

LE RETRIBUZIONI DEL TOP MANAGEMENT DEL SETTORE FINANZIARIO



01/07/2014

3° RAPPORTO ANNUALE

LE RETRIBUZIONI DEL TOP MANAGEMENT DEL SETTORE FINANZIARIO

Sommario

LE RETRIBUZIONI DEL TOP MANAGEMENT DEL SETTORE FINANZIARIO	2
Commento	2
Le disposizioni normative e regolamentarie, dove eravamo rimasti.	4
La proposta della Fiba Cisl in materia di remunerazioni.	5
Sulla numerosità degli incarichi di vertice	5
Gli amministratori.....	6
I consiglieri indipendenti	7
La consultazione Banca d'Italia.....	7
Le tabelle	9
Retribuzione giornaliera e rapporto rispetto alla retribuzione media contrattuale	10
Rapporto tra retribuzione fissa e variabile	11
Remunerazioni per incarico ed azienda negli ultimi quattro anni (in migliaia di €).....	13
BANCHE	17
ASSICURAZIONI, ALTRE SOCIETA' FINANZIARIE.....	31
APPENDICE.....	36
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.*	36

LE RETRIBUZIONI DEL TOP MANAGEMENT DEL SETTORE FINANZIARIO

Commento

Da molto tempo si studiano le aziende dal punto di vista economico, comprese quelle del settore finanziario. Si analizza la redditività, la produttività, l'efficienza, le prospettive di crescita o di mercato, evidenziando pregi e difetti delle singole realtà. Nel 2007 e nel 2011 fu tutto il sistema finanziario ad essere in pericolo, non qualche singolo caso isolato. L'importanza dell'analisi passò dal caso singolo al complesso. La crisi "sistemica" ha fatto sì che si interrogassero sulle possibili cause esperti e istituti di regolazione e vigilanza.

Da quel momento, con una intensità sempre maggiore, l'attenzione viene posta sul ruolo della governance delle aziende. Si valutano le possibili relazioni tra favolosi compensi dei top manager e le assunzioni di rischi da parte delle imprese per avere redditività elevata a brevissimo termine.

Oltre a possibili interventi sui controlli, sulla contabilizzazione dei rischi e sull'organizzazione interna, in Europa si apre un dibattito su come depotenziare l'eventuale spinta del management a realizzare redditività non sostenibile.

Il primo bersaglio è stato il collegamento utili dell'azienda – compensi immediati. L'autorità regolatoria europea è intervenuta ed ha imposto obblighi di remunerazioni spalmate nel tempo, con la possibilità che decrescano o spariscano, in funzione di eventuali contraccolpi negativi successivi.

Non è stato ritenuto sufficiente dal Parlamento Europeo, che ha introdotto un ulteriore vincolo: collegare la parte variabile a quella fissa, riducendo di fatto il valore della prima a favore della seconda. La sensibilità dei compensi all'andamento dell'azienda si riduce, ipotizzando la riduzione dell'"appetito al rischio".

Una corrente di pensiero, secondo noi più valida allo scopo, è quella secondo la quale il problema principale non sia tanto, seppure importante, la composizione della remunerazione, ma la sua entità complessiva.

In Italia dopo due crisi in sette anni, le banche attraversano un momento di difficoltà, e questa viene principalmente addebitata alla situazione generale.

Negli ultimi anni le aziende hanno distribuito ben pochi benefici agli stakeholders (e spesso più oneri che onori): minori utili, rischi che pregiudicano sviluppi futuri, credito razionato, riduzione dell'occupazione, valore delle azioni al ribasso.

Viene spontaneo il dubbio che questa contingenza sia stata inizialmente sottovalutata, sia stato studiato, programmato e realizzato poco per evitare, o perlomeno ridurre, le pesanti conseguenze che si stanno vivendo nel settore.

Gli occhi sono puntati, ovviamente, su coloro che sono stati o sono alla guida delle società finanziarie, in particolare delle banche.

Gli interventi della Banca d'Italia negli ultimi anni sono stati numerosi, nei confronti degli amministratori e manager, invitandoli alla moderazione su distribuzioni di dividendi (per compiacere gli azionisti) e remunerazioni (proprie). La stessa autorità è intervenuta con le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, poi riaggornate e sottoposte a consultazione alla fine del 2013.

Non solo l'aspetto economico, ma anche gli organismi di amministrazione stessi e chi ricopre quei ruoli, sono stati oggetto di attenzione. La consultazione in materia di organizzazione e governo societario delle banche ha previsto limiti numerici alla composizione degli organismi, la presenza importante di amministratori indipendenti, l'autovalutazione degli organismi.

Anche negli interventi pubblici, la Vigilanza pone l'accento sulla governance delle imprese. Interessante in particolare quello dedicato espressamente agli amministratori in occasione dell'assemblea dell'Abi.

“La Vigilanza della Banca d'Italia ha dedicato costante attenzione al tema dei doveri e delle responsabilità degli amministratori delle banche, nelle norme secondarie e nell'esercizio dei controlli.

Interrogarsi oggi su questo tema, individuare le aree di miglioramento, valutarne le prospettive, è importante per almeno tre ragioni. La prima ha carattere strutturale. **La capacità degli amministratori di**

interpretare al meglio doveri e responsabilità è rilevante ai fini della qualità complessiva del governo societario di qualsiasi impresa, ma **per le banche è cruciale**. Depongono in tal senso **la delicata natura e la complessità dell'attività bancaria, il ruolo fondamentale rivestito dall'elemento fiduciario, le forti esternalità negative che l'inadeguatezza dei vertici può generare**. Agli amministratori delle banche spetta deliberare le strategie e controllarne la corretta implementazione; definire l'appetito per il rischio; assicurare che la banca sia in grado di individuare, gestire e monitorare i rischi; "sfidare" il management sulle modalità con le quali quest'ultimo attua strategie, politiche e scelte di rischio. L'efficacia e la correttezza dei consiglieri di amministrazione condizionano il grado di tutela offerto a investitori e clienti, influiscono sullo stesso costo del capitale.

La seconda ragione ha natura più contingente ed è collegata con la presente situazione economica. Compiti e responsabilità del board sono messi oggi alla prova. **Essere un buon banchiere è diventato oggettivamente difficile**: a fronte di un quadro macroeconomico che stenta a migliorare, non è facile coniugare adeguata prudenza nell'erogazione del credito, crescita della redditività, rafforzamento del patrimonio. **Nelle fasi congiunturali sfavorevoli l'attenzione del pubblico si accresce e il giudizio del mercato si fa più severo**; in momenti come questi la corretta comprensione del ruolo delle banche, dei doveri e delle responsabilità dei loro amministratori diventano fondamentali.

La terza ragione discende dalle prospettive dell'attività bancaria. L'avvio del Meccanismo di Vigilanza Unico e, più avanti, il completamento dell'Unione Bancaria cambieranno radicalmente ordinamenti e mercati. I sistemi bancari saranno sottoposti a una vigilanza unitaria, fondata su un set di regole armonizzate e stringenti; il mercato unico risulterà rafforzato e **le banche dovranno fronteggiare livelli più elevati di concorrenza. Grado di patrimonializzazione, struttura dei costi, capacità manageriali** saranno sempre di più fattori distintivi della competizione globale; **disporre di una governance adeguata diventerà indispensabile.**"

Facendo il discorso in positivo, la migliore gestione delle imprese può diventare fattore di maggiore competitività delle stesse sul mercato.

Di conseguenza tutto ciò che viene richiesto a chi lavora nelle aziende come attenzione alle responsabilità, flessibilità, collegamento della retribuzione ai risultati, professionalità, competenza, dovrebbe valere ancora di più per chi le dirige.

La nostra analisi cerca di dare uno sguardo a come si evolve la realtà delle remunerazioni del top management, anche in funzione della nostra richiesta di riduzione e correlazione delle remunerazioni all'andamento delle aziende.

Corrediamo a quei dati un piccolo spaccato degli effetti della gestione nei confronti dei principali stakeholder, proprio perché si vorrebbe una valutazione dell'operato delle aziende, quindi degli amministratori più complessiva, il contrario dell'autoreferenzialità.

Le disposizioni normative e regolamentarie, dove eravamo rimasti.

Le disposizioni Banca d'Italia in essere prevedono che l'intera remunerazione debba essere divisa tra la quota fissa e quella variabile ed il loro rapporto **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 similari. 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.

La proposta della Fiba Cisl in materia di remunerazioni.

La Fiba Cisl, raccogliendo 118 mila firme, ha presentato, il 5 dicembre 2013¹, una proposta di legge di iniziativa popolare che prevede per sommi capi: a) controllo, per quanto attiene l’entità dei bonus, premi ed incentivi, riservato agli azionisti sulla base dei piani triennali di sviluppo; b) abolizione di bonus all’uscita ed altre forme di indennità, di retribuzioni anticipate, di premi per acquisizioni e vendite, nonché di contratti di consulenza con società appartenenti al gruppo per il quale si svolge la prestazione, ad eccezione della liquidazione per la cessazione del rapporto (ma commisurata esclusivamente alla durata del rapporto e proporzionale al limite massimo della retribuzione fissa annuale) c) un limite massimo che compensa parte fissa o bonus di €.294.000 annue, per cui nel totale la componente fissa e quella variabile non possono superare l’importo di €.588.000,.

Sulla numerosità degli incarichi di vertice

La relazione alle modifiche di Vigilanza della Banca d’Italia sul Governo societario, riporta che “la numerosità degli organi sociali è analizzata alla luce delle evidenze della letteratura e dell’attività di vigilanza. **Le società del settore bancario hanno mostrato nel tempo una numerosità media superiore sia alle società di settori diversi, sia alle altre banche nel confronto internazionale.** Nonostante un debole trend discendente, l’eccessiva numerosità non è stata influenzata dai precedenti interventi regolamentari sul punto”.

Secondo la rilevazione fatta dalla **Banca d’Italia** i board delle banche italiane del campione dei principali 15 istituti appaiono sovradimensionati, con un numero medio di componenti di gran lunga superiore alla media delle banche europee con sistema monistico. In secondo luogo, l’analisi mostra in generale come le banche che adottano il modello dualistico hanno un numero di componenti in media più elevato rispetto al modello monistico.

Questa la tabella pubblicata da Banca d’Italia con il confronto internazionale:

¹ Approfondimenti a questo link: <http://www.fiba.it/nazionale/pagine/firma-anche-tu/firma-anche-tu-per-un-tetto-alle-retribuzioni-dei-top-manager> o direttamente dal banner di www.fiba.it .

Tavola 4. Numerosità media degli organi sociali: confronto internazionale.

paese	numerosità media del board			numero di banche			Totale
	modello			modello			
	dualistico	monistico	tradizionale	dualistico	monistico	tradizionale	
AT	19,5			4			4
BE		15,0			3		3
DE	24,4			14			14
EE		12,5			2		2
FL		13,0			1		1
FR	21,0	18,0		2	5		7
GR		13,0			3		3
IE		14,5			2		2
IT	28,0		21,3	3		12	15
MT		9,0			2		2
NL	12,7			7			7
PT		19,3			3		3
SI	10,5			2			2
SK	14,0			1			1
Totale	20,3	15,1	21,3	33	21	12	66

Fonte: Elaborazioni su dati pubblici; elaborazioni su segnalazioni di vigilanza (archivio Or.So.)

Nota: il dato della numerosità media del board comprende la somma dei componenti degli organi con funzione di gestione, con funzione di supervisione strategica e con funzione di controllo. Per le banche che adottano il sistema tradizionale ai componenti il consiglio di amministrazione è stato aggiunto il numero dei componenti del collegio sindacale

Rispetto alla numerosità degli organismi d'amministrazione ci sono problematiche conseguenti "Per quanto riguarda il settore bancario e i gruppi bancari, la recente letteratura e le evidenze legate all'attività di vigilanza hanno **confermato gli effetti negativi derivanti da organi sociali troppo numerosi**". Questo produrrebbe, **oltre a costi aggiuntivi, riflessi negativi sulla snellezza del processo decisionale e più in generale sulla funzionalità degli organi.**

La recente disciplina di vigilanza della Banca d'Italia prevede una correlazione tra dimensioni e complessità operativa della banca. La regolamentazione, che ha avuto un periodo di consultazione rivolta al pubblico, oggi prevede limiti dimensionali massimi degli organismi- anche se meno stringenti di quelli inizialmente proposti.

Applicando tali nuovi limiti le banche che adottano il **modello tradizionale presenterebbero un'eccedenza di 34 unità** rispetto al limite di 15 componenti. Le banche che adottano il sistema dualistico presenterebbero invece complessivamente **un'eccedenza pari a 18 unità** rispetto al limite di 22 componenti totali. **L'eccedenza totale sarebbe dunque pari a 52 consiglieri in 9 banche**"².

Gli amministratori

Secondo una recente ricerca Assonime³ i consiglieri delle società bancarie **sono più anziani dei loro omologhi** del settore non finanziario. Gli amministratori esecutivi hanno in media 63,7 anni (contro 56,5 delle Società non Finanziarie), quelli non esecutivi hanno 62,5 anni (contro i 58,6 delle SnF) e gli amministratori indipendenti hanno 61,6 anni (contro i 59,6 delle SnF).

L'impegno richiesto per la partecipazione alle riunioni dei CdA sono di **70 ore annue medie** per le banche, a cui si possono sommare **ulteriori 46 ore** per la partecipazione, eventuale, a comitati esecutivi. L'impegno richiesto nel

² Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche. Relazione sull'analisi d'impatto, aprile 2014

³ La corporate governance in Italia: autodisciplina e remunerazioni (Anno 2013), novembre 2013

sistema bancario appare più elevato che nelle società dei settori non finanziari. Non necessariamente la quantità dell'impegno è da valutarsi automaticamente come migliore processo decisionale.⁴

I compensi degli amministratori nel 2013 rispetto all'anno precedente, per il campione censito da Assonime, hanno evidenziato un incremento a 324 migliaia di € rispetto ai 248 precedenti. Le società non finanziarie, invece, hanno visto una riduzione da 227 a 212 migliaia di € (dati medi).

I consiglieri indipendenti

L'art. 147-ter TUF prevede che almeno uno dei componenti del consiglio di amministrazione, ovvero due se quest'ultimo è composto da più di sette componenti, possieda i requisiti di indipendenza stabiliti dal TUF stesso. Anche il Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana SpA prevede la presenza di un numero adeguato di consiglieri qualificabili come indipendenti, quantificato in almeno 1/3 del totale per gli emittenti appartenenti all'indice FTSE-Mib, e in ogni caso non inferiore a due.

L'analisi della presenza di consiglieri indipendenti, svolta su un campione di banche, mostra come la quota media sul totale sia soddisfacente (29 per cento); la deviazione standard è tuttavia molto elevata (22 punti percentuali), e dimostra la necessità di un intervento regolamentare. L'individuazione della quota minima di un quarto di componenti indipendenti contenuta nelle Disposizioni inciderebbe su circa la metà delle banche italiane.⁵

La relazione Assonime⁶ indica che ci sono circostanze che potrebbero indebolire l'indipendenza degli amministratori: la permanenza in carica per molto tempo; il ricoprire ruoli di vertice; avere una retribuzione sensibilmente elevata. Nel settore finanziario ricadono in una o più di **queste fattispecie il 22% degli amministratori**, contro un migliore 18% del settore non finanziario. In particolare nel settore finanziario hanno rilevato 38 casi di consiglieri indipendenti in carica da più di 9 anni (limite massimo consigliato), 5 casi di consiglieri con più del doppio della retribuzione e 3 casi di presidenti di CdA.

Dopo la consultazione (op. già citata), Banca d'Italia ha stabilito che nell'organo con funzione di supervisione strategica **almeno un quarto dei componenti** possiedano i requisiti di indipendenza. Questo porterà il 45% della banche popolari ed il 63% della banche Spa a modificare i loro statuti.

La consultazione Banca d'Italia

Banca d'Italia, in considerazione del recepimento della normativa CRD IV ha posto in consultazione un documento che prevede sostanziali modifiche della normativa di vigilanza. La normativa di riferimento non è ancora stata emanata. I punti trattati, riportati dal documento, sono i seguenti:

- **l'introduzione di un limite massimo di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione:** la norma è volta ad evitare compensi variabili estremamente elevati e

⁴ Rapporto Assonime cit. "un impegno molto elevato può essere sintomatico sia di un organo molto "attivo" e coinvolto nella gestione o nei controlli, sia dell'esistenza di situazioni contingenti (ad es. operazioni straordinarie) o particolari problemi (ad es. difficoltà finanziarie o scoperta di frodi), che richiedono un impegno fuori dal comune, sia - ancora - di una non perfetta focalizzazione su questioni di alto livello, che dovrebbero formare il cuore dell'attività degli organi sociali"

⁵ Banca d'Italia - Disposizioni di vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche, relazione sull'analisi d'impatto

⁶ La corporate governance in Italia: autodisciplina e remunerazioni (Anno 2013), novembre 2013

sbilanciati rispetto a quelli fissi, che potrebbero favorire l'assunzione eccessiva dei rischi e non essere coerenti con politiche e prassi di remunerazione e incentivazione sane e prudenti;

- **l'attribuzione all'assemblea dei soci, a discrezione di ciascuno Stato membro, del potere di approvare un limite più elevato al rapporto di cui al punto 1)**, nel rispetto di condizioni ed entro limiti definiti dalla direttiva stessa;
- **il rafforzamento delle previsioni in materia di meccanismi di aggiustamento per i rischi ex post (malus e claw-back):** agli indicatori quantitativi ora previsti, legati al raggiungimento dei risultati, sono aggiunti indicatori di carattere qualitativo, legati alla condotta tenuta dal personale nel corso del proprio rapporto di lavoro con la banca. Anche questi aspetti, infatti, possono rappresentare una leva importante per garantire la sana e prudente gestione e devono guidare la corresponsione delle remunerazioni;
- **la previsione di limiti alle remunerazioni variabili nel caso in cui le banche non rispettino specifici requisiti di capitale:** la norma declina in modo puntuale un principio generale delle regole sui compensi, che ravvede nella solidità patrimoniale una condizione indispensabile per la corresponsione degli incentivi;
- **l'attribuzione all'EBA del potere di definire regulatory technical standards (RTS) su:** (i) i criteri qualitativi e quantitativi per l'identificazione del personale più rilevante; (ii) le caratteristiche degli strumenti finanziari da utilizzare per il riconoscimento delle remunerazioni variabili. Una volta approvati dalla Commissione europea sulla base della proposta formulata dall'EBA, gli RTS hanno carattere vincolante e sono direttamente applicabili senza necessità di recepimento. Per questo motivo le disposizioni sono modificate, nei punti disciplinati dagli RTS, con un espresso riferimento ad essi;
- la revisione di altre regole già contenute nella CRD 3: tra queste vi sono, ad esempio, i **chiarimenti sulla possibilità di pagare la remunerazione variabile garantita, l'aggiornamento degli obblighi di informativa al pubblico.**

Cosa modifica la regolamentazione proposta? Stralciamo alcuni dei più significativi interventi:

- inserisce i cd. "paracaduti" nella retribuzione variabile, escludendo il Tfr
- Definisce ulteriormente il cd. "personale più rilevante"
- L'assemblea ordinaria oltre ad approvare (i) le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale; (ii) i piani basati su strumenti finanziari (es. stock option) **delibera anche (iii) i compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica**, ivi compresi i **limiti fissati** a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa.
- **Solo se previsto dallo statuto, l'assemblea può deliberare un limite superiore al rapporto 1 a 1 tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale. Tale rapporto può arrivare a 2 a 1.**⁷
- **Per i consiglieri non esecutivi devono essere di norma evitati meccanismi di incentivazione.** Ove presenti, essi devono comunque rappresentare una parte non significativa della remunerazione. **La remunerazione del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica; il suo ammontare deve essere coerente con il ruolo ad esso attribuito e determinato ex ante in misura di almeno il 30%**

⁷ Modalità e vincoli per la deliberazione: La proposta indica almeno: le funzioni a cui appartengono i soggetti interessati dalla decisione con indicazione, per ciascuna funzione, del loro numero e di quanti siano identificati come personale più rilevante; le ragioni sottostanti alla proposta di aumento; le implicazioni, anche prospettiche, sulla capacità della banca di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali. Salvo che lo statuto preveda quorum più elevati, la proposta si intende approvata in prima convocazione con il voto favorevole di almeno **i 2/3 del capitale** sociale presente; - in seconda convocazione e in quelle con il voto favorevole **di almeno 3/4** del capitale rappresentato in assemblea.

inferiore rispetto alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (AD, DG, etc.)

- La componente variabile deve essere contenuta **per tutto il personale delle funzioni aziendali di controllo e non può comunque superare il 25% della remunerazione totale individuale.**
- **il 40%**, deve essere soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a **3-5 anni** ma qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, la percentuale da differire è **almeno il 60%** per gli amministratori esecutivi, il direttore generale, i condirettori generali, i vice direttori generali e altre figure analoghe, i responsabili delle principali aree di business (e di quelle con maggior profilo di rischio, es. investment banking), funzioni aziendali o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo.
- **devono essere soggetti a malus e claw-back** anche gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:– comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca;– **comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca. Vengono così previsti indicatori qualitativi legati alla condotta tenuta dall'individuo nel corso del proprio rapporto di lavoro con la banca, in aggiunta a quelli quantitativi legati al raggiungimento dei risultati.**
- **In caso di banche sottoposte ad amministrazione straordinaria o gestione provvisoria**, la remunerazione variabile complessiva, riconosciuta o effettivamente erogata, è **azzerata** salvo che i commissari straordinari non ritengano opportuno – per agevolare gli obiettivi di risanamento – confermarla in misura comunque significativamente contenuta.
- con riferimento ai sistemi di remunerazione e incentivazione delle reti interne ed esterne (si rammenta, infatti, che **nella nozione di "personale" rientrano anche i collaboratori e gli addetti alle reti distributive**), si individua una componente "ricorrente", che rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione, equiparata alla parte fissa ed una – una componente "non ricorrente", che ha invece una valenza incentivante .

Le tabelle

Nel rapporto, oltre alle tabelle iniziali complessive, sono dettagliate tutte le aziende del campione. Per ogni azienda la prima tabella, in modo estremamente semplificato, esprime un elemento di giudizio sull'andamento dell'azienda, che potrebbe essere considerato riguardo l'operato del management. I dati riportati rispondono grossomodo a queste domande:

L'azienda ha guadagnato?	→-Utile netto di pertinenza
L'azienda ha valutato bene i rischi?	→ Rettifiche su crediti deteriorati
L'azienda sta sostenendo l'economia?	→Prestiti lordi
L'azienda si sta irrobustendo?	→Tier I
L'azienda sta dando lavoro?	→Numero dipendenti
L'azienda sta premiando gli investitori?	→ Valore delle azioni al dicembre dell'anno

Il colore rosso sta per un peggioramento rispetto all'anno precedente. Il verde un miglioramento.

Retribuzione giornaliera e rapporto rispetto alla retribuzione media contrattuale:

Direttori ed Amministratori Delegati

Nominativo	€ al giorno 2012	Rapporto 2012 ⁸	€ al giorno 2013	Rapporto 2013 ⁹
Mario Greco	12.414	151	10.681	130
Piero Luigi Montani	2.728	28	10.339	105
Federico Ghizzoni	8.211	83	10.159	103
Sergio Balbinot	11.147	136	8.711	101 ¹⁰
Enrico Tommaso Cucchiani	10.786	109	9.336	95
Carlo Cimbri	5.899	72	8.923	109
Giovanni Mazzucchelli	5.885	72	6.195	75
Raffaele Agrusti	4.951	60	5.556	68
Paolo Vagnone	3.405	41	4.961	60 ¹¹
Davide Croff			5.210	53
Gaetano Miccichè	5.742	58	5.179	53
Roberto Nicastro	6.742	68	5.008	51
Fabrizio Viola	4.521	46	4.926	50
Carlo Messina	5.907	60	4.723	48
Saviotti Pier Francesco	5.101	52	4.695	48
Massiah Victor	4.126	42	4.115	42
Fiordi Miro	3.904	40	3.420	35
M.Alberto Pedranzini	2.973	30	3.363	34
Giuseppe Castagna			2.710	27
Adolfo Bizzocchi	2.340	24	2.651	27

Odorici Luigi	2.252	23	2.266	23
Marco Cardinaletti	2.351	29	2.214	27
Ennio Doris	2.285	23	2.198	22
De Angelis Domenico	2.346	24	2.129	22
Luciano F. Camagni	2.474	25	2.115	21
Faroni Maurizio	2.082	21	2.055	21
Iorio Francesco	1.795	18	2.000	20
Bronchi Luca	1.764	18	1.753	18
Tommaso Cartone	1.646	17	1.753	18
Ennio La Monica	1.929	20	1.485	15
Claudio Broggi	1.318	13	1.368	14
Massimo Sarmi	6.036	73		
Giovanni Perissinotto	6.582	80		
Caldiani Graziano	2.317	23		
Antonio Vigni	4.309	44		
Emanuele Erbetta	6.020	73		
Enzo Chiesa	8.000	81		-
Nereo Dacci	3.029	31		
Viola Fabrizio	4.000	41		
Marco Morelli	1.964	20		
Giovanni Gorno Tempini	2.258	23		
Media		49		50¹²

⁸ Rapporto alla figura media: banche 36.000 €; assicurazioni e poste 30.000 €

⁹ Rapporto alla figura media: banche 36.000 €; assicurazioni e poste 30.000 €

¹⁰ Rapporto considerato come incarico annuale

¹¹ Rapporto considerato come incarico annuale

¹² Rapporto 1:52 se consideriamo i rapporti di cui alle note 10 e 11 pro-quota

Presidenti

Nominativo	€ al giorno 2012	Rapporto 2012	€ al giorno 2013	Rapporto 2013
Cesare Castelbarco Albani			4.022	41
Giuseppe Vita	4.265	43	3.728	38
Andrea Beltratti	2.967	30	3.508	36
Zanetti Emilio	2.192	22	3.161	32
Giovanni Berneschi	3.288	33	3.147	32
Piero Melazzini	3.022	31	3.143	32
De Censi Giovanni	4.323	44	3.126	32
Gabriele Galateri Di Genola	2.655	32	2.918	35
Paolo Bedoni	2.200	27	2.876	35
Giovanni Bazoli	2.959	30	2.522	26
Pierluigi Stefanini	2.088	25	1.846	22
Agostino Gavazzi	1.532	16	1.838	19
Franco Polotti			1.734	18
Andrea Mandraccio			1.573	16
Fratta Pasini	1.782	18	1.558	16

Carlo				
Andrea Bonomi	1.685	17	1.470	15
Caselli Ettore	1.318	13	1.192	12
Fornasari Giuseppe	1.159	12	1.170	12
Giuseppe Coppini			1.011	10
Giorgio Ferrari	742	8	723	7
Filippo Annunziata	638	6	640	6
Dino Piero Giarda			600	6
Carlo Secchi	275	3	275	3
Alessandro Profumo	235	2	242	2
Cosimo Rucellai	1.182	14		
Giuseppe Mussari	2.009	20		
Faissola Corrado	1.595	16		
Dieter Rampl	4.826	49		
Fabio Cerchiai	1.823	22		
Jonella Ligresti	8.132	99		
Roberto Ruozi	284	3		
Giovanni Ialongo	2.477	30		
Franco Bassanini	810	8		
Media		24		21

Rapporto tra retribuzione fissa e variabile

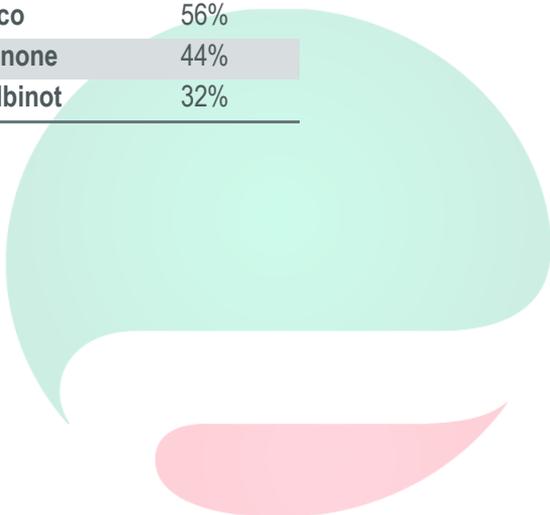
Incidenza della parte fissa

Nominativo	2013
Raffaele Agrusti	100%
Luciano F. Camagni	100%
Saviotti Pier Francesco	100%

Bronchi Luca	100%
Fabrizio Viola	100%
Davide Croff	100%
Fiordi Miro	100%

De Angelis Domenico	100%
Giuseppe Castagna	100%
Ennio Doris	100%
Piero Luigi Montani	100%

Enrico Tommaso Cucchiani	100%
Faroni Maurizio	100%
Massiah Victor	100%
Odorici Luigi	99%
Iorio Francesco	97%
Tommaso Cartone	95%
Claudio Broggi	93%
Roberto Nicastro	85%
Marco Cardinaletti	80%
Giovanni Mazzucchelli	80%
M.Alberto Pedranzini	75%
Carlo Messina	72%
Adolfo Bizzocchi	71%
Gaetano Micciché	66%
Carlo Cimbri	65%
Federico Ghizzoni	63%
Mario Greco	56%
Paolo Vagnone	44%
Sergio Balbinot	32%



Fiba
CISL

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

Presidenti

	2009	2010	2011	2012	2013
ASS.NI GENERALI					
Antoine Bernheim		936			
Cesare Geronzi		2.360	894		
Gabriele Galateri Di Genola			587	969	1.062
BANCA ETRURIA					
Fornasari Giuseppe	332	423	421	423	426
BANCA POPOLARE EMILIA ROMAGNA					
Leoni Guido	382	394	198		
Caselli Ettore			455	481	434
BANCA POPOLARE MILANO					
Andrea Bonomi			113	615	535
Dino Piero Giarda					6
Filippo Annunziata				233	71
Giuseppe Coppini					184
Massimo Ponzellini	477	704	580		
BANCA POPOLARE SONDRIO					
Piero Melazzini	879	1.064	1.102	1.103	1.144
BANCO DESIO BRIANZA					
Agostino Gavazzi			740	559	669
BANCO POPOLARE					
Coda Vittorio	600	500	463		
Fratta Pasini Carlo	593	518	521	597	567
BMPS					
Alessandro Profumo				58	88
Giuseppe Mussari	717	715	713	235	
CARIGE					
Cesare Castelbarco Albani					370
Giovanni Berneschi	1.200	1.200	1.200	1.200	856
CASSA DEPOSITI PRESTITI					
Franco Bassanini				295	
CATTOLICA ASS.NI					
Paolo Bedoni				803	1.047
CREDEM					
Giorgio Ferrari	278	309	298	271	263
CREDITO VALTELLINESE					
De Censi Giovanni	1.401	1.377	1.643	1.578	1.138
FONDIARIA SAI					
Cosimo Rucellai				221	

LE RETRIBUZIONI DEL TOP MANAGEMENT DEL SETTORE FINANZIARIO

Fabio Cerchiai				113	
Jonella Ligresti				927	
INTESASANPAOLO					
Andrea Beltratti			1.350	1.083	449
Giovanni Bazoli	1.358	1.378	1.378	1.080	918
MEDIOLANUM					
Carlo Secchi				42	100
Roberto Ruozi				33	
POSTE ITALIANE					
Giovanni Ialongo			605	904	
UBI BANCA					
Andrea Mandraccio					401
Faissola Corrado	516	564	600	582	
Franco Polotti					437
Zanetti Emilio	699	874	819	800	354
UNICREDIT SPA					
Dieter Rampl	1.604	1.600	1.806	526	
Giuseppe Vita				998	1.357
UNIPOL					
Pierluigi Stefanini			728	762	672

Amministratori, Direttori Generali

	2009	2010	2011	2012	2013
ASS.NI GENERALI					
Giovanni Perissinotto		3.411	2.351	1.007	
Mario Greco				1.887	3.888
Paolo Vagnone			916	1.243	1.806
Raffaele Agrusti		1.000	1.570	1.807	1.000
Sergio Balbinot		3.558	2.718	3.478	3.171
BANCA ETRURIA					
Bronchi Luca	423	477	515	644	638
BANCA POPOLARE EMILIA ROMAGNA					
Viola Fabrizio	1.770	1.843	1.752	4	
Guidotti Mimmo	1.124	950	648		
Odorici Luigi			694	822	825
Togni Fabrizio					611
BANCA POPOLARE MILANO					
Dalu Fiorenzo	870	1.111	385		-
Davide Croff					323
Enzo Chiesa			1.200	296	
Piero Luigi Montani				971	832
BANCA POPOLARE SONDRIO					
M.Alberto Pedranzini	700	898	1.103	1.085	1.224
BANCO DESIO BRIANZA					

LE RETRIBUZIONI DEL TOP MANAGEMENT DEL SETTORE FINANZIARIO

Claudio Broggi			577	481	498
Nereo Dacci			1.128	515	
Tommaso Cartone				319	638
BANCO POPOLARE					
De Angelis Domenico			1.340	786	775
Faroni Maurizio			1.333	760	748
Saviotti Pier Francesco	1.751	2.523	2.321	1.709	1.709
BMPS					
Antonio Vigni	1.955	1.408	1.608	47	
Fabrizio Viola				1.596	1.793
CARIGE					
Ennio La Monica		512	854	704	456
Piero Luigi Montani					579
Sanguinetto Alfredo	666	585			
CASSA DEPOSITI PRESTITI					
Giovanni Gorno Tempini				822	
CATTOLICA ASS.NI					
Giovanni Mazzucchelli				2.148	2.255
Marco Cardinaletti				858	806
CREDEM					
Adolfo Bizzocchi	894	3.363	731	854	965
CREDITO VALTELLINESE					
Fiordi Miro	1.575	1.386	1.540	1.425	1.245
Luciano F. Camagni			991	903	770
FONDIARIA SAI					
Carlo Cimbri				159	
Emanuele Erbetta				1.824	
INTESASANPAOLO					
Carlo Messina				1.896	1.719
Corrado Passera	3.811	3.811	2.423		
Enrico Tommaso Cucchiani			67	3.937	2.530
Gaetano Micciché		2.445	1.256	2.096	1.885
Giuseppe Castagna				999	439
Marco Morelli		2.046	1.317	717	
MEDIOLANUM					
Ennio Doris				834	800
POSTE ITALIANE					
Massimo Sarmi			1.562	2.203	
UBI BANCA					
Caldiani Graziano		202	647	278	
Iorio Francesco				438	728
Massiah Victor	1.374	1.435	1.553	1.506	1.498
UNICREDIT SPA					
Federico Ghizzoni		653	4.093	2.997	3.698

LE RETRIBUZIONI DEL TOP MANAGEMENT DEL SETTORE FINANZIARIO

Roberto Nicastro		496	3.459	2.461	1.823
UNIPOL					
Carlo Cimbri			2.340	2.153	3.248

Analisi per azienda

n.b. I dati economici delle aziende dal 2009 in poi sono forniti dal database Bankscope. I dati sulle remunerazioni, da quando pubblicati, sono del database remunerazioni Fiba Cisl.

BANCHE

B.P. ETRURIA

2013	2012	2011	2010	2009	¹³
-73,0	-210,4	27,8	5,3	-10,6	Utile netto di pertinenza
343,9	376,6	113,0	116,0	125,0	Rettifiche su crediti deteriorati
8.486,6	8.339,8	8.290,6	8.411,8	7.825,0	Prestiti lordi
6,60	6,60	8,00	7,90	7,60	Tier I
1.948	2.013	2.065	2.077	n.a.	Numero dipendenti
0,51	2,76				Valore delle azioni al dicembre

Migliaia di €	2009	2010	2011	2012	2013
Fornasari Giuseppe (P)	332 *	423	421	423	426
Bronchi Luca	423	477	515	644	638
- Di cui variabili (% sul totale)			4 (0,8%)		

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

¹³ La casella è su sfondo rosso quando il valore è peggiore dell'anno precedente oppure è in negativo (per l'utile netto)

B.P. EIMILIA ROMAGNA

2013	2012	2011	2010	2009	
16,1	-32,6	237,4	327,4	161,1	Utile netto di pertinenza
880,6	1.039,4	390,0	435,5	629,3	Rettifiche su crediti deteriorati
50.572,9	51.359,2	50.702,3	50.189,1	47.741,4	Prestiti lordi
8,61	8,30	7,86	6,81	7,26	Tier I
11.876	11.943	12.032	n.a.	n.a.	Numero dipendenti
6,94	5,23	5,48	9,39	10,46	Valore delle azioni al dicembre

	2009	2010	2011	2012	2013
Leoni Guido (P)	382	394	198		
Caselli Ettore (P)			455	481	434
Viola Fabrizio (AD)	1.770	1.843	1.752	4	
Guidotti Mimmo (DG)	1.124	950	648 *		
Odorici Luigi (AD)			694	822 ***	825
- Di cui variabili (% sul totale)			137 (20%)**		7 (0,8%)
Togni Fabrizio (DG)					611
- Di cui variabili (% sul totale)					29 (5%)

*) 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.

LE RETRIBUZIONI DEL TOP MANAGEMENT DEL SETTORE FINANZIARIO

B.P. MILANO

2013	2012	2011	2010	2009	
29,4	-434,9	-621,2	111,1	102,9	Utile netto di pertinenza
603,0	575,4	499,2	257,9	352,4	Rettifiche su crediti deteriorati
35.407,4	36.452,8	36.826,7	36.450,7	33.680,4	Prestiti lordi
7,82	8,99	8,60	7,78	8,62	Tier I
7.846	8.312	n.a.	n.a.	n.a.	Numero dipendenti
0,45	0,45	0,30	2,64	4,98	Valore delle azioni al dicembre

	2009	2010	2011	2012	2013
Andrea Bonomi (P CG)			113	615	535
Ponzellini Massimo (P)	477	704	580		
- Di cui variabili			17 ¹⁴		
Dalu Fiorenzo (DG)	870	1.111	385 ¹⁵		730 ¹⁶
- Di cui variabili	155 (18%)	350 (31%)			
Enzo Chiesa (DG)			1.200	296 ¹⁷	
- Di cui variabili			161 (7%) ¹⁸		
Filippo Annunziata (P CS)				233	71 ¹⁹
Giuseppe Coppini (P CS)					184 ²⁰
Dino P. Giarda (P CS)					6 ²¹
Pier Luigi Montani (AD)				971	832 ²²
Davide Croff (AD)					322 ²³

¹⁴ partecipazione agli utili.

¹⁵ a cui si aggiungono 3.142 per indennità di fine carica o simili. Incentivi monetari di anni precedenti: non erogati 33, ancora differiti 67.

¹⁶ Altri bonus riferiti al 2011.

¹⁷ a cui si aggiungono 2.404 per indennità di fine carica o simili.

¹⁸ di cui 83 di incentivazione in strumenti finanziari. Ci sono in più 50 di incentivi monetari differiti.

¹⁹ Fino ad aprile 2013

²⁰ Da giugno a dicembre

²¹ Da dicembre 2013

²² Fino ad ottobre

²³ Consigliere delegato da ottobre a dicembre

LE RETRIBUZIONI DEL TOP MANAGEMENT DEL SETTORE FINANZIARIO

BANCA POPOLARE DI SONDRIO

2013	2012	2011	2010	2009	
60,7	40,2	78,2	136,8	201,1	Utile netto di pertinenza
464,5	484,8	176,8	136,0	144,8	Rettifiche su crediti deteriorati
25.235,7	26.174,6	24.176,5	21.647,8	18.487,6	Prestiti lordi
7,89	7,59	7,77	8,07	9,21	Tier I
3.173	3.173	3.129	3.087	2.806	Numero dipendenti
4,19	4,38	6,23	6,20	7,13	Valore delle azioni al dicembre

	2009	2010	2011	2012	2013
Melazzini Piero (P)	879	1.064	1.102	1.103	1.144
Pedranzini Mario Alberto (DG)	700	898	1.103	1.085	1.224 ²⁴
- Di cui variabili *			333 (30%)	300 (28%)	300 (25%)

*) "Altri bonus"

²⁴ Di cui 152 come Direttore Generale e 1.072 come CD

BANCO DESIO E BRIANZA

2013	2012	2011	2010	2009	
-4,9	21,1	45,9	53,5	53,7	Utile netto di pertinenza
146,1	96,8	44,7	40,7	63,0	Rettifiche su crediti deteriorati
7.225,8	7.144,5	6.721,1	6.608,4	6.285,5	Prestiti lordi
11,82	12,11	10,72	11,10	10,40	Tier I
1.787	1.839	1.834	1.845	1.808	Numero dipendenti
2,19	1,96	2,94	3,99	4,24	Valore delle azioni al dicembre

	2009	2010	2011	2012	2013
Agostino Gavazzi (P)			740	559	669
Claudio Broggi (DG)			577	481	498 ²⁵
- Di cui variabili			145 (25%)	35 (7%)	
Nereo Dacci (AD)			1.128	515 ²⁶	
- Di cui variabili			325 (29%) ²⁷	134 (26%) ²⁸	
Tommaso Cartone (AD)				319	638 ²⁹

²⁵ Di cui 36 in strumenti finanziari, 47 di incentivo monetario del 2012 non più erogabile.

²⁶ A cui si aggiungono 1.276 per indennità di fine carica o simili.

²⁷ Di cui 13 di compensi in strumenti finanziari. Rimangono 210 di incentivi monetari differiti.

²⁸ Compensi in strumenti finanziari. La metà del bonus differito del 2011 non è erogabile, rimangono 105 per gli anni successivi.

²⁹ Di cui 34 in strumenti finanziari

LE RETRIBUZIONI DEL TOP MANAGEMENT DEL SETTORE FINANZIARIO

BANCO POPOLARE

2013	2012	2011	2010	2009	
-620,0	-949,6	-2.241,0	331,7	257,8	Utile netto di pertinenza
1.910,4	1.504,2	951,7	959,9	823,1	Rettifiche su crediti deteriorati
83.700,4	87.755,7	93.683,6	96.905,8	97.634,3	Prestiti lordi
10,60	11,18	8,34	7,16	7,69	Tier I
18.038	18.693	19.280	19.872	n.a.	Numero dipendenti
13,94	12,58	9,78	34,14	52,72	Valore delle azioni al dicembre

	2009	2010	2011	2012	2013 ³⁰
Coda Vittorio (P CG)	600	500	463		
Fratta Pasini Carlo (P)	593	518	521	597	567
Faroni Maurizio (DG)			1.333	760	748
- Di cui variabili			340 (26%) ³¹		
Saviotti Pier Francesco (AD)	1.751	2.523	2.321	1.709	1.709
- Di cui variabili			612 (26%) ³²		
De Angelis Domenico (CDG³³)			1.340 ³⁴	786	775
- Di cui variabili			121 (11%)		

³⁰ Indicato per il 2013 il contributo al FOC del 4%.

³¹ Di cui 213 in strumenti finanziari. Rimangono ancora 86 di bonus monetari differiti.

³² Di cui 382 in strumenti finanziari. Rimangono ancora 152 di bonus monetari differiti.

³³ Condirettore Generale

³⁴ Di cui 400 altri compensi e 203 in strumenti finanziari

B. MONTE PASCHI SIENA

2013	2012	2011	2010	2009	
-1.438,9	-3.189,8	-4.697,8	987,1	224,6	Utile netto di pertinenza
3.176,6	3.051,1	1.295,8	1.418,5	1.452,7	Rettifiche su crediti deteriorati
144.210,5	152.654,0	156.936,3	165.251,5	160.174,5	Prestiti lordi
10,62	9,52	10,30	8,37	7,52	Tier I
28.013	30.382	31.550	31.880	32.475	Numero dipendenti
17,54	22,57	25,08	85,26	123,05	Valore delle azioni al dicembre

	2009	2010	2011	2012	2013 ³⁵
Mussari Giuseppe (P)	717	715	713	235	
Vigni Antonio (DG)	1.955	1.408	1.608 ³⁶	47	
- Di cui variabili	800 (41%)		205 (13%) ³⁷		
Fabrizio Viola (AD e DG)				1.596	1.793 ³⁸³⁹
Alessandro Profumo (P)				58	88

³⁵ Dalla relazione all'assemblea: "Nel mese di novembre la Commissione Europea ha approvato il Piano di Ristrutturazione 2013-2017 che ha comportato l'applicazione **di un limite massimo di euro 500.000** alla Remunerazione complessiva del Top Management a decorrere dal mese di dicembre. Tale limite verrà meno al completamento dell'aumento di capitale (che non avrà inizio prima del maggio 2014) o al rimborso integrale dei Nuovi Strumenti Finanziari. Il cap ha impattato per l'ultimo mese dell'anno su due ruoli apicali: l'Amministratore Delegato ed il Vice Direttore Generale Antonio Marino, uscito alla fine di gennaio 2014. "

³⁶ a cui si aggiungono 4.000 per indennità di fine carica o simili.

³⁷ incentivo riferito ad anni precedenti, a cui bisogna aggiungere altri 205 pagati a gennaio 2012.

³⁸ .Idem "Con particolare riguardo alla posizione **dell'Amministratore Delegato**, considerata la necessità di ottemperare alla richiesta della Commissione Europea, in quanto condizione per la fruizione degli Aiuti indispensabili per il percorso di risanamento del Gruppo, la Banca ha proposto al Dottor Viola di proseguire il rapporto di lavoro alle condizioni imposte dalla Commissione Europea anche al fine di scongiurare le ricadute fortemente negative - sia in termini di continuità gestionale che di oneri da sostenere - a cui la stessa sarebbe andata incontro in caso di scioglimento del rapporto di lavoro senza giusta causa. Il Dirigente ha pertanto accettato la proposta di **riduzione della Retribuzione Totale a 500.000 euro da euro 3,5 milioni** complessivi spettanti da contratto di assunzione (di cui **1,4 milioni di retribuzione fissa e 2,1 milioni di variabile** massimo potenziale) oltre alla sospensione della corresponsione degli emolumenti per la carica di AD. A fronte di detta riduzione e della rinuncia espressa agli effetti rivenienti dalla clausola di durata minima garantita (3,54 milioni) è stato pattuito **un importo transattivo di 1,2 milioni di euro**, da erogarsi : al primo fra i due seguenti eventi "sottoscrizione di impegni vincolanti relativamente alla sottoscrizione dell'aumento di capitale" o "esercizio da parte della Banca del diritto di convertire i Nuovi Strumenti Finanziari in azioni"; in ogni caso non oltre il 31 dicembre 2014 o, comunque, alla cessazione del rapporto di lavoro, se precedente."

³⁹ Di cui 402 come Amministratore Delegato, 1.390 come Direttore Generale

LE RETRIBUZIONI DEL TOP MANAGEMENT DEL SETTORE FINANZIARIO

CARIGE

2013	2012	2011	2010	2009	
-1.776,7	24,5	171,2	179,6	209,0	Utile netto di pertinenza
1.084,7	463,0	131,7	126,0	116,3	Rettifiche su crediti deteriorati
27.675,1	31.327,9	27.659,2	25.470,7	23.315,6	Prestiti lordi
5,80	7,40	5,70	6,70	7,87	Tier I
5.740	5.786	6.070	6.003	n.a.	Numero dipendenti
0,45	0,77	1,48	1,59	1,87	Valore delle azioni al dicembre

	2009	2010	2011	2012	2013
Giovanni Berneschi (P)	1.200	1.200	1.200	1.200	856 ⁴⁰
Cesare Castelbarco Albani (P)					370 ⁴¹
Alfredo Sanguinetto (DG)	666	585			
Ennio La Monica (DG)		512	854	704	456 ⁴²
- di cui variabili			360 (58%) ⁴³	210 (30%) ⁴⁴	
P.Luigi Montani (AD)					579 ⁴⁵

⁴⁰ Fino a settembre 2013

⁴¹ Da settembre

⁴² Fino a novembre 2013

⁴³ di cui 220 in strumenti finanziari.

⁴⁴ di cui 70 in strumenti finanziari.

⁴⁵ di cui 445 in strumenti finanziari

LE RETRIBUZIONI DEL TOP MANAGEMENT DEL SETTORE FINANZIARIO

CREDEM

2013	2012	2011	2010	2009	
115,9	121,4	96,7	78,0	88,9	Utile netto di pertinenza
137,8	103,4	64,9	80,1	119,3	Rettifiche su crediti deteriorati
20.493,3	20.388,7	20.375,3	19.237,6	17.853,7	Prestiti lordi
9,94	9,42	8,67	8,62	8,07	Tier I
5.786	5.686	5.665	5.754	n.a.	Numero dipendenti
5,82	4,13	2,76	4,61	5,35	Valore delle azioni al dicembre

	2009	2010	2011	2012	2013
Giorgio Ferrari (P)	278	309	298	271	267
Adolfo Bizzocchi (DG)	894	3.363	731	854	965 ⁴⁶
- Di cui variabili	300 (34%)	2772 (82%) ⁴⁷	105 (14%) ⁴⁸	180 (21 %) ⁴⁹	200 (21%)

⁴⁶ Di cui 83 in strumenti finanziari

⁴⁷ pagamento del bonus riferito agli anni 2007-09

⁴⁸ Di cui 25 in strumenti finanziari; rimangono ancora 50 di incentivo monetario differito.

⁴⁹ 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

2013	2012	2011	2010	2009	
14,3	-318,1	66,7	81,8	88,1	Utile netto di pertinenza
314,9	399,2	207,0	134,4	190,0	Rettifiche su crediti deteriorati
21.517,3	23.259,3	23.291,5	22.885,4	21.111,2	Prestiti lordi
8,63	8,13	7,28	6,31	6,62	Tier I
4.188	4.298	4.482	4.514	n.a.	Numero dipendenti
1,37	1,17	1,75	3,30	5,63	Valore delle azioni al dicembre

	2009	2010	2011	2012	2013
De Censi Giovanni (P)	1.401	1.377	1.623	1.578	1.138
Fiordi Miro (AD E DG)	1.575	1.386	1.540 ⁵⁰	1.425 ⁵¹	1.245 ⁵²
Luciano Camagni (CDG)			991	903 ⁵³	770 ⁵⁴

⁵⁰ rimangono ancora 28 di incentivi monetari degli anni precedenti da percepire.

⁵¹ degli incentivi monetari degli anni precedenti, 14 non sono erogabili e ne rimangono altri 14.

⁵² Non più erogabili 14 di incentivi monetari precedenti

⁵³ Non più erogabili 10 di incentivi monetari precedenti

⁵⁴ Non più erogabili 10 di incentivi monetari precedenti

LE RETRIBUZIONI DEL TOP MANAGEMENT DEL SETTORE FINANZIARIO

MEDIOLANUM

2013	2012	2011	2010	2009	
327,9	125,8	198,2	141,6	88,5	Utile netto di pertinenza
8,9	10,3	9,2	10,1	7,7	Rettifiche su crediti deteriorati
5.170,4	4.374,2	4.382,0	3.363,3	3.397,4	Prestiti lordi
13,84	12,06	14,20	14,53	9,00	Tier I
1.969	1.912	1.893	1.907	1.759	Numero dipendenti
					Valore delle azioni al dicembre

	2009	2010	2011	2012	2013
Carlo Secchi (P)				42 ⁵⁵	100
Roberto Ruozi (P)				33 ⁵⁶	
Ennio Doris (AD)				834	800

⁵⁵ Da Aprile 2012

⁵⁶ Fino ad aprile 2012

INTESA SANPAOLO

2013	2012	2011	2010	2009	
-4.557,0	1.654,0	-8.127,0	2.776,0	2.938,0	Utile netto di pertinenza
7.018,0	4.683,0	4.582,0	3.100,0	3.700,0	Rettifiche su crediti deteriorati
372.934,0	400.416,0	399.485,0	397.777,0	390.453,0	Prestiti lordi
12,20	12,10	11,50	9,40	8,40	Tier I
93.845	96.170	100.118	102.501	103.455	Numero dipendenti
1,79	1,30	1,29	2,04	3,17	Valore delle azioni al dicembre

	2009	2010	2011	2012	2013
Giovanni Bazoli (P)	1.358	1.378	1.378	1.080	918
Andrea Beltratti (PCG)			1.350	1.083	449 ⁵⁷
Pietro Gian Maria Gros (PCG)					584 ⁵⁸
Corrado Passera (AD)	3.811	3.811	2.423		
- Di cui variabile	1.500 (39%)	1.500 (39%)	⁵⁹		
Enrico Tommaso Cucchiani (AD)			67	3.937	2.530 ⁶⁰
- Di cui variabile				1.260 (32%) ⁶¹	
Gaetano Micciche' (DG)		2.445 ⁶²	1.256	2.096	1.885
- Di cui variabile		1.200 (49%)		840 (40%) ⁶³	640 (34%) ⁶⁴
Carlo Messina (DG)				1.896	1.719
- Di cui variabile				833 (44%) ⁶⁵	480 (28%) ⁶⁶
Giuseppe Castagna (DG)				999	439 ⁶⁷
- Di cui variabile				484 (48%) ⁶⁸	

⁵⁷ Fino a maggio 2013

⁵⁸ Da maggio 2013

⁵⁹ Il bonus per gli anni precedenti di 500 non è erogabile; si aggiungono 1.125 di indennità di fine carica o similare.

⁶⁰ A cui si aggiungono 3.600 per fine rapporto. Bonus per 540 di anni precedenti non più erogabili. CG fino a a settembre, 2.177 come compenso DG.

⁶¹ Di cui 900 in strumenti finanziari. Rimangono differiti incentivi monetari per 540.

⁶² A cui si aggiungono 400 per incentivo monetario ancora differito.

⁶³ Di cui 600 in strumenti finanziari. Rimangono differiti incentivi monetari per 360 dell'anno e 400 degli anni precedenti.

⁶⁴ Bonus riferiti ad anni precedenti; rimangono ancora 120 differiti.

⁶⁵ Di cui 500 in strumenti finanziari. Rimangono differiti incentivi monetari per 300 dell'anno e 380 degli anni precedenti (+67 non più erogabili).

⁶⁶ Bonus riferiti ad anni precedenti; rimangono da erogare ancora 200

⁶⁷ Fino a giugno 2013; sono da aggiungere 450 per fine rapporto. Bonus precedenti per 107 non più erogabili.

⁶⁸ Di cui 227 in strumenti finanziari. Rimangono differiti incentivi monetari per 90 dell'anno e 16 degli anni precedenti (+11 non più erogabili).

LE RETRIBUZIONI DEL TOP MANAGEMENT DEL SETTORE FINANZIARIO

UBI

2013	2012	2011	2010	2009	
274,2	91,7	-1.862,1	196,1	287,1	Utile netto di pertinenza
1.015,2	897,8	650,7	745,8	894,7	Rettifiche su crediti deteriorati
92.246,1	95.911,5	101.910,5	104.486,7	100.049,1	Prestiti lordi
13,23	10,79	9,09	7,47	7,96	Tier I
18.337	18.734	19.121	19.671	n.a.	Numero dipendenti
4,94	3,51	3,12	6,59	10,06	Valore delle azioni al dicembre

	2009	2010	2011	2012	2013
Faissola Corrado (P CS)	516	564	600	582	
Andrea Mandraccio (P CS)					401
Zanetti Emilio (P CG)	699	874	819	800	354 ⁶⁹
Franco Polotti (P CG)					437 ⁷⁰
Caldiani Graziano (DG)		202	647*	278	
Massiah Victor (AD)	1.374	1.435	1.553	1.506	1.498
- Di cui variabile			2 (0%)	2 (0%)	2 (0%)
Iorio Francesco (DG)				415	728
- Di cui variabile				23 (5%) **	24 (3%) ⁷¹

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

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

⁶⁹ Fino ad aprile 2013

⁷⁰ Da aprile 2013

⁷¹ Di cui 23 in strumenti finanziari

LE RETRIBUZIONI DEL TOP MANAGEMENT DEL SETTORE FINANZIARIO

UNICREDIT

2013	2012	2011	2010	2009	
-13.583,2	1.222,5	-8.841,7	1.644,7	2.034,6	Utile netto di pertinenza
14.470,3	9.554,3	5.574,4	7.044,9	8.455,0	Rettifiche su crediti deteriorati
551.097,6	587.273,3	591.834,9	588.710,1	594.788,4	Prestiti lordi
10,09	11,44	9,32	9,46	8,63	Tier I
147.864	156.354	160.360	162.009	165.062	Numero dipendenti
5,38	3,71	6,41	15,70	23,58	Valore delle azioni al dicembre

	2009	2010	2011	2012	2013
Dieter Rampl (P)	1.604	1.600	1.806	526	
Federico Ghizzoni (AD)		653	4.093	2.997	3.698
- Di cui variabile		216 (33%)	2.239 (55%) ⁷²	1.177 (39%) ⁷³	1.378 (37%) ⁷⁴
Roberto Nicastro (DG)		496	3.459	2.461	1.823
- Di cui variabile		156 (31%)	1.855 (54%) ⁷⁵	891 (36%) ⁷⁶	274 (15%) ⁷⁷
Giuseppe Vita (P)				998	1.357 ⁷⁸

⁷² Di cui 1.901 tra stock option e incentivi in strumenti finanziari. Rimangono incentivazioni monetarie differite per 1.430.

⁷³ Di cui 1.047 in strumenti finanziari. Dell'incentivo monetario differito di 1.430 sono stati erogati 130, la differenza non è più erogabile.

⁷⁴ Di cui 301 stock option ed il rimanente in strumenti finanziari.

⁷⁵ Di cui 1.322 in strumenti finanziari. Rimangono incentivazioni monetarie differite per 2.332.

⁷⁶ Di cui 691 in strumenti finanziari. Dell'incentivo monetario differito di 2.332 sono stati erogati 200, la differenza non è più erogabile.

⁷⁷ Opzioni assegnate.

⁷⁸ Autoriduzione del 20% dei compensi fissi

ASSICURAZIONI, ALTRE SOCIETA' FINANZIARIE

GENERALI

	2009	2010	2011	2012	2013
Antoine Bernheim (P)		936 ⁷⁹			
Cesare Geronzi (P)		2.360 ⁸⁰	894 ⁸¹		
Gabriele Galateri Di Genola (P)			587 ⁸²	969	1.062
- Di cui variabile					16 (2%)
Giovanni Perissinotto (AD)		3.411	2.351	1.007	
- Di cui variabile		1.587 (47%)	485 (21%)		
Mario Greco (AD)				1.887	3.888
- Di cui variabile				1.300 (69%)	1.695 (44%)
Paolo Vagnone (DG)			916	1.243	1.806 ⁸³
- Di cui variabile			200 (22%)	441 (35%)	1.004 (56%) ⁸⁴
Raffaele Agrusti (DG)		1.000	1.570	1.807	1.000 ⁸⁵
- Di cui variabile			570 (36%)	807 (45%)	
Sergio Balbinot (AD)		3.558	2.718	3.478 ⁸⁶	3.171 ⁸⁷
- Di cui variabile		1.587	980	1.839	2.169 ⁸⁸

⁷⁹ Fino ad aprile

⁸⁰ Da aprile

⁸¹ a cui si aggiungono 16.650 per fine rapporto

⁸² Da aprile

⁸³ Fino a giugno 2013. Poi dir. Resp. Strat..

⁸⁴ Rimangono 960 ancora differiti

⁸⁵ Fino a giugno 2013. Poi dir. Resp. Strat.. Da aggiungere 6.116 come fine rapporto.

⁸⁶ Da aggiungere 790 come fine rapporto.

⁸⁷ Fino a giugno 2013. Poi dir. Resp. Strat..

⁸⁸ Di cui 127 in strumenti finanziari. Rimangono differiti ancora 2.250

	2009	2010	2011	2012	2013
Paolo Bedoni (P)				803	1.047
Giovanni Mazzucchelli (AD)				2.148	2.255
- Di cui variabile				180 (8%)	454 (20%)
Marco Cardinaletti (DG)				858	806
- Di cui variabile				221 (26%)	162 (20%)

POSTE ITALIANE

	2009	2010	2011	2012	2013
Giovanni Ialongo (P)			605	904	
- Di cui variabile			115 (19%)	115 (13%)	
Massimo Sarmi (AD e DG)			1.562	2.202	
- Di cui variabile			225 (14%)	226 (10%)	

UNIPOL

	2009	2010	2011	2012	2013
Pierluigi Stefanini (P)			728	762	672
Carlo Cimbri (AD)			2.340	2.153	3.248
- Di cui variabile			360		1.141 (35%)

CASSA DEPOSITI E PRESTITI

	2009	2010	2011	2012	2013
Franco Bassanini				280	295
- Di cui variabile				40 ⁸⁹ (14%)	59 (20%) ⁹⁰
Giovanni Gorno Tempini (AD)				1.035	822 ⁹¹
- Di cui variabile				250 (25%)	215 (26%)

⁸⁹ Riferita al 2011

⁹⁰ Riferita al 2011

⁹¹ Compensi ridotti del 26% ad ottobre

APPENDICE

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 raggugiata 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 raggugiata 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.
