



SEDE
00187 ROMA
VIA LOMBARDIA 30
TEL. 06.42.035.91
FAX 06.484.704

e-mail: HYPERLINK "mailto:uilca@uilca.it" uilca@uilca.it pagina
web: www.uilca.it

UILCA – UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI
Aderente a Union Network International – UNI
UFFICIO STUDI – ROMA

GLI STIPENDI DEI MANAGER BANCARI NEL 2011

Ufficio Studi UILCA

MAGGIO 2012



PREMESSA

L'analisi sulle remunerazioni dei manager bancari nel 2011 in Italia si inserisce in un contesto storico, economico e sociale molto diverso da quello esaminato nell'edizione 2010.

In Italia l'aumento della disoccupazione, la continua contrazione del prodotto interno lordo e dei consumi, l'aumento della tassazione sia diretta che indiretta, il blocco degli aumenti contrattuali di stipendi e pensioni, l'aumento del costo dei beni e servizi di prima necessità fotografano un paese in recessione e in declino economico e sociale.

Dall'altra parte, i mercati finanziari premiano le società del segmento luxury (moda-gioielli-auto di lusso) che aumentano i loro profitti; i miliardari aumentano nel mondo e in Italia; nelle case d'aste opere da diverse decine di milioni di dollari vengono vendute facilmente; gli stipendi dei manager nel 2011 sono a loro volta aumentati, negli Stati Uniti d'America addirittura del 14% rispetto all'anno precedente¹.

In questo scenario, l'unica grande vincitrice è la disuguaglianza sociale: aumentata sia in Italia che nel resto del mondo, soprattutto nei paesi ove la crescita economica continua: Asia, Africa e America Latina. L'analisi dei compensi del management bancario in Italia, nella sua quinta edizione curata dall'Ufficio Studi della Uilca, monitora le retribuzioni e i risultati economici delle aziende bancarie; oggi più che mai il settore bancario è cruciale per far ripartire l'economia del nostro paese e dell'Europa, a cui siamo strettamente legati.

Il fatto più rilevante che riguarda i compensi dei manager nel 2012 è l'entrata in vigore della nuova normativa attuata con delibera della CONSOB 23 dicembre 2011 n. 18049 che ha modificato il Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 e che prevede all'art. 123-ter del TUF di mettere a disposizione 21 giorni prima dell'Assemblea dei soci la relazione sulle remunerazioni del management.

Questa relazione deve indicare nella prima parte la politica di remunerazione adottata dalla società per gli amministratori, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche nonché le procedure utili per attuarla.

Nella seconda parte devono essere indicati dettagliatamente, per i soggetti coinvolti, i compensi corrisposti l'anno precedente e la loro coerenza con la politica di remunerazione approvata.

Questo documento dovrà quindi essere approvato dall'Assemblea dei soci, il cui voto è tuttavia solo consultivo (principio del "say on pay") e il risultato della votazione dovrà essere reso disponibile al pubblico.

INDAGINE RETRIBUZIONI MANAGER BANCARI 2011

La ricerca dell'Ufficio Studi UILCA ha preso in esame i compensi dei Chief Executive Officer (amministratori delegati o direttori generali), di seguito CEO, e dei Presidenti (del consiglio d'amministrazione o del consiglio di sorveglianza), come pubblicati nei documenti ufficiali approvati dalle Assemblee dei soci o in approvazione ma disponibili ai sensi dell'art. 123 ter del TUF. I gruppi bancari oggetto della ricerca sono stati: Intesas Sanpaolo, Unicredit, Banca Monte dei Paschi di Siena, Banco Popolare, Ubi, Banca Popolare di Milano, Banca Popolare dell'Emilia Romagna, Banca Popolare di Sondrio, Banco di Desio e della Brianza, Banca Carige, Banca Popolare di Spoleto.

I risultati economici per i gruppi bancari del campione analizzato sono risultati complessivamente nominalmente negativi nell'anno 2011 a causa delle rettifiche per impairment come si evidenzia nella tabella seguente.

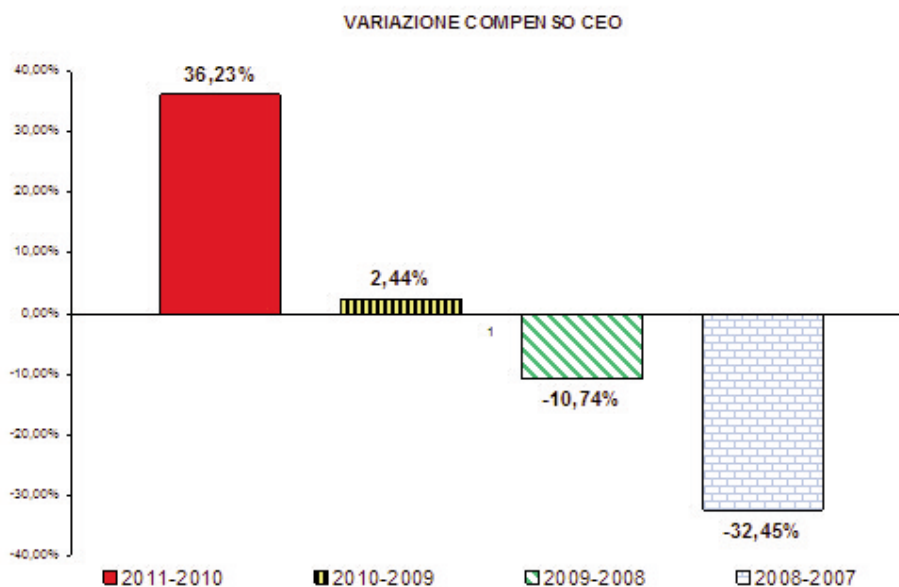
	Utile netto 2011	Utile netto 2010	Utile netto 2009	Utile netto 2008	Utile netto 2007	Utile netto complessivo 2011-2007	Rettifiche da impairment 2011
INTE SASANPAOLO	-8.190	2.705	2.805	2.553	7.250	7.123	-10.233
UNICREDIT	-9.206	1.323	1.702	4.012	5.901	3.733	-8.677
BANCA MPS	-4.685	985	220	923	1.438	1.119	-4.514
BANCO POPOLARE	-2.257	308	267	333	617	1.398	-2.831
BANCA POPOLARE DELL'EMILIA	215	293	116	134	374	1.132	
CARIGE	186	177	205	206	205	979	
UNIONE BANCHE ITALIANE	-1.841	172	270	69	941	390	-2.191
BANCA POPOLARE DI SONDRIO	57	133	201	44	147	583	
BANCA POPOLARE DI MILANO	-614	106	104	75	324	6	-338
BANCA DESIO E DELLA BRIANZA	45	53	54	66	186	402	
BANCA POPOLARE DI SPOLETO	-12	9	8	11	11	26	
TOTALE	-26.304	6.265	5.952	7.757	17.393	11.065	-28.782

fonte: bilanci societari elaborazione UILCA

dati in milioni di euro

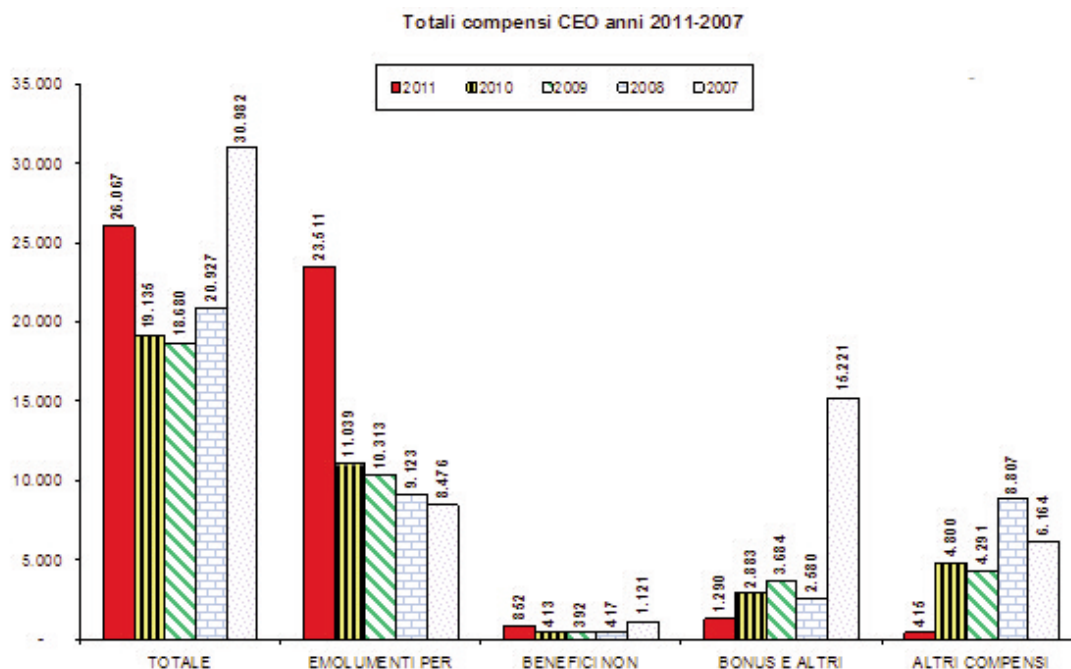
I compensi dei CEO, come si evince dalla fig. 1.1, sono complessivamente aumentati del 36,23% nel 2011, rispetto all'anno precedente, questo anche a causa delle dimissioni di 4 top manager che hanno comportato l'esborso per indennità di fine carica o per cessazione del rapporto di lavoro per complessivi 9,7 milioni di euro.

fig 1.1



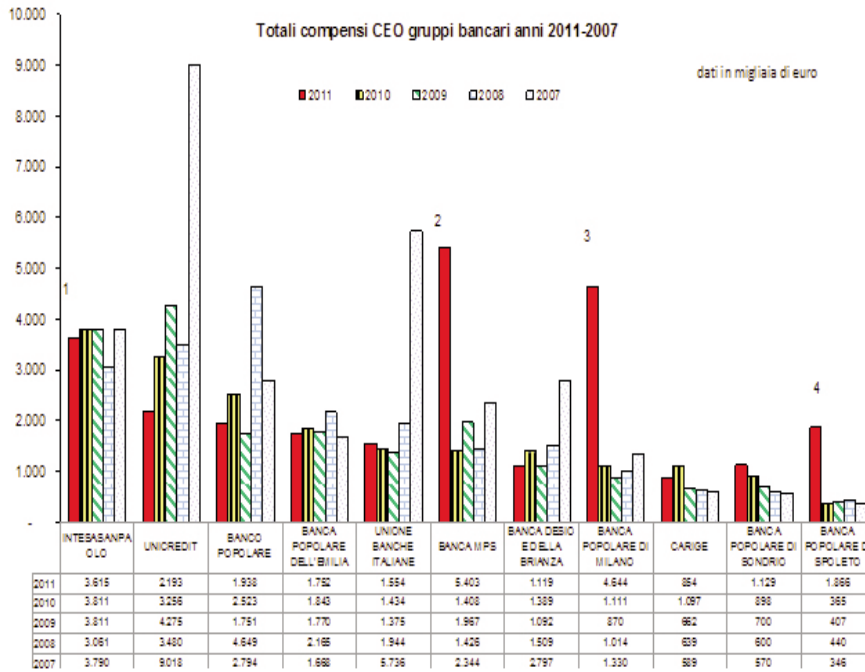
La remunerazione totale per l'anno 2011 dei CEO, per il campione analizzato, è di 26,067 milioni di euro (fig.1.2), in aumento rispetto ai 19,135 milioni di euro del 2010.

fig 1.2



Di seguito, la somma degli emolumenti corrisposti ai CEO dal 2007 al 2011 che si mostrano costantemente in linea durante tutto il periodo. (fig.1.3).

fig 1.3



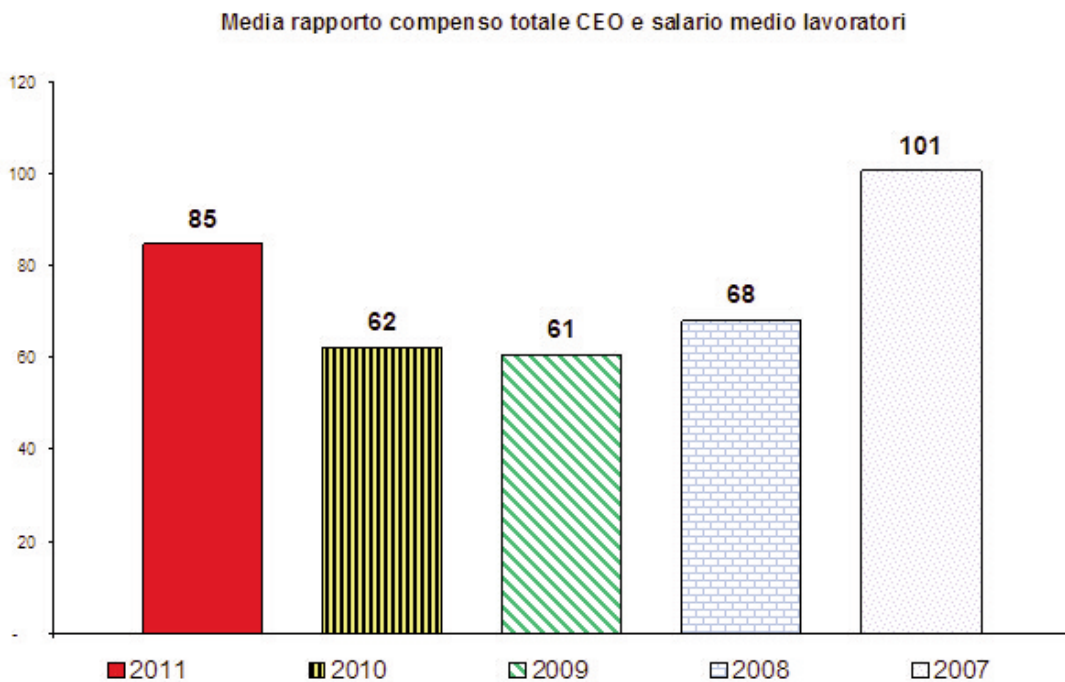
Indennità di cessione carica

1 anno 2011: di cui 1,1 mln di euro 3 anno 2011: di cui 3,1 mln di euro

2 anno 2011: di cui 4 mln di euro 4 anno 2011: di cui 1,5 mln di euro

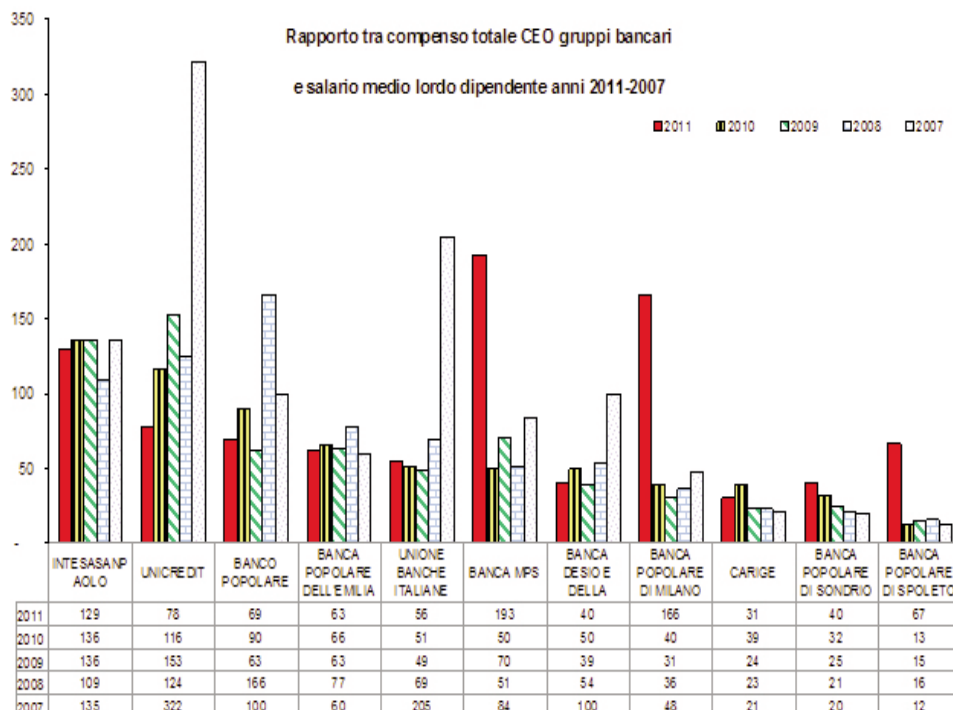
Nel settore bancario italiano, quindi, il compenso medio dei CEO è stato 85 volte superiore a quello percepito dai lavoratori (fig 1.4).

fig 1.4



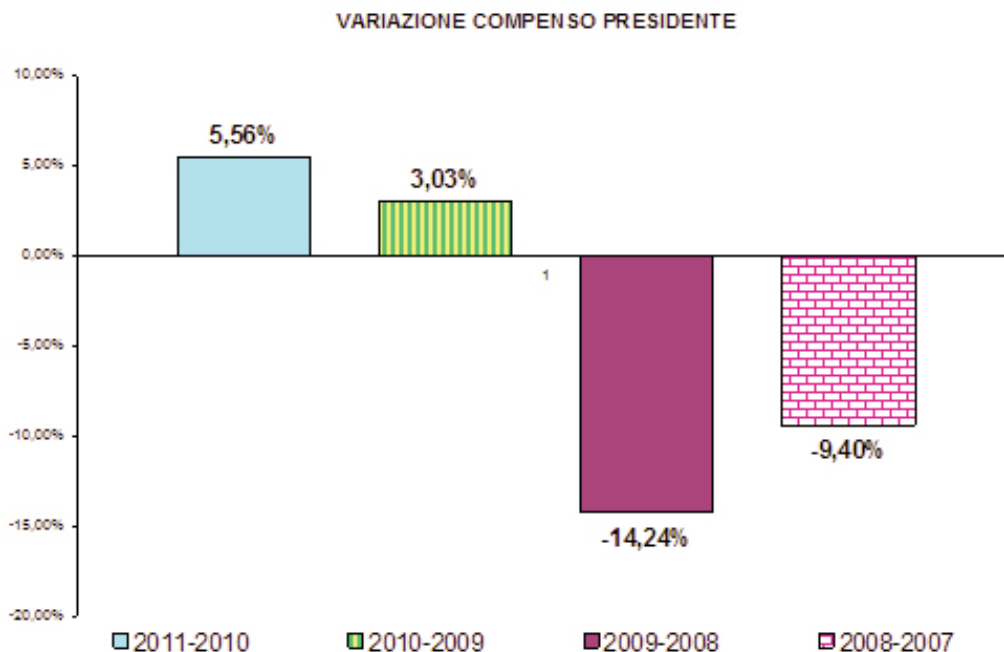
Di seguito indichiamo tale rapporto per ciascuna banca italiana del campione (fig 1.5):

fig 1.5



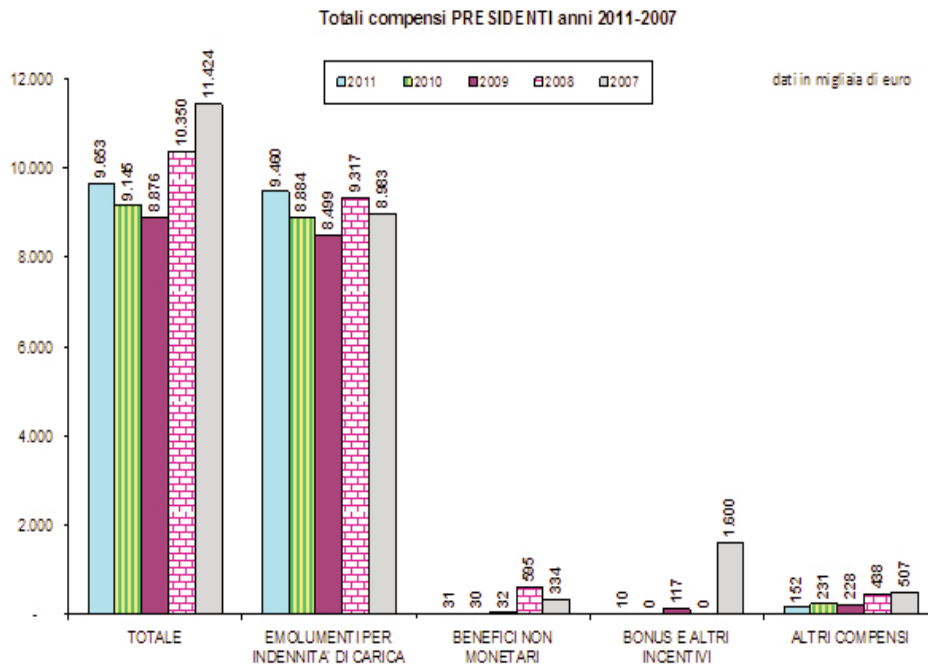
I compensi dei Presidenti come si evince poi dalla fig. 2.1 sono complessivamente aumentati del 5,56% nel 2011.

fig 2.1



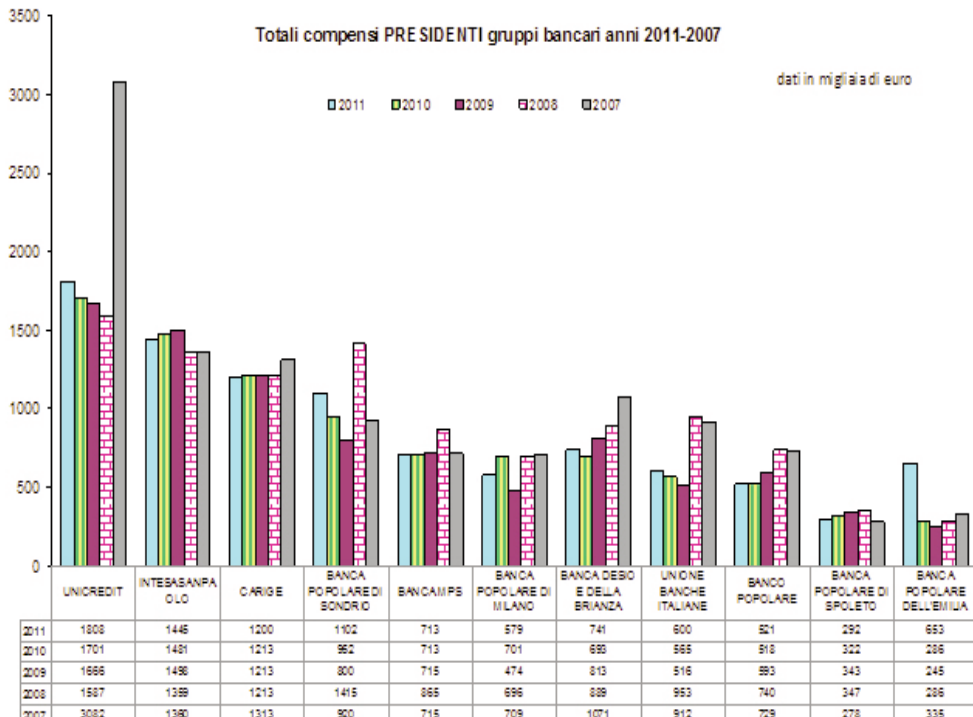
La remunerazione dei Presidenti dei gruppi bancari del campione è stata, nel 2011, di circa 9,6 milioni di euro, in crescita di circa 0,5 milioni di euro rispetto al 2010.

fig 2.2



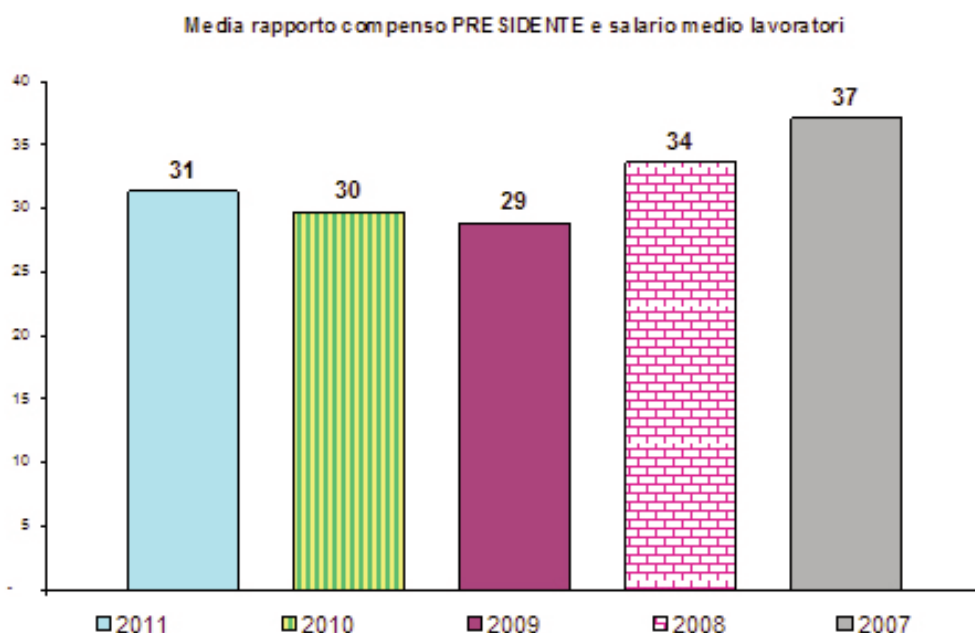
Di seguito la somma di emolumenti corrisposti ai Presidenti dal 2007 al 2011 (fig 2.3):

fig 2.3



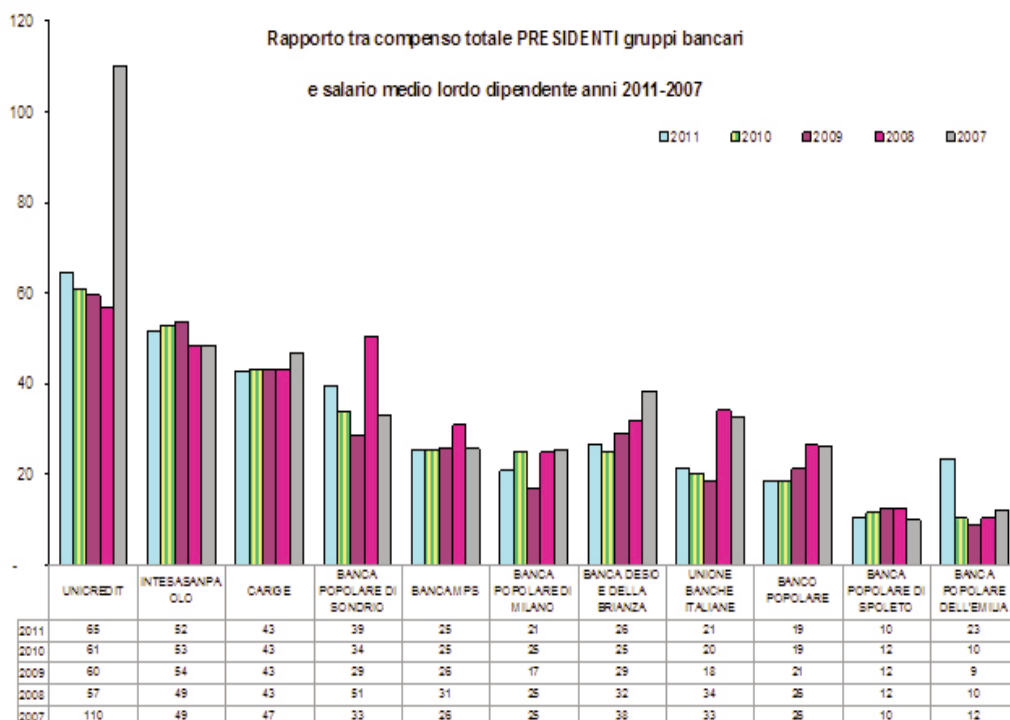
Il rapporto fra il compenso medio di un presidente e quello di un lavoratore, nella nostra ricerca, è, per l'anno 2011, di 31 (fig 2.4):

fig 2.4



Di seguito, tale rapporto per i Presidenti di ciascuna banca oggetto della ricerca. (fig 2.5):

fig 2.5



CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Anche nel 2011 la remunerazione dei CEO è complessivamente aumentata a causa dei compensi ricevuti a fine carriera o a seguito di dimissioni. Questo dato ci spinge ad alcune riflessioni. E' pur vero che la nuova normativa prevede nella relazione sulla remunerazione dei manager che gli elementi e le metodologie per costruire i compensi valgono per il futuro e dunque i compensi stabiliti precedentemente non sono "imputabili", ma a voler confrontare l'indicatore più semplice (il valore del titolo quotato nei mercati all'insediamento dei manager e il valore del titolo alla loro uscita), non possiamo certo dire che vi sia stata "creazione di valore". La responsabilità di questo non incremento del valore del titolo è tutta dei mercati o va fatta risalire all'operatività del top management? Questa tesi di responsabilità unica dei mercati non la possiamo accettare. Non la si accetta in quanto una azienda non è patrimonio esclusivo di alcuni azionisti di maggioranza, ma è il "focolare" al quale si "riscaldano" molti stakeholder: fornitori, clienti, dipendenti, terzo settore. Non si può certo considerare il raggiungimento degli obiettivi dei manager (e non quello di tutti gli stakeholder) l'esclusivo elemento per giustificare i consistenti bonus.

La riforma delle remunerazioni dei manager ha introdotto il voto consultivo da sottoporre in Assemblea, questo per cercare di creare una legittimazione ai compensi del management.

Pur legittima, e a suo tempo da molti auspicata, questa norma apre però una nuova fase di discussione sul tema della democrazia economica e sul ruolo degli azionisti.

In molti paesi, tra cui Gran Bretagna e Stati Uniti d'America, le grandi aziende sono per la maggior parte delle *public company*, ove gli azionisti sono sovente Fondi pensione, Fondi d'investimento o Fondazioni che proprio perché portatori di interessi particolari sono vigili affinché il patrimonio da loro investito venga tutelato. Devono dunque rendicontare ai propri soci la redditività e l'eticità, se prevista, del loro investimento: nel 2012 vi sono casi emblematici, quali la bocciatura del compenso del CEO di Citibank e forti pressioni hanno imposto al CEO di Barclays Bank di rinunciare ad una parte dei propri compensi se non venissero raggiunti determinati risultati.

In Svizzera, sia UBS che Credit Suisse hanno visto crescere la percentuale di azionisti che si opponevano alla anomala remunerazione del management, mostrando come vi sia una forte unità d'intenti fra gli azionisti e portatori d'interesse diversi allorché difetti una reale corrispondenza tra remunerazione e obiettivi raggiunti.

In Italia purtroppo, pur avendo le banche soprattutto azionisti "sociali" quali le Fondazioni, non vi sono serie prese di posizioni su tali argomenti. Sembra che a questi enti ottenere la garanzia di un flusso costante di dividendi sia più importante che valorizzare il patrimonio. Questo crea uno stallo economico e alimenta solo rendite di posizione e conservatorismo politico, sociale ed economico.

Non a caso il documento che regola la remunerazione del management è stato fino ad ora approvato senza che nessuno di questi "azionisti sociali" abbia presentato osservazioni. E' tuttavia difficile che chi nomina i membri del consiglio di amministrazione o del consiglio di sorveglianza voti contro, salvo il caso in cui i "patti" non siano rispettati. Purtroppo i Fondi pensione e i Fondi comuni nel nostro paese sono controllati dagli stessi soggetti bancari/assicurativi che dovrebbero opporre eventuali eccezioni sulla gestione o sulla remunerazione. Considerato che il controllato non può disobbedire al controllore è difficile che si sviluppi una "coscienza assembleare" che sappia guardare l'interesse collettivo e dunque anche quello dell'azienda di cui si è azionisti; una delle poche speranze in merito sembrano essere oggi le Associazioni di piccoli azionisti che riescono con le deleghe a far "sentire" la propria voce.

Nelle banche popolari con voto capitaro le possibilità di creare consenso su temi come la remunerazione dei manager sono certo maggiori ma il pericolo è il corporativismo che rischia, su questo argomento, di essere una risposta peggiore della "cecità" delle Fondazioni.

Dunque la legge voluta con forza per rendere trasparente le remunerazioni, seppur lodevole nelle intenzioni, sembra non aver risolto il problema della grande disparità di remunerazione tra CEO e propri dipendenti.

L'idea che le disuguaglianze possano essere eliminate solo con leggi appartiene alla sfera dell'iperuranio! Il Prof. Paul Woodruff, direttore del Dipartimento di Filosofia dell'Università del Texas, ad Austin, parlando di Giustizia affermava: "Sbagliamo se la consideriamo solo un insieme di regole... La Giustizia è qualcosa di più grande della legalità... La vera Giustizia deve preservare l'integrità di una comunità..."².

La "rabbia collettiva" che spesso si manifesta nei riguardi di chi legalmente guadagna più di ottanta volte lo stipendio di un impiegato va ben al di là delle singole "persone" ma investe l'intero sistema. Non servono solo leggi sulla remunerazione che fotografino uno status quo, ma norme che siano compatibili con il modello di società che si vuole creare. La responsabilità diventa dunque politica: si deve intervenire non solo per placare la "rabbia" ma anche per creare una società meno diseguale.

Il decreto "Salva Italia" del dicembre 2011 ha introdotto, con l'articolo 36, una norma che vieta agli amministratori

di assumere o esercitare cariche in imprese (o gruppi di imprese) concorrenti operanti nei mercati del credito, delle assicurazioni o della finanza. Questo ha obbligato vari amministratori a scegliere a quale consiglio d'amministrazione o di gestione o sorveglianza rinunciare.

Anche considerando l'onestà, la buona fede e la competenza che tanti amministratori avevano e hanno nello svolgere il loro compito, il ricoprire il medesimo incarico in società concorrenti risulta una anomalia. Come si sarebbero comportati nel caso ci fosse stato il lancio di una offerta pubblica d'acquisto fra due società nelle quali siedono in entrambi i consigli d'amministrazione? Il conflitto d'interesse deve - a nostro giudizio - essere eliminato perché in Italia il capitalismo non è solo familiare ma patriarcale e questa norma sul conflitto di interesse può essere assai utile per far crescere la trasparenza e l'eticità nel nostro paese.

ANNOTAZIONE IN MARGINE ALLA RICERCA UILCA

L'Ufficio Studi della Uilca ha calcolato per gli anni 2010-2011 gli emolumenti pagati dai gruppi bancari, senza considerare gli incarichi, e relativa remunerazione, che gli amministratori avevano nelle varie società controllate e/o collegate. In tabella si evidenziano i compensi corrisposti dalla Società che redige il bilancio ai componenti degli organi sociali, esclusi Presidenti e CEO, perché tale dato potrebbe assumere un valore degno di attenzione e analisi.

Il totale complessivo mostra in realtà come, sostanzialmente, pur variando i numeri degli amministratori, non vi siano sostanziali differenze tra il 2010 e il 2011. Si nota come i gruppi bancari che hanno scelto la governance duale hanno un costo complessivo più elevato. E non poche volte gli stessi amministratori siedono nei consigli di amministrazione sia delle società controllate e/o collegate sia della società controllante.

Guardare all'interesse della società che si amministra significa - a nostro giudizio - investire anche nel capitale umano, che ne è parte integrante. Se si proponessero tale obiettivo, le società controllate e collegate dovrebbero far crescere nuovi amministratori che, affiancati ai più esperti, imparassero l'arte della gestione aziendale. In tal modo, il costo di un CdA di una società controllata e collegata avrebbe anche una giustificazione sociale: un investimento per il futuro. Purtroppo sembra oggi non essere così: i costi degli organi sociali non sembrano essere mai un problema quando si progettano i piani industriali.

Compeni corrisposti ai componenti degli organi dalla Società che redige il bilancio. Esclusi Presidenti e CEO	UNICREDIT GROUP		INTESASANPAOLO		BANCA MPS	
	2011	2010	2011	2010	2011	2010
CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE	3.786	3.841	0	0	1.235	1.279
CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA	0	0	4.487	4.256	0	0
CONSIGLIO DI GESTIONE	0	0	3.400	3.214	0	0
COLLEGIO SINDACALE	588	537	0	0	329	335
TOTALE ORGANI SOCIALI	4.374	4.378	7.887	7.470	1.564	1.614
TOTALE TUTTE LE BANCHE	BANCO POPOLARE		UBI		POPOLARE DI MILANO	
	2011	2010	2011	2010	2011	2010
CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE	268	0	0	0	1.259	1.674
CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA	3.089	3.052	3.200	3.111	208	0
CONSIGLIO DI GESTIONE	1.092	1.511	2.130	2.173	234	0
COLLEGIO SINDACALE	187	0	0	0	710	660
TOTALE ORGANI SOCIALI	4.636	4.563	5.330	5.284	2.410	2.334
TOTALE TUTTE LE BANCHE	CARIGE		POPOLARE DELL'EMILIA		BANCO DESIO	
	2011	2010	2011	2010	2011	2010
CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE	1.623	1.526	1.521	1.527	1.388	1.389
CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA	0	0	0	0	0	0
CONSIGLIO DI GESTIONE	0	0	0	0	0	0
COLLEGIO SINDACALE	282	219	522	522	296	247
TOTALE ORGANI SOCIALI	1.905	1.745	2.043	2.049	1.683	1.636
TOTALE TUTTE LE BANCHE	POPOLARE DI SONDRIO		POPOLARE DI SPOLETO		TOTALE COMPLESSIVO	
	2011	2010	2011	2010	2011	2010
CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE	753	753	963	1.008	12.796	12.997
CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA	0	0	0	0	10.984	10.419
CONSIGLIO DI GESTIONE	0	0	0	0	6.856	6.898
COLLEGIO SINDACALE	217	226	205	205	3.334	2.951
TOTALE ORGANI SOCIALI	971	979	1.168	1.212	33.971	33.265

dati in migliaia di euro

(a cura di Roberto Telatin – Ufficio Studi UILCA)

¹ Massimo Giannini, "Se il manager è pagato 380 volte più dell'impiegato", in Supplemento Affari&Finanza - La Repubblica, 23 aprile 2012.

² Antonio Sgobba, "Aiace è meglio di Wall Street", Il sole 24 ore, febbraio 2012.

