

CREDITO E MANAGEMENT

Mini-bonus ai top manager

I maxi-premi in banca, in assenza di utili, scandalizzano. E sono pericolosi quando condizionano i bilanci

Paolo Zucca

■ Curiosità? Sì e qualcosa in più. Le remunerazioni dei top manager bancari possono sembrare competenza degli azionisti grandi e piccoli che approvano il bilancio e pagano. E anche se l'argomento rimbalza nella dialettica interna sindacati-azienda sarebbe riduttivo confinarlo nei volantini («Nelle prime cinque banche il rapporto è 84 volte lo stipendio minimo»). Parlamento europeo e banche centrali se ne stanno occupando in queste settimane e in questi giorni (vedi scheda) perché nelle scelte retributive per i grandi manager può annidarsi una forzatura della politica di stabilità delle banche. Troppo variabile cash e con pagamenti troppo concentrati, possono portare a scelte dannose per gli anni successivi dell'istituto.

Legare la remunerazione al risultato aziendale è corretto in un equilibrio di lungo periodo, non su picchi di utili magari creati ad hoc. Sui dati 2011 delle prime sette banche italiane, elaborati dal sindacato di categoria [UILCA](#), si intravede una progressiva perdita di peso della parte variabile (cash o titoli) a vantaggio della parte fissa. La remunerazione media per il 2011 (come si vede in tabella) è ormai frutto per il 96% della componente fissa e si è ridotta ai minimi per la parte variabile. Non era così negli scorsi anni dove la componente varia-

bile era quasi metà dell'appannaggio.

La crisi ha tagliato i bonus dei banchieri europei del 60% e le retribuzioni del 20% secondo lo studio condotto da Guido Ferrarini e Maria Cristina Ungureanu dell'Università di Genova. La parte variabile monetaria (i bonus appunto) si è ridotta in misura notevole sia per effetto delle minori performance delle banche dopo la crisi sia come risultato delle riforme volute dal G20 ed elaborate dal Financial Stability Board che hanno costretto le banche a differire la remunerazione variabile dei manager nel tempo e a corrispondere una parte della stessa in azioni proprie o in strumenti collegati alle azioni. Per fortuna qualche banchiere italiano si è autoridotto lo stipendio.

Anche le remunerazioni-monstre alla Jamie Dimon (il numero uno di Jp Morgan - vedi rubrica a fianco) sentono l'aria che tira (da 23 milioni a 11,4 milioni di dollari). Bankitalia tiene d'occhio le banche prevalentemente commerciali e oltre a consigliare moderazione (anche nella distribuzione dei dividendi) vuole stabilire una connessione fra performance aziendali caratteristiche e di lungo periodo e incentivazione del top management. «È necessario - ha detto nei giorni scorsi il Governatore, Ignazio Visco - che la parte variabile delle remunerazioni delle figure aziendali che influenzano il processo di assunzione dei rischi fletta in linea con i risultati reddituali: non dovranno, in particolare, distribuire bonus le aziende in perdita». Valgono i risultati caratteristici, non quelli di gestione straordinaria. Anche per il sindacato l'interesse è che l'impresa prosperi nel lungo periodo a beneficio di chi ci lavora, dei clienti, delle comunità di riferimento e dei fornitori. E i compensi di

fine rapporto - sostiene Bankitalia - devono essere legati in modo chiaro ed efficace ai risultati conseguiti. «Le buonuscite devono essere basate su adeguati meccanismi di valutazione dell'operato del manager. Il compenso deve essere differito per un periodo di tempo congruo, che consenta di convalidare la bontà della gestione».

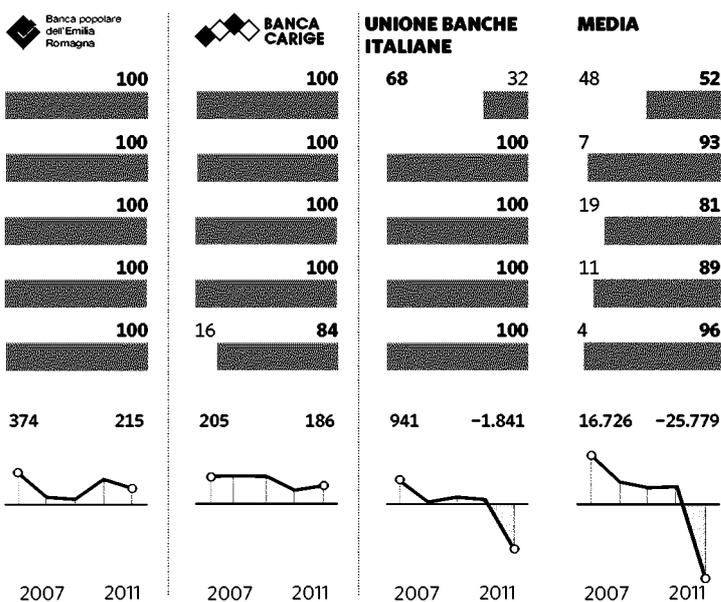
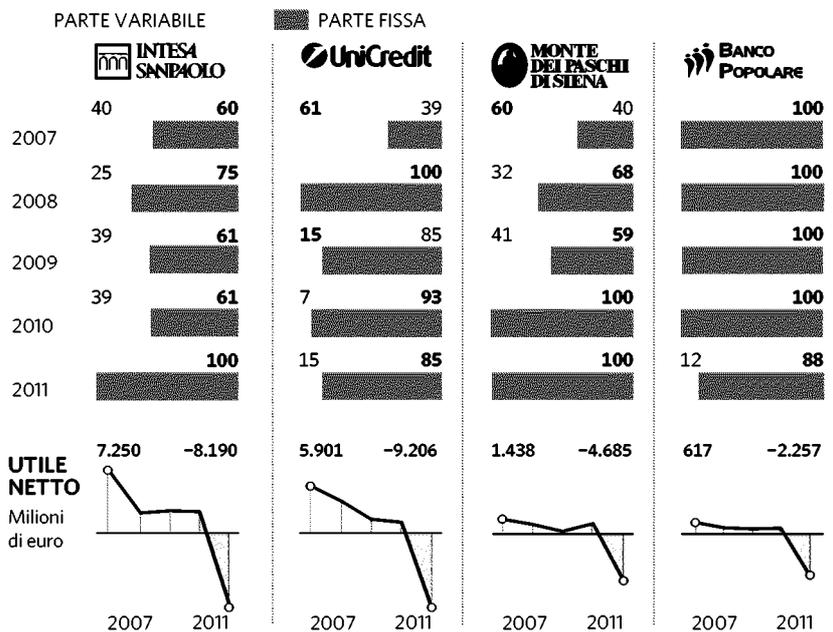
© RIPRODUZIONE RISERVATA

TEMA CALDO IN TUTTA EUROPA

Mercoledì 27 si capirà se la regolamentazione dei bonus dei banchieri avrà uno sbocco europeo permettendo l'intesa sui nuovi requisiti di capitale. Si è lavorato su una proposta irlandese di consentire bonus pari allo stesso livello del fisso (1 a 1) con la possibilità di raddoppiare la parte variabile (quindi 2 a 1) solo con la maggioranza dei due terzi dell'azionariato. La Gran Bretagna difende la City e teme che i migliori *investment banker* emigrino in Paesi poco regolati

Fisso e variabile nella retribuzione dei top manager - Redditività bancaria in caduta

Le componenti di remunerazione dei Ceo (chief executive officer) dei primi sette gruppi bancari. L'evoluzione 2007-2011 dell'utile netto



Fonte: [Uilca](#), Redditività delle banche e stipendi dei Ceo

Ritaglio stampa ad uso esclusivo interno, non riproducibile.

«Danni anche da dividendi ingiustificati»



INTERVISTA

Roberto Telatin

Ufficio Studi Uilca

■ **Quindi politiche di incentivi ai manager non sono utili.**

Sui bonus non siamo pregiudizialmente negativi, certo vanno misurati e collegati correttamente agli andamenti di lungo periodo. Devono tenere conto il contesto economico in cui vengono elargiti. Ricordiamo che la parte fissa della remunerazione del top management è rimasta invariata e resta molto alta e sproporzionata rispetto agli stipendi minimi.

Una non giustificata politica di dividendi, sostenete nello studio, può danneggiare il futuro di un'azienda

Anche nella politica di dividendi l'azienda e i grandi azionisti, ad esempio le Fondazioni con le loro esigenze, non possono trovare margini per i dividendi sempre tagliando i costi per poi chiedere aumenti di capitale. Quando sono necessari i tagli dei costi, si deve poi intervenire per effettuare investimenti che creino lavoro stabile, che facciano crescere l'impresa. Non tagli dei costi per impoverire l'azienda, semmai interventi di rilancio. I lavoratori ci chiedono che gli sforzi vadano a beneficio del futuro dell'azienda, non per pagare dividendi che non sono opportuni o per remunerazioni eccessive.

Dovrebbe esserci una relazione fra utili e dividendi

Nei cinque esercizi che abbiamo esaminato emerge una certa casualità delle politiche di dividendo rispetto agli utili conseguiti. Scelte che in alcuni casi hanno indebolito il patrimonio delle banche.

Eppure in questi anni è stato un continuo annuncio di operazioni straordinarie

Le operazioni straordinarie e le vendite degli sportelli non hanno ottenuto gli obiettivi prefissati.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**LETTERA DA
WALL STREET****Mario
Platero****Non sempre
è giusto ridurre
i «premi»**

Si guadagnava di più nel pre-crash. Oggi tra attivismo dei consigli di amministrazione e moralismo del pubblico, basta poco per vedere i bonus tagliati, *across the board*, come si dice, alla Ubs Ny ancora piangono per le perdite a Londra: il pool di bonus è stato ridotto per tutti. Ai supervertici c'è il caso di Jamie Dimon di Jp Morgan Chase: ha subito una riduzione del bonus annuale per il 2013 del 53%. Colpa della "balena bianca" il nomignolo per una operazione speculativa andata male sempre a Londra, che è costata alla banca oltre 6 miliardi di \$. La riduzione è rispetto al bonus record dell'anno scorso: 23,1 milioni \$ (21,5 di bonus più uno stipendio di 1,6). Quest'anno incluso lo stipendio base di 1,5 milioni il suo monte premi/salario sarà di 11,5 milioni. Può sembrare una cifra colossale, ma a parte lo scivolone sul derivato, Dimon ha riportato la banca in condizioni solidissime dopo la turbolenze del 2007/2009 ed è bastato un trimestre per annullare le perdite della Balena Bianca: il Q3 si è chiuso con un profitto netto di 5,7 miliardi di \$. Aggiungo, Dimon ha già accumulato bonus per 79 milioni in titoli Jp Morgan Chase, ma non potrà vendere per altri 18 mesi. Cifre colossali, ma niente rispetto a quello che guadagnano gli imprenditori della finanza, i gestori di un fondo hedge o di un fondo private equity; resta leggendario il bonus da 1,5 miliardi di dollari di Steven Cohen di Sac Capital Advisor, peccato che adesso Cohen sia sotto il mirino degli inquirenti per il sospetto di un insider trading. È giusto dunque scandalizzarsi per un compenso di 23 milioni di dollari quando

persone che hanno solo attività speculative guadagnano 10 volte tanto? È lecito pensare a regolamentare i salari di banchieri o finanziari? Per me no. La flessibilità è chiave e le regole sono chiare: i gestori continuano a caricare il 2% fisso all'anno sul capitale in gestione per coprire le spese, ma salgono al 20% dei profitti quando questi vengono distribuiti: se un fondo ha 20 miliardi di dollari in gestione e ne guadagna 7 ecco che restano 1,4 miliardi di dollari in profitti ai gestori. La cosa da fare piuttosto è colpire l'esenzione dalla tassa sui redditi: i gestori in virtù del loro mestiere trattano i compensi come guadagni di capitale e pagano il 30% in meno di tasse.

m.platero@ilssole24ore.us