2011	2012
MUSSARI Giuseppe (P)	717	715	713	235
VIGNI Antonio (DG)	1.955	1.408	1.608 *	47
- Di cui variabili	800 (41%)		205 (13%) **	
Fabrizio Viola (AD)				1.596
Alessandro Profumo (P)				58

*) a cui si aggiungono 4.000 per indennità di fine carica o simili.

**) incentivo riferito ad anni precedenti, a cui bisogna aggiungere altri 205 pagati a gennaio 2012.

CARIGE

2009	2010	2011	2012	
314,88	264,75	278,12		Risultato lordo di gestione
0,96	0,74	0,71		Redditività ordinaria dell'attivo - ROA (risultato lordo di gestione in % Totale Attivo Netto)
313,11	261,65	279,49	-345	Utile (Perdita) op. corrente al lordo delle imposte

	2009	2010	2011	2012
Giovanni BERNESCHI (P)	1.200	1.200	1.200	1.200
Alfredo SANGUINETTO (DG)	666	585		
Ennio LA MONICA (DG)		512	854	704
- di cui variabili			360 (58%) *	210 (30%) **

*) di cui 220 in strumenti finanziari.

***) di cui 70 in strumenti finanziari.

CREDEM

2009	2010	2011	2012	
163,20	223,84	224,24		Risultato lordo di gestione
0,67	0,80	0,78		Redditività ordinaria dell'attivo - ROA (risultato lordo di gestione in % Totale Attivo Netto)
162,80	168,22	209,07	228	Utile (Perdita) op. corrente al lordo delle imposte

	2009	2010	2011	2012
Giorgio Ferrari (P)	278	309	298	271
Adolfo Bizzocchi (DG)	894	3.363	731	854
- Di cui variabili	300 (34%)	2772 (82%)**	105 (14%) *	180 (21 %) ***

*) Di cui 25 in strumenti finanziari; rimangono ancora 50 di incentivo monetario differito.

***) pagamento del bonus riferito agli anni 2007-09

****) Incentivi monetari, di cui 40 riferiti agli anni precedenti; 10 degli anni precedenti più 88 del 2012, sono differiti.

Da aggiungere 38 in strumenti finanziari di competenza del 2012.

CREDITO VALTELLINESE

2009	2010	2011	2012	
143,94	156,37	142,28		Risultato lordo di gestione
0,65	0,64	0,56		Redditività ordinaria dell'attivo - ROA (risultato lordo di gestione in % Totale Attivo Netto)
142,96	150,31	36,09	-425	Utile (Perdita) op. corrente al lordo delle imposte

	2009	2010	2011	2012
De Censi Giovanni (P)	1.401	1.377	1.623	1.578
Fiordi Miro (AD)	1.575	1.386	1.540 *	1.425**

*) rimangono ancora 28 di incentivi monetari degli anni precedenti da percepire.

***) degli incentivi monetari degli anni precedenti, 14 non sono erogabili e ne rimangono altri 14.

INTESA SANPAOLO

2009	2010	2011	2012	
3.421	3.624	1.103		Risultato lordo di gestione
0,65	0,63	0,20		Redditività ordinaria dell'attivo - ROA (risultato lordo di gestione in % Totale Attivo Netto)
3.455	3.237	-9.542	2.967	Utile (Perdita) op. corrente al lordo delle imposte

	2009	2010	2011	2012
Giovanni BAZOLI (P)	1.358	1.378	1.378	1.080
Andrea BELTRATTI (P CG)			1.350	1.083
Corrado PASSERA (AD)	3.811	3.811	2.423	
- Di cui variabile	1.500 (39%)	1.500 (39%)	*	
Enrico Tommaso CUCCHIANI (AD)			67	3.937
- Di cui variabile				1.260 (32%) ^
Gaetano MICCICHE' (DG)		2.445 **	1.256	2.096
- Di cui variabile		1.200 (49%)		840 (40%) ***
Carlo MESSINA (DG)				1.896
- Di cui variabile				833 (44%) ****
Giuseppe CASTAGNA				999
- Di cui variabile				484 (48%) *****

*) Il bonus per gli anni precedenti di 500 non è erogabile; si aggiungono 1.125 di indennità di fine carica o similare.

**) A cui si aggiungono 400 per incentivo monetario ancora differito.

***) Di cui 600 in strumenti finanziari. Rimangono differiti incentivi monetari per 360 dell'anno e 400 degli anni precedenti.

****) Di cui 500 in strumenti finanziari. Rimangono differiti incentivi monetari per 300 dell'anno e 380 degli anni precedenti (+67 non più erogabili).

*****) Di cui 227 in strumenti finanziari. Rimangono differiti incentivi monetari per 90 dell'anno e 16 degli anni precedenti (+11 non più erogabili).

^) Di cui 900 in strumenti finanziari. Rimangono differiti incentivi monetari per 540.

UBI

2009	2010	2011	2012	
382	253	-245		Risultato lordo di gestione
0,35	0,21	-0,22		Redditività ordinaria dell'attivo - ROA (risultato lordo di gestione in % Totale Attivo Netto)
518	334	-2.134	171	Utile (Perdita) op. corrente al lordo delle imposte

	2009	2010	2011	2012
Faissola Corrado (P CS)	516	564	600	582
Zanetti Emilio (P CG)	699	874	819	800
Caldiani Graziano (DG)		202	647*	278
Massiah Victor (AD)	1.374	1.435	1.553	1.506
- Di cui variabile			2 (0%)	2 (0%)
Iorio Francesco (DG)				415
- Di cui variabile				23 (5%) **

*) a cui si aggiungono 1.100 per cessazione dall'incarico o similari.

**) Tutti strumenti finanziari. Rimangono incentivi monetari di anni precedenti, differiti, per 32.

UNICREDIT

2009	2010	2011	2012	
2.846	3.124	2.149		Risultato lordo di gestione

0,36	0,39	0,26		Redditività ordinaria dell'attivo - ROA (risultato lordo di gestione in % Totale Attivo Netto)
2.922	2.174	-7.727	-327	Utile (Perdita) op. corrente al lordo delle imposte

	2009	2010	2011	2012
Dieter Rampl (P)	1.604	1.600	1.806	526
Federico Ghizzoni (AD)		653	4.093	2.997
- Di cui variabile		216 (33%)	2.239 (55%) *	1.177 (39%) ***
Roberto Nicastro (DG)		496	3.459	2.461
- Di cui variabile		156 (31%)	1.855 (54%) **	891 (36%) ****
Giuseppe Vita (P)				998
-				

*) Di cui 1.901 tra stock option e incentivi in strumenti finanziari. Rimangono incentivazioni monetarie differite per 1.430.

**) Di cui 1.322 in strumenti finanziari. Rimangono incentivazioni monetarie differite per 2.332.

***) Di cui 1.047 in strumenti finanziari. Dell'incentivo monetario differito di 1.430 sono stati erogati 130, la differenza non è più erogabile.

****) Di cui 691 in strumenti finanziari. Dell'incentivo monetario differito di 2.332 sono stati erogati 200, la differenza non è più erogabile.

ALCUNI ELEMENTI TRATTI DALLE POLITICHE SUI PIANI DI INCENTIVAZIONE PER IL 2011/12.

Parte fissa e variabile	
Caratteristica	Nr.
Parte fissa < al 30%	1
Dal 30% al 49%	3
Oltre il 50%	8
N.D.	1

Caratteristica	Nr.
Parte immediata inferiore al 50%	7
50%	
Dal 51% al 99%	5
100%	
N.D.	1

Ripartizione del totale retribuzione tra denaro e in strumenti finanziari	
Caratteristica	Nr.
Parte denaro dal 30 al 50%	2
50%	6
Dal 51% al 99%	1
100%	2
N.D.	2

Ripartizione del totale retribuzione tra immediata e differita

SUPPLEMENTO AL DOCUMENTO: IL MANAGEMENT DELLE ASSICURAZIONI:

Remunerazione fissa e variabile con compensi equity dell'esercizio - AMMINISTRATORI	2009	2010	2011	2012
ASS.NI GENERALI				
Giovanni Perissinotto		3.411	2.351	1.007
Mario Greco				1.887
Paolo Vagnone			916	1.243
Raffaele Agrusti	1.000		1.570	1.807
Sergio Balbinot		3.558	2.718	3.478
CATTOLICA ASS.NI				
Giovanni Mazzucchelli				2.301
Marco Cardinaletti				858
FONDIARIA SAI				
Carlo Cimbri				159
Emanuele Erbetta				1.824
MEDIOLANUM				
Ennio Doris				834
POSTE ITALIANE				
Massimo Sarmi			1.562	
UNIPOL				
Carlo Cimbri			2.340	2.153

Remunerazione fissa e variabile con compensi equity dell'esercizio - PRESIDENTI	2009	2010	2011	2012
ASS.NI GENERALI				
Antoine Bernheim		936		
Cesare Geronzi		2.360	894	
Gabriele Galateri Di Genola			587	969
CATTOLICA ASS.NI				
Paolo Bedoni				803
FONDIARIA SAI				
Cosimo Rucellai				221
Fabio Cerchiai				113
Jonella Ligresti				927
MEDIOLANUM				
Carlo Secchi				42
Roberto Ruozi				33
POSTE ITALIANE				
Giovanni Ialongo			605	
UNIPOL				
Pierluigi Stefanini			728	762

Progetto di legge di iniziativa popolare *LIMITI MASSIMI DEGLI EMOLUMENTI DOVUTI AI “TOP MANAGER” di società di capitali a titolo di retribuzione e di bonus.*

RELAZIONE

Il “Top Manager”, che ha potere di governo sull’Impresa, a prescindere dai risultati conseguiti e riportati nei bilanci annuali e dall’andamento della stessa, tra stock option, stipendi e bonus vari, percepisce una retribuzione in misura fissa ed un compenso variabile, che dovrebbe essere legato ai risultati positivi ed all’andamento dei titoli.

Nelle aziende private, normalmente rette da “gruppi di famiglia” o da “gruppi omogenei o che comunque ne detengono la maggioranza”, i compensi variabili vengono fissati dai Consigli di Amministrazione o dai Comitati di Remunerazione.

Nell’attuale momento in cui la finanza ha generato la crisi mondiale prendendo il sopravvento sulla economia reale, è sorta imperiosa la convinzione, ampiamente diffusa e condivisa, che le remunerazioni elevate del “Top Manager” incoraggiano l’assunzione di rischi eccessivi ed il vento della crescente insofferenza verso le retribuzioni ed i premi esorbitanti spira anche in Italia, dove il Governo ha sopperito ponendo, per i propri manager, con il decreto “Salva Italia” il limite massimo di €294.000,00 annue.

Ovviamente tale limite, che la richiamata normativa ha fissato per i manager delle strutture pubbliche, può costituire la base della remunerazione fissa dei componenti degli Organi di Amministrazione delle persone giuridiche private; quanto ai bonus ed agli incentivi, che formano il compenso variabile, va ragguagliato ai risultati raggiunti ed alla “grandezza” dell’azienda amministrata. Comunque è sorta l’esigenza di porre un limite massimo, che non può eccedere la somma di €294.000,00 annue, e cioè un importo pari alla retribuzione fissa, che compensa qualsivoglia bonus.

Il controllo, per quanto attiene l’entità dei bonus, premi ed incentivi è riservato agli azionisti che, in assemblea generale per l’approvazione dei bilanci annuali, ne delibereranno a maggioranza dei partecipanti l’ammontare globale sulla base dei piani triennali di sviluppo da presentarsi dai vertici aziendali, con la previsione della progressione annuale.

La normativa prevede l’abolizione di bonus all’uscita ed altre forme di indennità, retribuzioni anticipate, premi per acquisizioni e vendite, nonché di contratti di consulenza con società appartenenti al gruppo per il quale si svolge la prestazione.

La liquidazione per la cessazione del rapporto è commisurata esclusivamente alla sua durata ed è proporzionale al limite massimo della retribuzione fissa annuale.

La violazione alle disposizioni prevede l’irrogazione di una sanzione pari a tre annualità di retribuzione a carico del percettore, salve sempre le pene stabilite per le violazioni alle norme sulla evasione fiscale e sulla omissione dei contributi previdenziali a carico di chi l’ha favorita, anche omettendone la denuncia.

Per compensare i top manager della diminuzione dei vantaggi economici, è fatto obbligo alle strutture societarie di stipulare a loro spese ed a favore dei “top manager”, con primarie compagnie di assicurazioni, le seguenti polizze:

- a) Una Polizza Penale per coprire i rischi di natura penale;
- b) Una Polizza Danni Patrimoniali per resistere contro richieste di danni patrimoniali.

Poteri e doveri nascenti dalla normativa debbono costituire parte essenziale dello Statuto Sociale delle società di nuova costituzione, mentre per le società già costituite la normativa opera di diritto con effetto dall’esercizio sociale in corso alla data di approvazione, salvo l’obbligo, prima della chiusura dell’esercizio stesso, di integrare lo Statuto Sociale.

Il tutto come articolato nel progetto di legge che segue.

PROGETTO DI LEGGE

“Limiti massimi degli emolumenti dovuti ai Top Manager di società di capitali a titolo di retribuzione e bonus”

ART.1) - Allo scopo di evitare che la finanza, che ha generato la crisi mondiale, prenda il sopravvento sull’economia reale, le remunerazioni in misura fissa ed i bonus ed incentivi del “top manager” non possono essere così elevati, da incoraggiare l’assunzione di rischi eccessivi a danno delle Società di capitali.

E’ definito “top manager” il soggetto preposto alla guida delle aziende maggiori, chiamato a svolgere le funzioni di gestione negli organismi societari, e cioè l’Amministratore

Delegato, il Consigliere Delegato, il Direttore Generale, il Presidente esecutivo ed in genere ogni manager executive che, essendo sottoposto al codice di autodisciplina previsto per la governance delle strutture societarie, gode di retribuzione fissa e di bonus ed incentivi variabili proporzionati ai risultati dei bilanci annuali approvati ed all’andamento dei titoli.

ART.2) – Il limite massimo delle retribuzioni in misura fissa da corrispondere al “top manager” è di €.294.000,00 annue, con progressione annuale pari all’aumento dell’indice del costo della vita determinato dall’ISTAT; quello dei bonus, incentivi, stock option e compensi equity non può in nessun caso essere superiore nel complessivo ad €.294.000,00: così nel totale la componente fissa e quella variabile non possono superare l’importo di €.588.000,00. Tale remunerazione è giustificata solo in presenza di risultati estremamente positivi ed è correlata all’entità del patrimonio aziendale sia in volume di affari gestiti che in numero di lavoratori dipendenti.

ART.3) – Sono aboliti i bonus all’uscita e tutte le altre forme di indennità comunque denominate, le retribuzioni anticipate, i premi per acquisizioni e vendite, nonché i contratti di consulenza da parte di società appartenenti allo stesso gruppo per il quale si esercita la funzione.

Al momento della cessazione del rapporto, per qualsivoglia causa ed a chiunque imputabile, al top manager compete una indennità ragguagliata alla retribuzione fissa, nella misura di un dodicesimo per ogni anno di durata della carica, con esclusione di qualsivoglia altra indennità, indennizzo o risarcimento.

ART.4) L’entità dei bonus annuali, comprensivi degli incentivi, stock option e compensi equity, seppure determinata dal Consiglio di Amministrazione o dal Comitato di Remunerazione, è deliberata dall’Assemblea Generale dei soci, chiamata annualmente all’approvazione del bilancio a maggioranza assoluta dei partecipanti, tenuti presenti i piani triennali di sviluppo presentati dai vertici aziendali, con la prevista progressione annuale.

Per il caso di apprestamento e/o di esecuzione di piani di ristrutturazione aziendale, l’entità dei bonus annuali sarà ragguagliata ai posti di lavoro salvati e non tagliati rispetto al piano e saranno deliberati o approvati, a maggioranza assoluta dei partecipanti, dall’assemblea generale dei soci che si terrà entro sessanta giorni dalla completamento del piano.

Fino al momento dell’approvazione della determina, al top manager sarà liquidato il 50% del compenso variabile stabilito dall’Organo di amministrazione competente sia per i piani di sviluppo che per quelli di ristrutturazione.

ART.5) – La struttura societaria è obbligata a stipulare, per un massimale idoneo, a favore di ciascun top manager per la durata di un triennio e rinnovabile fino alla cessazione del rapporto, con primarie compagnie di assicurazioni operanti in Italia, le seguenti polizze assicurative:

- a) Una Polizza Penale per coprire i rischi di natura penale;
- b) Una Polizza Danni Patrimoniali per resistere contro richieste di danni patrimoniali.

Tali garanzie dovranno restare ferme, indipendentemente dal pagamento annuale o dilazionato dei premi, in modo che il top manager resti indenne dai rischi nascenti dalle prestazioni svolte a favore della società che, in ogni caso, è e rimane solidalmente responsabile per danni a terzi ed è tenuta a coprire i rischi di natura penale per reati colposi di cui può essere chiamato a rispondere il top manager a causa dello svolgimento dei propri compiti di direzione ed amministrazione.

ART.6) - Norma transitoria - Poteri e doveri di cui alla presente legge costituiscono parte essenziale dello Statuto Sociale, da essere riportati in sede di costituzione di nuove società; per le persone giuridiche in essere la norme operano di diritto con effetto dall’esercizio sociale in corso alla data di approvazione della presente legge, salvo l’obbligo di procedere all’integrazione dello Statuto Sociale entro la data di chiusura dell’esercizio stesso.

ART.7) - Norma finale - La violazione delle precedenti disposizioni sugli emolumenti importa una sanzione amministrativa pari a tre annualità dell’ultima retribuzione globale di fatto a carico del percettore, salve sempre le pene stabilite per le violazioni alle norme sulla evasione fiscale e sulla omissione dei contributi previdenziali a carico di chi l’ha prodotta e/o favorita e che va esclusa dalle garanzie assicurative.

ART.8) – La presente legge, munita dei sigilli e controfirmata dal Presidente della Repubblica e dai Ministri competenti, entrerà in vigore il quindicesimo giorno successivo alla sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica.

E’ fatto obbligo a tutti di osservarla e di farla osservare.