

UN magazine

Uilca Nazionale

Tutto sugli stipendi dei manager bancari Anno 2009

Il terzo lavoro dell'Ufficio Studi Uilca Nazionale
su una materia di grande attualità per le sue implicazioni etiche
e morali e le connessioni con le origini della crisi economica





UILCA

Editoriale di Massimo Masi - segretario generale Uilca Più etica, più trasparenza

Quello che pubblichiamo in questo numero speciale di "Un magazine" è il terzo lavoro dell'Ufficio Studi della Uilca in merito alle retribuzioni dei manager, dopo quelli realizzati nel marzo e nel luglio del 2009.

Questa pubblicazione si concentra sui compensi, di natura fissa e variabile, che percepiscono i Ceo e i presidenti degli istituti di credito e ha lo scopo, senza cadere nel facile populismo, di cui purtroppo il Paese è già largamente vittima, di monitorare e valutare in modo critico un fenomeno che costituisce un indicatore importante delle logiche gestionali e di distribuzione della ricchezza prodotta dalle aziende.

Recentemente il ministro dell'Economia Giulio Tremonti ha denunciato il rischio di un ritorno sulla scena economica dei *bankers*, cioè di quei banchieri d'assalto e manager che si sono distribuiti compensi milionari, mentre l'attività di speculazione finanziaria di cui erano promotori e protagonisti trascina la crisi, faceva fallire aziende e volatilizzava milioni di posti di lavoro. Di fronte ad alcune critiche il ministro si è corretto, dicendo che si riferiva a manager di Paesi anglosassoni, come se l'Italia fosse estranea a politiche spregiudicate di vendita di prodotti tossici e di accumulazione di profitto.

Malgrado il sistema del credito si sia mostrato sostanzialmente stabile durante la crisi, anche nel nostro Paese non sono mancate situazioni in

cui l'ingordigia di manager senza etica e capacità imprenditoriale ha causato gravi dissesti economici.

In questo scenario ricordiamo che l'Italia è uno di quei Paesi che, diversamente da molti altri, ha rifiutato di porre un vincolo ai compensi dei manager, tramite l'introduzione di un tetto o altri strumenti, anche di natura fiscale, come peraltro chiesto più volte dalla Uilca, e lo stesso ministro Tremonti si è reso indisponibile a seguire questa operazione di trasparenza e pulizia.

Intanto oggi la situazione del sistema bancario italiano, come peraltro anche di quello assicurativo, continua a preoccupare, come dimostrano i tanti, troppi, segnali di aziende in difficoltà e l'aumento di interventi di commissariamento di istituti di credito e compagnie assicurative disposti da Banca d'Italia e Isvap.

Operazioni economiche sbagliate e lauti compensi agli amministratori sono figli di una scarsa imprenditorialità, che sta deflagrando anche nei settori in cui opera la Uilca.

Ed ecco perché siamo preoccupati, ecco perché vogliamo più trasparenza, ecco perché vogliamo più etica nelle vendite dei prodotti finanziari e nella gestione delle aziende.

Stiamo denunciando con forza questa situazione da molto tempo, ma siamo soli. Molto soli.

Questa condizione però non fermerà la Uilca, che continuerà questa battaglia!!!!

 periodico di informazione
della Uilca Nazionale

Direttore editoriale
Massimo Masi

Direttore responsabile
Fulvio Furlan

Comitato di redazione
Antonio Barbera
Valeria Cavrini
Edgardo Iozia
Luigi Mastrosanti
Renato Pellegrini
Vito Pepe
Maria Teresa Ruzza
Mariangela Verga

Redazione
Dipartimento Comunicazione
Uilca Nazionale

Hanno collaborato a questo numero
i componenti dell'Ufficio Studi Uilca:
Orietta Guerra
Massimo Bramante
Roberto Telatin

Progetto grafico e impaginazione
Caterina Venturin

Direzione
Uilca Nazionale
via Lombardia, 30
00187 - Roma
telefono 06.4203591
fax 06.484704
e-mail: uilca@uilca.it



Retribuzioni dei manager, problema aperto

di Orietta Guerra

In una interessante nota, dal titolo "Performance management e sistemi di incentivazione nel settore creditizio e finanziario", recentemente apparsa su "Bancaria", la rivista ufficiale dell'Abi, si osservava, con sottile ironia, come oggi una ricerca su google della frase "le politiche di remunerazione nel settore bancario" arrivi a evidenziare quasi 63 mila risultati.

Secondo gli autori dell'articolo questa prova dimostra "l'attenzione crescente al tema dell'incentivazione nel sistema creditizio e finanziario, e non solo da parte delle autorità nazionali e internazionali e dei singoli istituti creditizi".

Una materia che si riconduce in modo molto stretto alle retribuzioni dei manager e alla loro entità, in termini assoluti e in rapporto ai salari medi dei dipendenti delle singole aziende.

Su questo tema anche nelle dichiarazioni del G-20 (*Leaders' Statement nt. 6*) si sottolineava l'urgenza che i compensi dei vertici aziendali fossero allineati alla creazione di valore nel lungo periodo (e non nel breve, come purtroppo avvenuto per molti anni) e al netto dei numerosi rischi, come ben noto, impliciti nello svolgimento delle tradizionali attività di erogazione del credito e/o nella proposta all'utenza di prodotti finanziari evoluti a forte componente assicurativa.

Un problema non da poco per le aziende creditizie è dunque oggi quello di bilanciare i meccanismi di incentivazione retributiva, non solo con la performance aziendale di lungo periodo, come da più parti sollecitato, non ultimi Consob e Banca d'Italia, ma anche con i crescenti livelli di rischio per utenti, istituzioni pubbliche e banche stesse.

Tanto più dal momento che sarà compito dell'Autorità di Vigilanza applicare opportune misure correttive, se gli istituti di credito non si uniformeranno alle precise e dettagliate regole comportamentali.

In altri termini, non è ovviamente in discussione, ancora dentro una lacerante crisi economica, la necessità di mantenere in buona salute (specie con l'avvento di Basilea 3) imprese creditizie solide, redditizie, capaci di competere sul mercato internazionale e di creare profitto nel breve e lungo periodo. È in questione come e in quali forme distribuire in maniera eticamente corretta

tale profitto, tutelando nel contempo efficacemente la galassia composita degli *stakeholders* (imprese, azionisti, istituzioni pubbliche, investitori, piccoli risparmiatori, etc.).

A questo proposito, l'ambizione è quella di prevedere che, in un futuro ancora da costruire, più utili possano tradursi anche in una riduzione di costi per la variegata casistica degli utenti dei servizi bancari o, come sollecitato dalla Uilca, in un sostanziale incremento dell'occupazione nel settore creditizio.

Quando agli inizi di quest'anno si è discusso sulla definizione di un tetto per i compensi dei manager bancari (ad esempio in Commissione Finanza della Camera), auspicando di non superare l'indennità mensile lorda attribuita a un deputato, pari a 11.500 euro, escluso i rimborsi spese, qualcuno ha parlato di "contrasto con la libera iniziativa economica sancita dalla Costituzione Italiana...".

Ma libera iniziativa economica, almeno in questo contesto, non vuol dire incentivare e irrigidire le diseguaglianze presenti, ma esattamente il contrario: offrire a tutti i soggetti operanti all'interno dell'impresa creditizia la possibilità di giovare della creazione di valore conseguita, con criteri oggettivi di trasparenza ed equità.

I contributi dell'Ufficio Studi della Uilca, che qui proponiamo alla vostra attenzione, rappresentano la volontà ferma e quasi caparbia (questo è il terzo dossier!) di sottolineare queste problematiche, che coinvolgono in modo diretto soggetti economici quali le banche, dalla cui vitale presenza sul mercato interno e internazionale, tanto più in un periodo di stagnazione economica come l'attuale, dipendono il destino del tessuto socio economico del Paese, interessando direttamente cittadini e lavoratori, manager compresi.

Lo spirito di queste iniziative è quindi quello di continuare a riflettere su questi temi, per stimolare opinioni e spunti di approfondimento, ed evitando un facile, ma improduttivo populismo alla Robin Hood, che invece spesso rischia, soprattutto su questo argomento, di svilire il dibattito e di non favorire il raggiungimento di soluzioni percorribili.

Lo scopo deve essere offrire a tutti i soggetti che operano in un settore di giovare con trasparenza della creazione di valore

Per una equa ripartizione del profitto

Dalle origini del termine agli studi recenti. La situazione italiana

di Massimo Bramante

Profitto: "forse non vi è alcun termine o concetto – scriveva nel lontano 1934 l'economista statunitense Frank H. Knight in un saggio dal titolo appunto "Profit" - che nelle discussioni economiche sia stato usato con una varietà tanto imbarazzante di significati ben precisi...".

Per fare due soli nomi, per altro notissimi: è di Joseph Schumpeter l'affermazione che "il profitto deriva dall'incessante opera di innovazione tecnologica operata dall'imprenditore che agisce sul mercato di beni e servizi"; mentre per Karl Marx il profitto è, in buona sostanza, l'equivalente del plusvalore prodotto all'interno del sistema capitalistico, grazie allo sfruttamento della forza lavoro del proletariato.

Scriveva Marx ne *Il Capitale*: "l'autovalorizzazione del capitale, la creazione di plusvalore, è quindi lo scopo animatore, dominante e ossessivo del capitalista, il pungolo e il contenuto assoluto del suo operare".

Oggi si utilizzano altre categorie e altra terminologia. Si parla di Roe, Roa e via dicendo.

"Il profitto – annotava anni fa l'ex Ceo di Unicredit Alessandro Profumo – è per noi una condizione necessaria, ma non sufficiente. Le condizioni che rendono sostenibile il nostro successo nel tempo sono legate ai clienti, ai nostri dipendenti, al contesto economico e sociale. Siamo diversi perché siamo un'azienda di servizi e quindi il capitale umano è la risorsa fondamentale, sulla quale si fonda la garanzia della qualità di questi servizi".

Ecco il "capitale umano", secondo un termine anch'esso di recente coniazione, almeno in base ai risultati di una recente indagine Ifoop-Le Monde, più che essere interessato alle "definizioni tecniche" di profitto e alle condizioni "necessarie e sufficienti" per ottenerlo è oggi giustamente preoccupato per come viene redistribuito tra tutti coloro che partecipano attivamente a crearlo.

Lo studio citato, che riguarda imprese francesi con più di 1500 dipendenti, ma riteniamo che una ricerca condotta con analogo metodo-

gia in Italia avrebbe prodotto risultati non molto difforni, evidenzia che l'impatto della crisi è testimoniato anche dall'opinione che i dipendenti complessivamente hanno dell'equità nella ripartizione dei profitti d'impresa.

In tale ambito, inoltre, si evidenzia che la crisi non è solo quella globale su cui oggi tutti discettano, ma anche quella un po' meno dibattuta che si è creata nei rapporti tra i vertici aziendali e i singoli dipendenti, il 77 per cento dei quali ritiene che il management sia sostanzialmente "sordo" rispetto alle sollecitazioni organizzative che spesso provengono dal personale e un soggetto beneficiario di una redistribuzione degli utili non certo eticamente corretta. Una prassi che, non solo a giudizio di molti economisti, non è sostenibile moralmente, ma non lo è neppure economicamente.

Scriveva Amartya Sen, premio Nobel per l'Economia, nel suo testo fondamentale "Etica ed Economia": "La natura dell'economia moderna ha subito un sostanziale impoverimento a causa della distanza venutasi a creare tra l'economia e l'etica".

Una contrapposizione sottolineata anche dalla rivista francese *L'Express*, lo scorso febbraio, in un articolo dal titolo, già di per sé assai esplicativo: "Rémunérations: Les bonus pleuvent sur la City", in cui si evidenziava che nel 2009 il totale dei bonus versati nella City londinese al management della finanza britannica si è attestato, in base ai dati Cebr (Centre for Economics and Business Research) intorno ai 5,7 – 6,9 miliardi di euro. Meno che nel 2007 (12 miliardi di euro), ma ben più che nel 2008, quando ammontavano a 4.6 miliardi di euro. In un contesto, quello della Gran Bretagna, dove la crisi ha colpito molte fasce di lavoratori, sia dipendenti che autonomi, ma assai meno il management bancario.

E in Italia? Il dossier della Uilca cerca di offrire alcuni spunti di riflessione. Sarebbe necessario interrogarsi su come e se il Governo italiano ha dato attuazione alle Raccomandazioni comunitarie 2004/913/CE, 2009/384/CE e

I lavoratori, più che dalle condizioni necessarie per realizzare profitto, sono preoccupati per come viene distribuito tra chi contribuisce a crearlo

2009/385/CE in tema di politiche retributive nel settore dei servizi finanziari e di compensi degli amministratori delle società quotate e, ancor più in generale, andrebbe avviato un dibattito, anche con le Organizzazioni Sindacali di categoria, in tema di politiche remunerative e trasparenza dei compensi incentivanti.

Non si tratta, ovviamente, di contestare ogni forma di incentivo alla produttività, ma di valutare, eticamente e con equità, come tali incentivi vengono distribuiti tra tutto il personale che collabora alla creazione di valore.

In linea con una illuminante affermazione, riportata nell'articolo sopra citato dell'Express, dell'economista e sociologo Paul Jorion, uno dei pochi ad avere anticipato nel 2004 la crisi dei titoli subprime, in merito alla situazione

francese, si può sostenere che alcune retribuzioni fisse e o incentivanti dei manager italiani della finanza, come si può arguire dalla lettura di questo dossier Uilca, paiono superare ogni "decoro".

Non solo scandalizzano l'opinione pubblica e chi in banca lavora, ma, fatto di non poco conto, inficiano la reputazione delle stesse banche che le elargiscono.

Annota a questo proposito, assai acutamente, T. Bianchi ne "I comportamenti del buon banchiere", Quaderno nr. 252 dell'Associazione per lo Sviluppo degli Studi di Banca e Borsa dell'Università Cattolica del Sacro Cuore: "... La nozione di etica che proponiamo di applicare all'attività bancaria richiede che il buon banchiere non anteponga l'unilateralità della creazione di valore per gli azionisti – che si compendia in un Roe massimo possibile – al superamento delle antitesi, ossia alla composizione equilibrata dei conflitti di interesse tra tutti gli *stakeholders*. Tanto più se da quella unilateralià deriva il compenso per i manager e la tentazione di eludere le norme di disciplina per esaltarla al maggior livello. Ponendo in gioco la reputazione della banca e la sostenibilità nel tempo dei risultati economici di gestione".

Equa ripartizione del profitto, reputazione

aziendale, sostenibilità del sistema creditizio nel lungo periodo sono quindi categorie etiche ed economiche con cui misurarsi e da cui non prescindere. Se vogliamo realmente evitare certe contrapposizioni frontali, fino al dispiegarsi di una lotta di classe di marxiana memoria (come avvenuto in Francia, e non solo in Francia, non molti mesi fa) occorrono probabilmente par-

ticolari misure legislative aggiuntive,

ma sarebbe già importante se venissero applicate correttamente, magari affiancando severe misure sanzionatorie per chi non mostra di voler osservare le prescrizioni relative, le "Disposizioni di

vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche" del 4 marzo 2008, in cui si sottolinea come "i sistemi retributivi non devono essere in contrasto con le politiche di prudente gestione del rischio della banca e con le sue strategie di lungo periodo.

In particolare, le forme di retribuzione incentivante, basate su strumenti finanziari (es. stock option) o collegate alla performance aziendale, devono essere parametrize al rischio assunto dalla banca e strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società, in un'ottica di lungo periodo".

Purtroppo l'etica, in economia e in finanza, è una parola facile da pronunciare, ma assai ardua da attuare. Due noti studiosi di etica economica, Christian Arnsperger e Philippe Van Parijs, concludevano un loro importante lavoro sottolineando come l'adozione di una vera, efficace pratica etica richieda anche che "si creda che la nostra società e il nostro mondo non siano retti esclusivamente da rapporti di forza, da trattative tattiche tra visioni rivali e dalla potenza di interessi che non esitano a utilizzare gli argomenti dell'etica nel caso che possa essergli utile.

Richiede che si creda che i valori, e in particolare la concezione della giustizia cui si ritiene, riflettendo, di poter aderire, possano produrre un impatto sulla realtà che non sia semplicemente accessorio e marginale".

Il presente lavoro dell'Ufficio Studi della Uilca si vuole muovere in questa direzione e con queste finalità.

Oggi la crisi non è solo quella globale di cui tutti discettano, ma anche quella sorta nei rapporti tra lavoratori e management

Le alte retribuzioni di molti manager, oltre a scandalizzare, ledono la reputazione delle banche stesse

Un lavoro Uilca che parte da lontano

di Roberto Telatin

Le retribuzioni dei manager sono uno degli elementi che a due anni dal fallimento di Lehman Brothers alimenta ancora il dibattito economico e finanziario nei media, nei convegni, nelle istituzioni governative e nei consessi internazionali.

I bonus ai banchieri, soprattutto delle banche d'affari, sono stati il propellente che ha incendiato quel fragile edificio chiamato economia mondiale.

Anche oggi, quando la ripresa economica anticipata da vari indicatori sembra decollare, il senso di responsabilità obbliga istituzioni, studiosi e gente di buon senso a interrogarsi su come e perché tutto questo sia avvenuto, cercando di trovare le soluzioni che possano evitare il suo ripetersi. Parlare di economia non legandola agli stipendi dei manager significa occultare una grossa parte della storia recente, nella quale la cupidigia individuale e il conflitto d'interesse sono stati fattori non secondari, che hanno originato la crisi attuale.

Una ripresa economica senza occupazione o *jobless*, come dice la letteratura scientifica, costringe oggi a ricercare nuove soluzioni e nuovi percorsi, per ridare speranza e prospettiva a milioni di persone che hanno perso la propria occupazione a causa di questa situazione.

Che il vento stia cambiando per i compensi dei manager si evince dalle nuove disposizioni uscite dal G20 di Pittsburgh, che sono state recepite dalle varie autorità nazionali.

Regolare i mega bonus distribuiti ai manager è per la politica un metodo per creare consenso e per placare l'opinione pubblica, ma non serve a stabilizzare la situazione finanziaria di un'azienda, nè quella di un Paese.

Tuttavia bisogna riconoscere che nuove regolamentazioni hanno sanato degli eccessi, anche se deve essere sviluppata una coscienza di controllo e di partecipazione alla vita aziendale che le regole possono facilitare, ma non imporre.

Gli azionisti diventano il fulcro sul quale creare nuove politiche di remunerazione per i manager e assume grande importanza il ruolo che le associazioni dei piccoli azionisti possono svolgere, considerata la scarsa partecipazione dei soci alle assemblee societarie, non solo in Italia, ma anche in altri Paesi finanziariamente più evoluti.

Un esempio concreto di quello che si è fatto per regolare la materia di compensi è l'approvazione, nel luglio del 2010, da parte del Parlamento Europeo, di una risoluzione che pone dei limiti alle retribuzioni dei manager, nel settore finanziario, la cui entrata in vigore è prevista per gennaio 2011. Questo atto prevede che i bonus ai manager possano essere pari al 30 per cento della retribuzione o al 20 per cento, in caso queste siano molto elevate, e le erogazioni debbano essere fatte per una parte compresa tra il 40 e 60 per cento, in un periodo non inferiore ai 3 anni. Inoltre il 50 per cento di questi bonus dovrà essere pagato sotto forma di "capitale contingente". Ogni banca dovrà regolare autonomamente i bonus in base alle norme comunitarie. Nelle nuove normative sono inclusi anche i bonus pensione, che dovranno essere limitati al "capitale contingente", per legarli alla reale situazione finanziaria dell'azienda.

Le retribuzioni del settore finanziario in Italia sono state influenzate dalle disposizioni che la Banca d'Italia ha emanato nell'ottobre del 2009, nelle quali chiedeva agli istituti di credito di adeguarsi agli standard internazionali sui sistemi incentivanti dei top manager e di analizzare se le politiche di remunerazione, precedentemente adottate, erano in linea con i nuovi principi.

Dalla ricerca fatta dalla Banca Centrale emerge che i compensi rispettano tali principi, salvo il fatto che le incentivazioni a medio termine sono remunerate in contanti e non in azioni, questo a causa anche di una diversa normativa fiscale in Italia, che penalizza l'utilizzo delle stock options.

Per meglio contestualizzare le retribuzioni del sistema finanziario nel sistema economico nazionale, si riporta di seguito l'elenco delle retribuzioni corrisposte nel 2009 ai presidenti e ai Ceo di alcune società quotate alla Borsa Valori di Milano.

Parlare di economia e non di stipendi dei manager significa occultare una grossa parte della storia recente, in cui la cupidigia ha favorito la crisi

Compensi 2009 di Ceo e presidenti di aziende quotate

SOCIETA'	CARICA SOCIALE	COMPENSO ANNO 2009
dati in migliaia di euro		
ANSALDO STM	CEO	1.429
ATLANTIA	CEO	1.929
AUTOGRILL	CEO	2858
AZIMUT	PRES & CEO	1.497
BULGARI	CEO	1.085
CAMPARI	CEO	1071
CIR	CEO	1.491
ENEL	CEO	2.621
ENI	CEO	4.272
EXOR	PRESIDENTE	1.471
	CEO	1.258
FIAT	PRESIDENTE	5.177
	CEO	4.782
FINMECCANICA	PRES.&CEO	4.712
FONSAI	PRESIDENTE	2.502
	CEO	3.657
GENERALI	PRESIDENTE	5.084
	CEO	3.723
	CEO	2.932
GEOX	PRESIDENTE	1.800
	CEO	1.153
IMPREGILO	PRESIDENTE	1.416
	CEO	1.709
ITALCEMENTI	PRESIDENTE	1.817
	CEO	2.127
LOTTOMATICA	CEO	2.353
LUXOTTICA	PRESIDENTE	1.228
	CEO	2.119
MEDIASET	PRESIDENTE	3.526
	CEO	3.092
MEDIOBANCA	PRESIDENTE	3.306
	CEO	2.564
	CEO	2.564
PIRELLI & C	PRESIDENTE	5.664
PRYSMIAN	CEO	1.924
SAIPEN	CEO	1.348
SNAM RETE GAS	CEO	1.164
STMICROELETTRONICS	CEO	2.057
TELECOM ITALIA	PRESIDENTE	1.788
	CEO	3.428
TERNA	CEO	1.900
UNIPOL	CEO	1.785

Complessivamente i 42 manager delle società riportate nella tabella hanno guadagnato 105,383 milioni di euro, con una retribuzione media di 2,509 milioni di euro. A piazza Affari, nel 2009, almeno 150 dirigenti hanno guadagnato almeno 1 milione di euro, 44 almeno 2 milioni di euro, 24 almeno 3 milioni di euro, e 10 più di 4 milioni di euro.

La ricerca sugli stipendi dei manager a cura dell'Ufficio Studi della Uilca per l'anno 2009, che segue quella effettuata l'anno precedente, si sviluppa analizzando i dati pubblicati nei bilanci societari di undici gruppi bancari italiani. Lo scopo è quello di avere un'idea di come si sia evoluta la retribuzione dei Ceo e dei presidenti dei Consigli d'Amministrazione e/o di Sorveglianza delle varie società in esame in questi ultimi tre anni.

Come riportato nella tabella sottostante la diminuzione dei compensi è stata percentualmente inferiore alla contrazione dell'utile del campione dei gruppi bancari nel loro complesso.

CEO	CEO	PRESIDENTE	PRESIDENTE	UTILE NETTO	UTILE NETTO
Variazione	Variazione	Variazione	Variazione	Variazione	Variazione
2009-2008	2009-2007	2009-2008	2009-2007	2009-2008	2009-2007
-10,74 %	39,71 %	-14,24 %	-22,30 %	-23,27 %	-65,78 %

Pur riconoscendo che un singolo indicatore, come l'utile netto, non può essere il *benchmark* sul quale andare a misurare la performance complessiva del management, si ritiene comunque che rappresenti una spia con un alto valore simbolico. La presenza di molte Fondazioni, che ricavano dal dividendo erogato dai gruppi bancari la maggior parte delle loro entrate, comporta che questo sia effettivamente l'oggetto che influenza sia la remunerazione sia la permanenza dei manager in un determinato gruppo bancario.

I compensi totali erogati a Ceo e presidenti nel triennio 2007-2009 sono di 101.239.000 euro, pari allo 0,325 per cento degli utili netti conseguiti dai gruppi bancari del campione della ricerca nello stesso periodo.

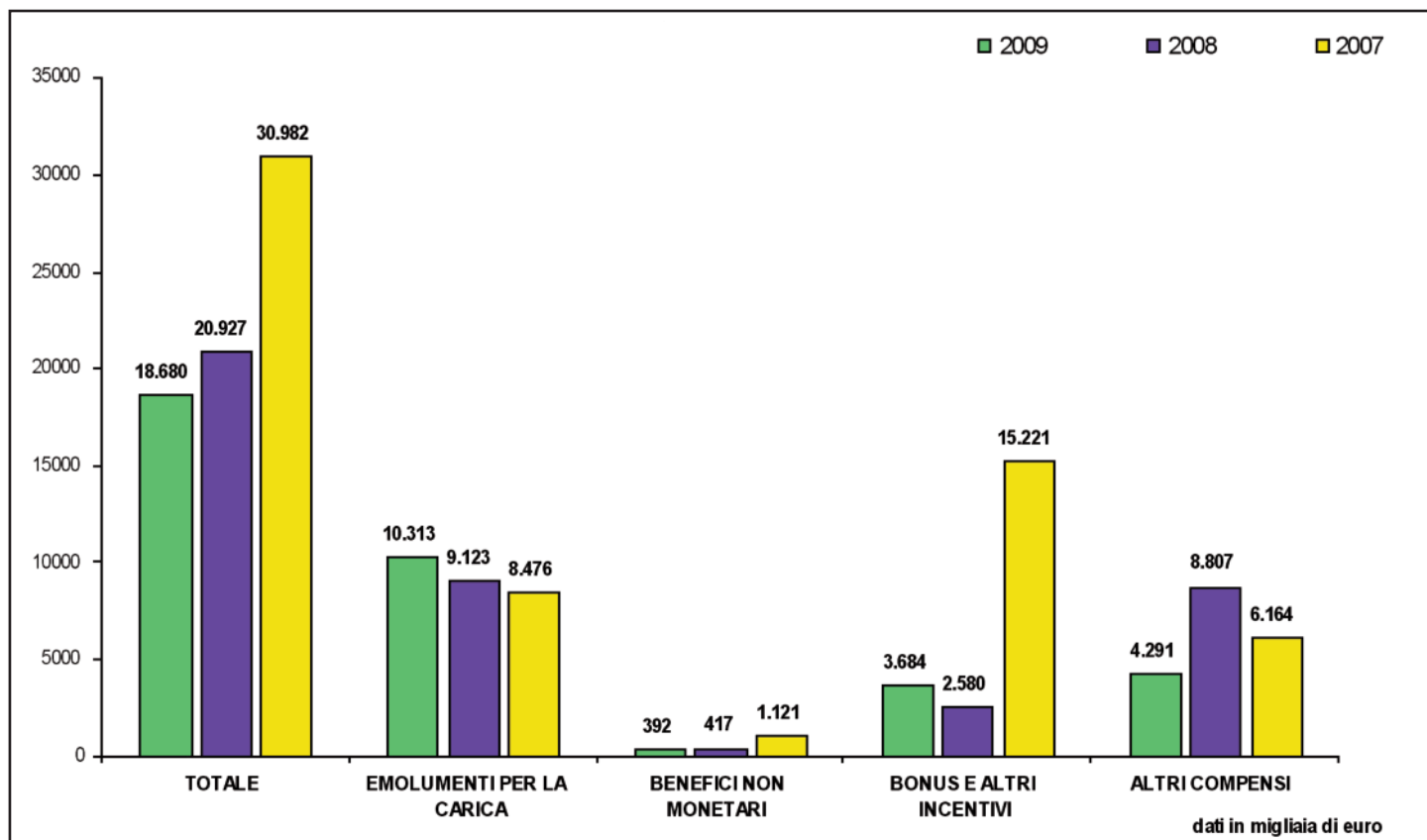
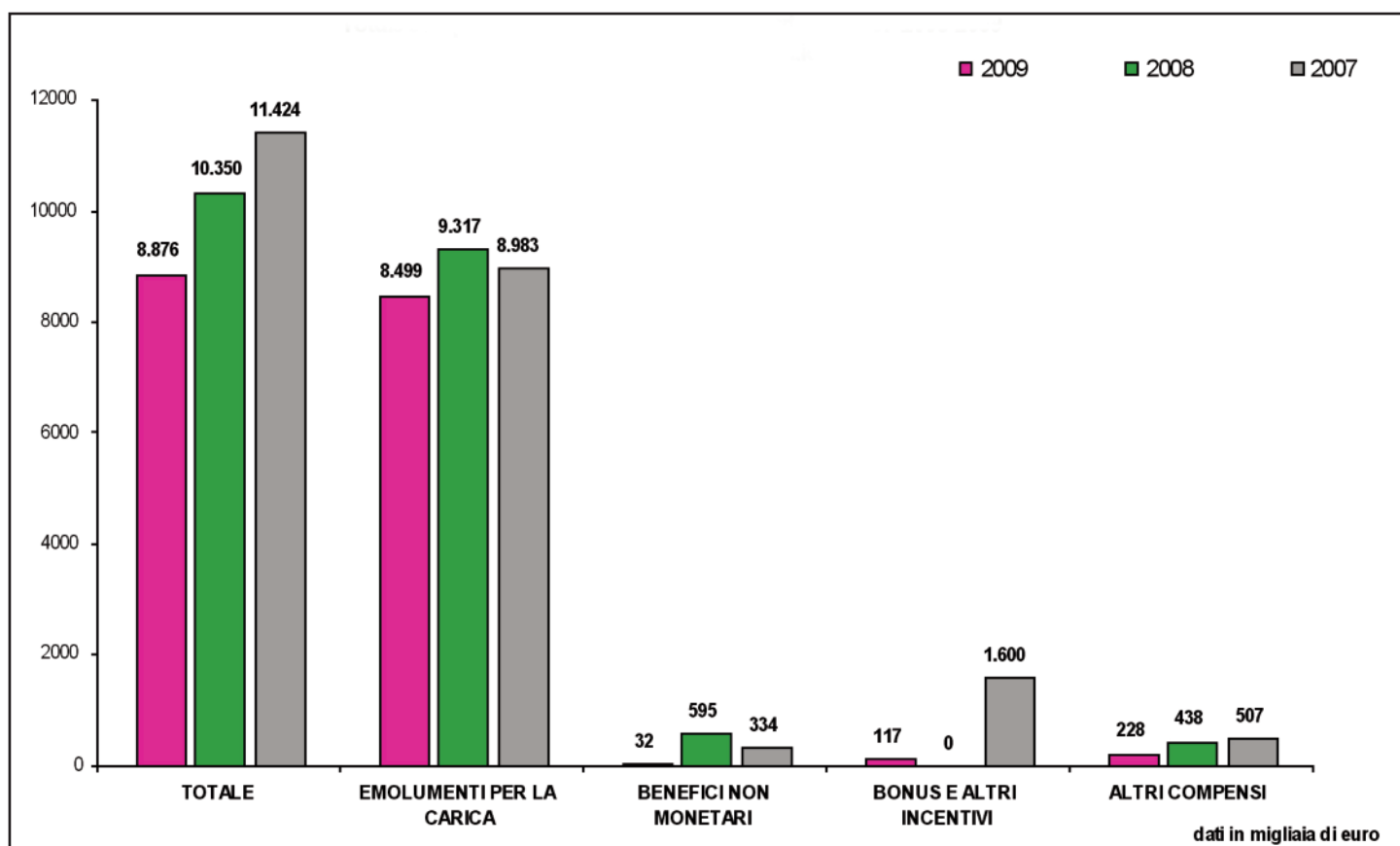
CEO	PRESIDENTE	UTILE
compensi 2007-2008-2009	compensi 2007-2008-2009	totale 2007-2008-2009
70.589.000	30.650.000	31.103.000.000

Dall'analisi della composizione delle retribuzioni dei Ceo si evince come nel 2009 la parte fissa sia stata pari all'80 per cento del compenso, mentre quella variabile non raggiunga neppure il 20 per cento. Per i presidenti la quota fissa è e rimane invece preponderante, arrivando ad oltre il 90 per cento.

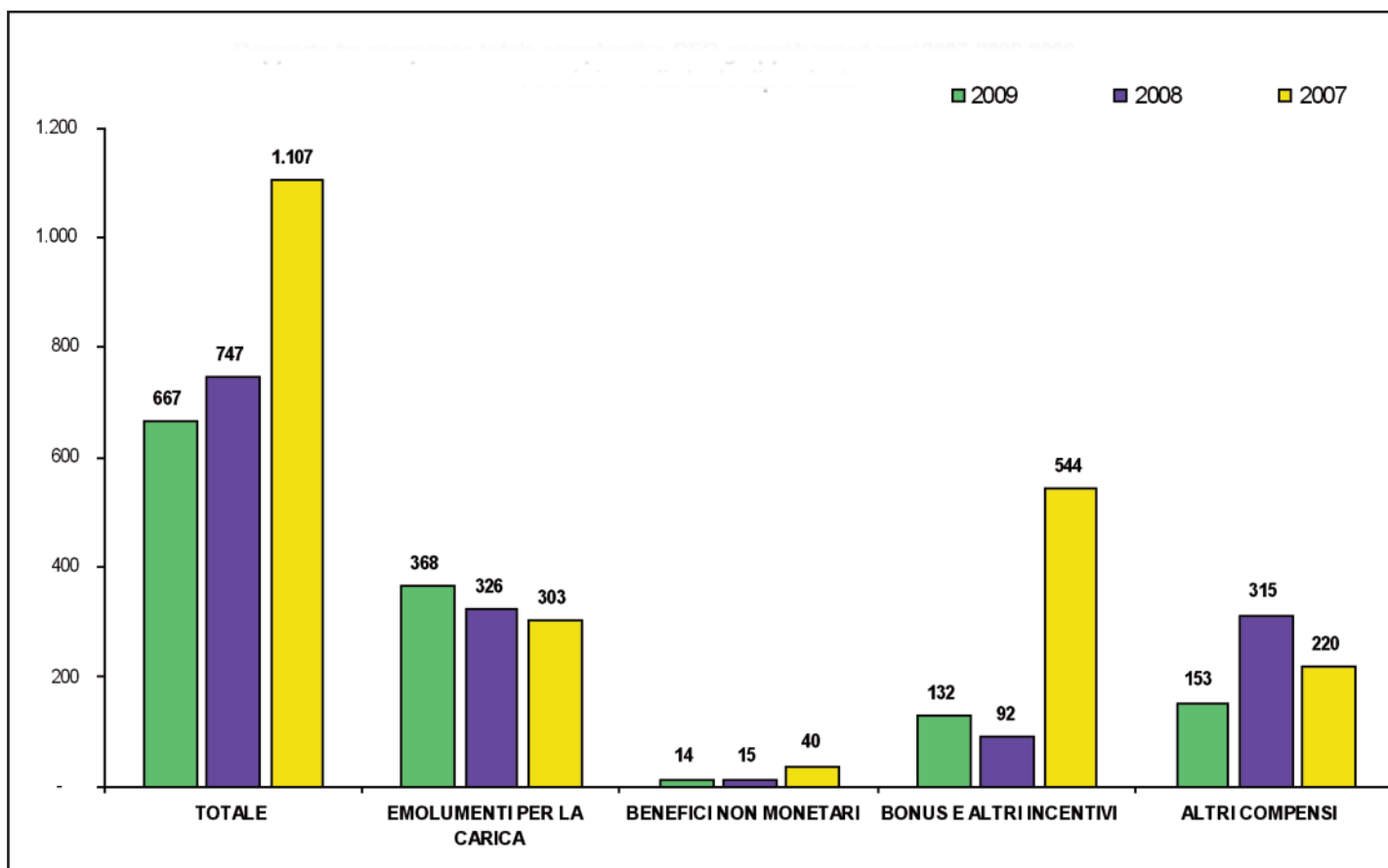
Nel 2009 la retribuzione media di un Ceo è stata pari a 61 volte lo stipendio medio di un lavoratore, mentre nel 2008 tale rapporto era di 68 volte. Questo rapporto diviene di 29 per i presidenti nel 2009, contro i 34 del 2008.

Mediamente dunque si può dire che nel 2009 un Ceo e un presidente sono costati per ogni istituto come 90 dipendenti.

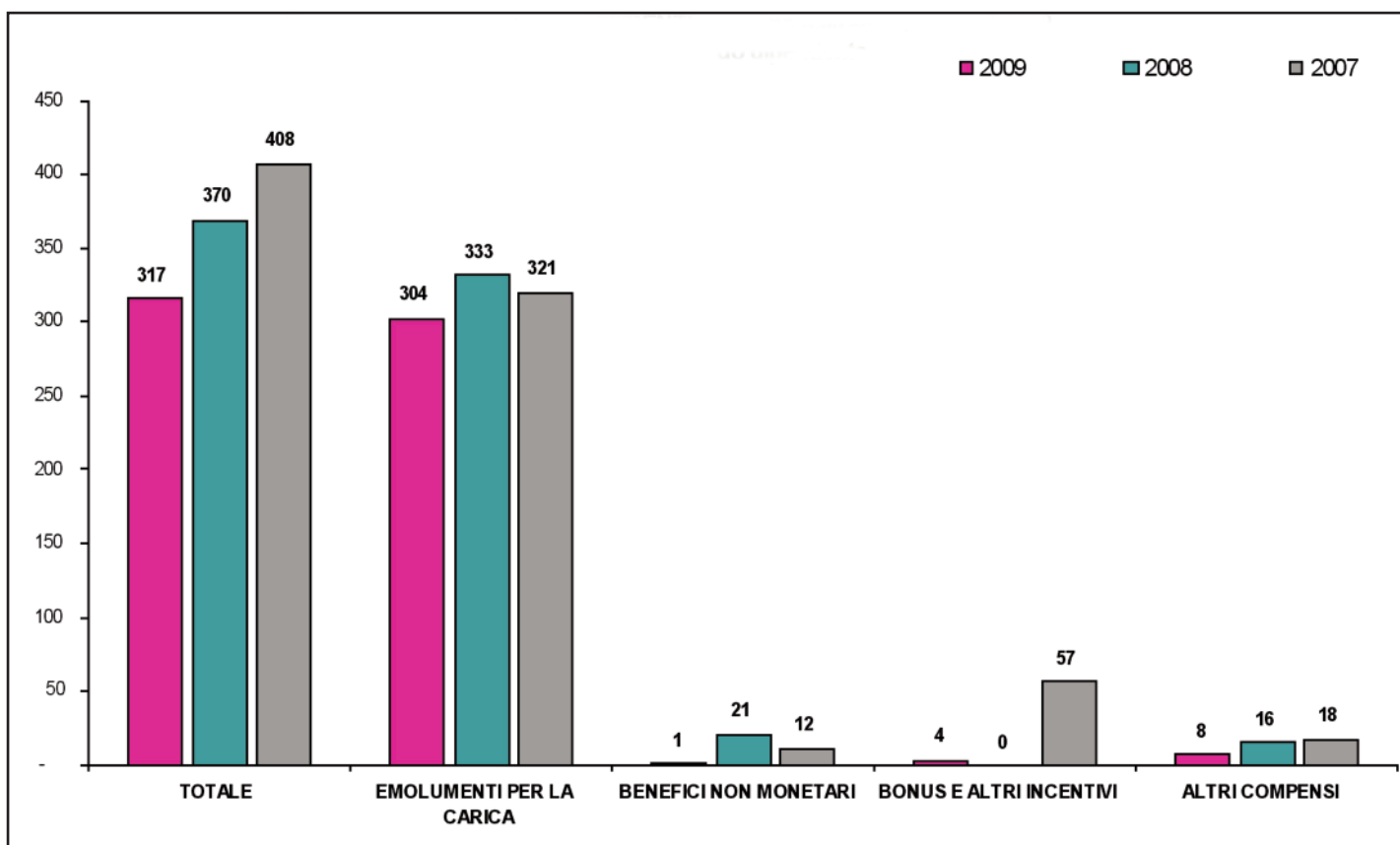
I grafici seguenti, i cui dati sono ricavati dai bilanci sociali approvati dalle assemblee, sono relativi alle diverse voci che compongono la retribuzione dei Ceo e dei presidenti dei vari gruppi bancari, come previsto dalla normativa vigente.

Totale compensi CEO gruppi bancari anni 2007-2008-2009 per tipologia di remunerazione

Totale compensi PRESIDENTI gruppi bancari anni 2007-2008-2009 per tipologia di remunerazione


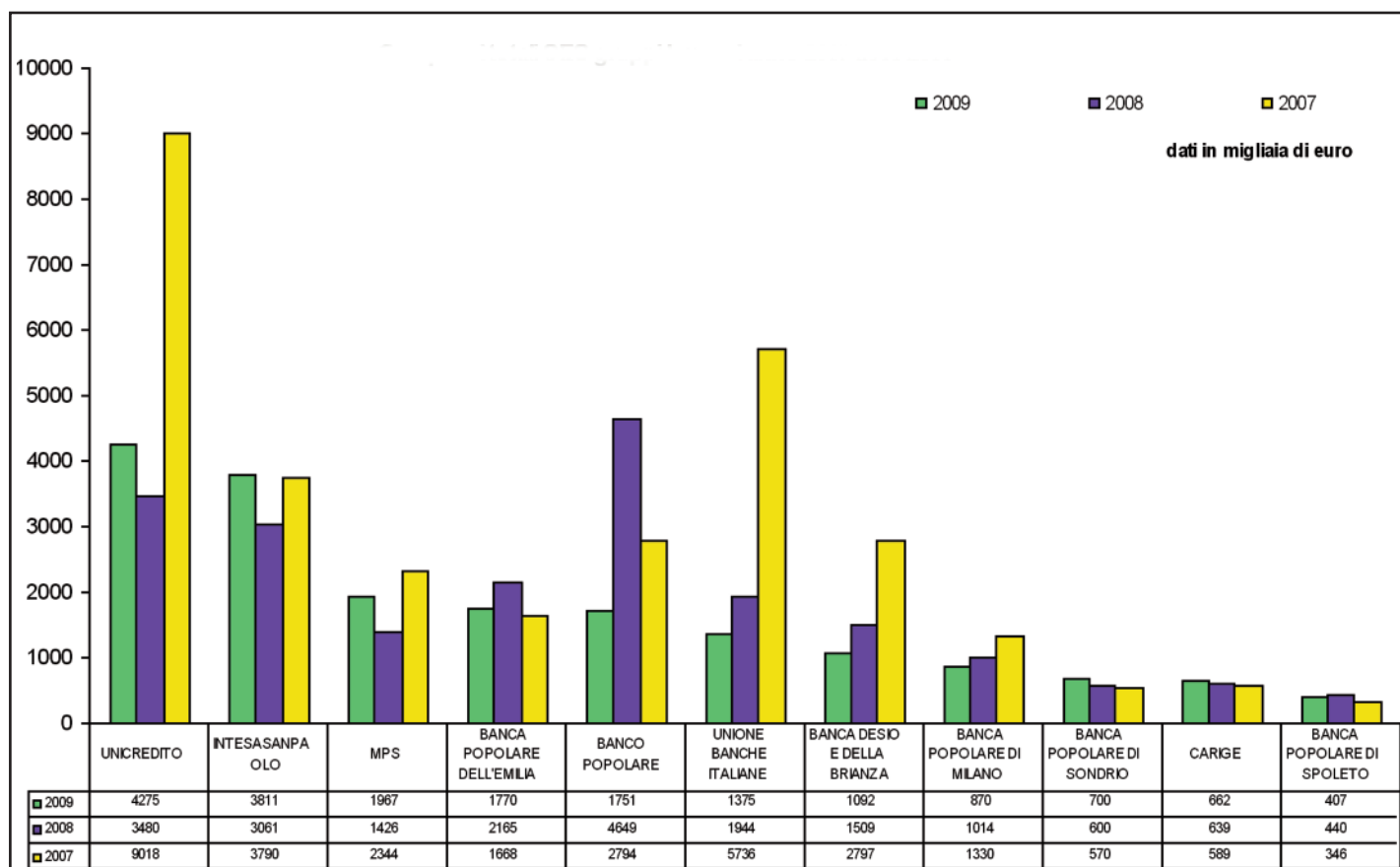
Rapporto tra compenso totale complessivo CEO gruppi bancari anni 2007-2008-2009 con salario medio lordo dipendente



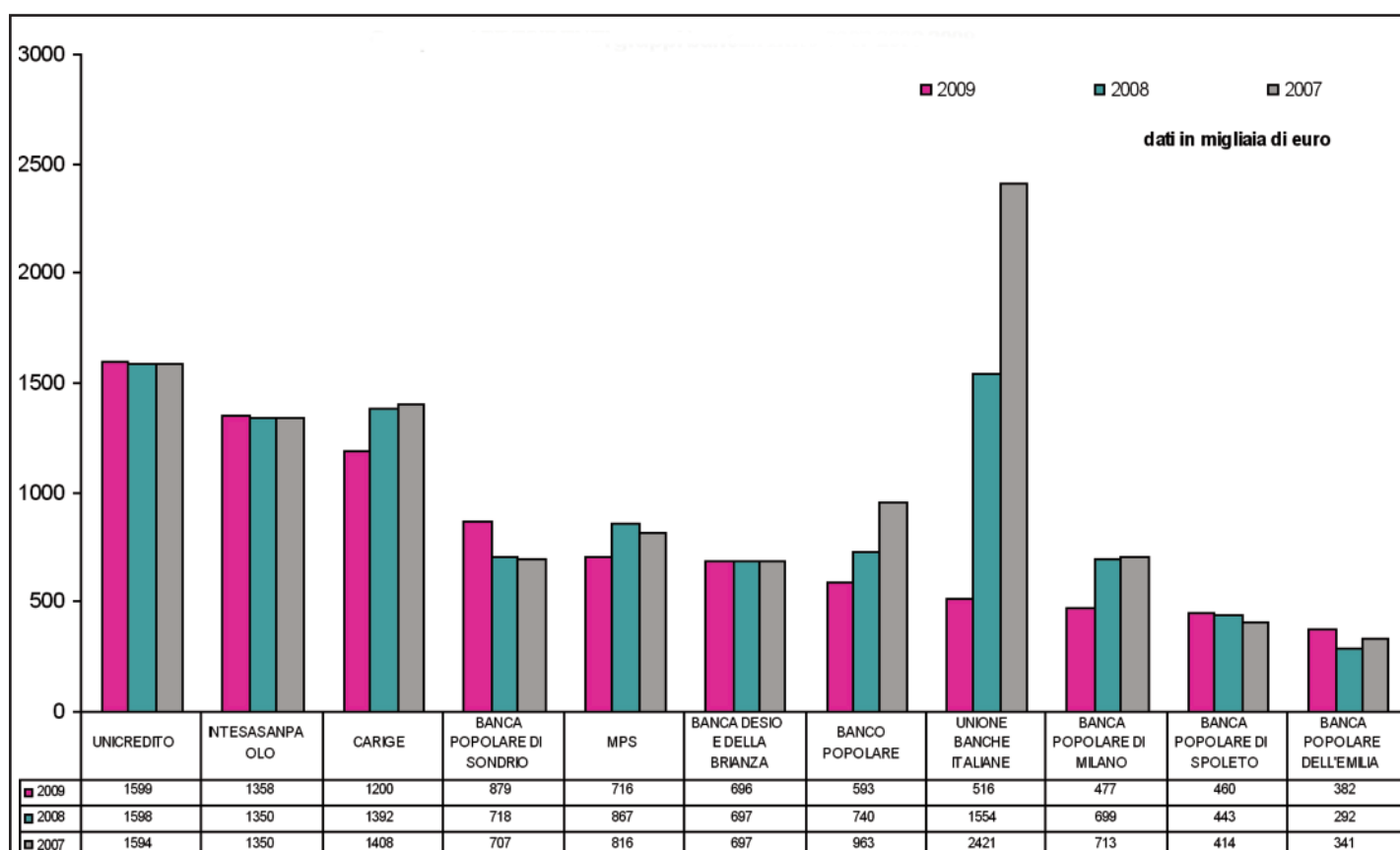
Rapporto tra compenso totale complessivo PRESIDENTI gruppi bancari anni 2007-2008-2009 con salario medio lordo dipendente



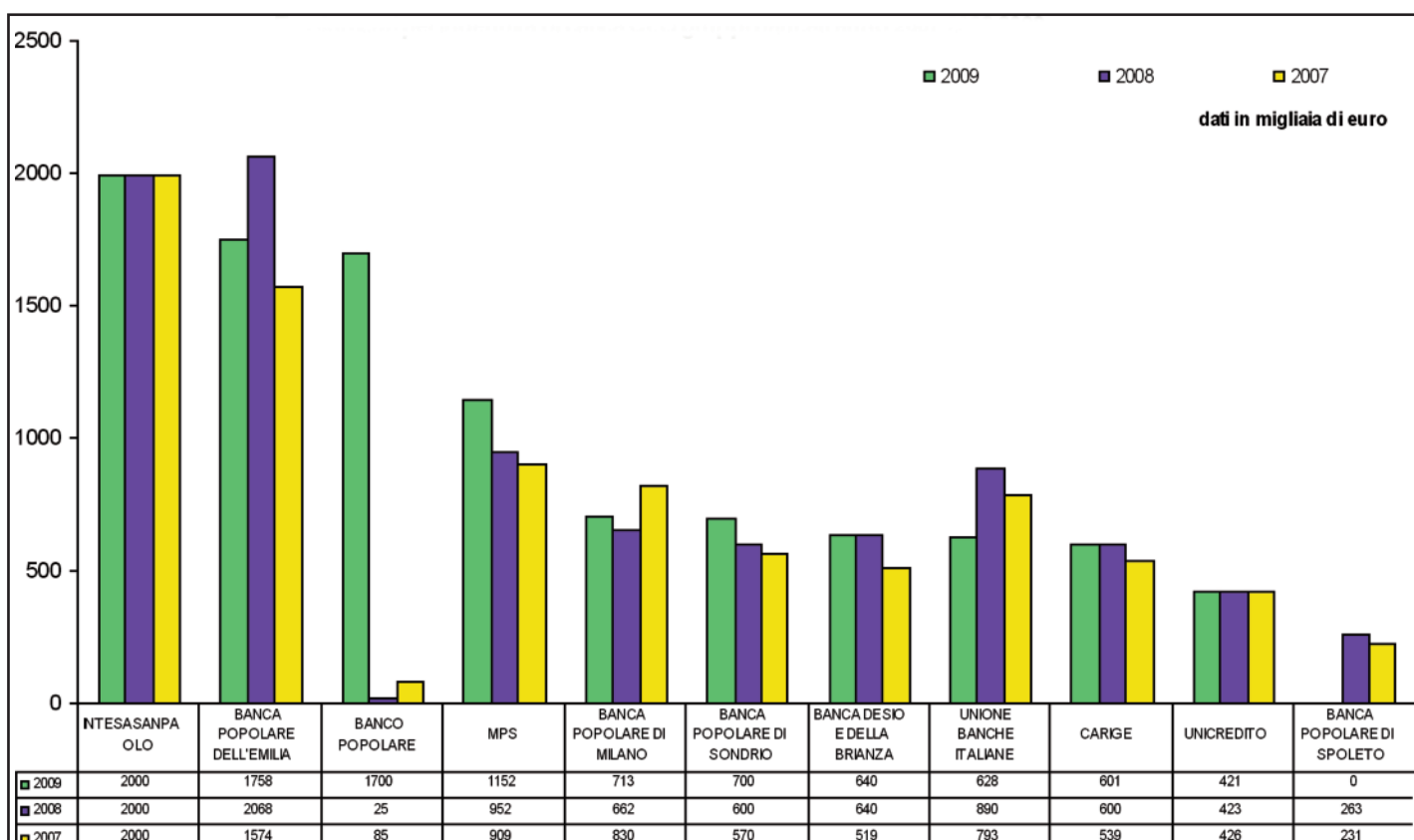
Compensi totali CEO gruppi bancari anno 2007-2008-2009



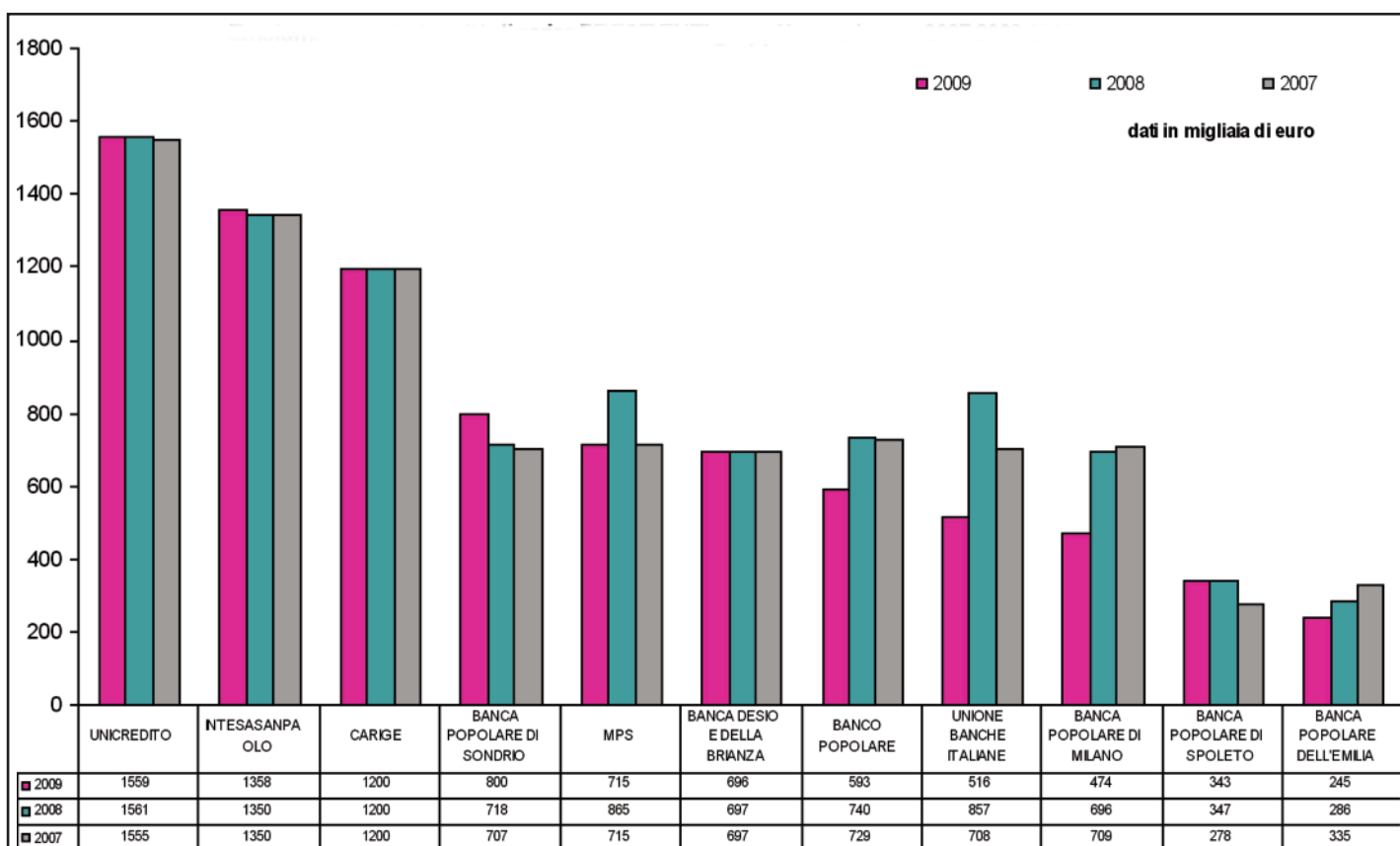
Compensi totali PRESIDENTI gruppi bancari anno 2007-2008-2009



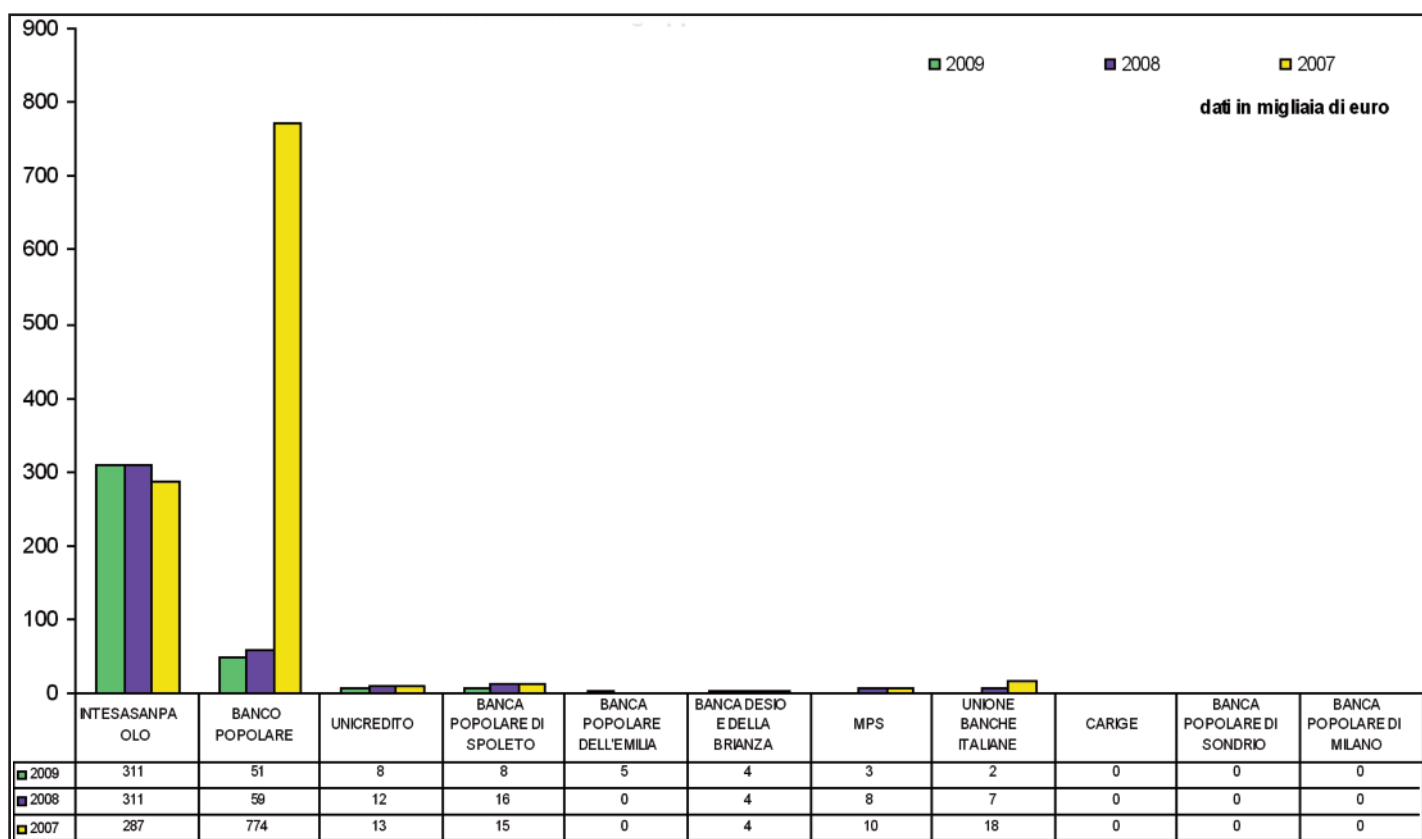
Emolumenti per indennità di carica CEO gruppi bancari anno 2007-2008-2009



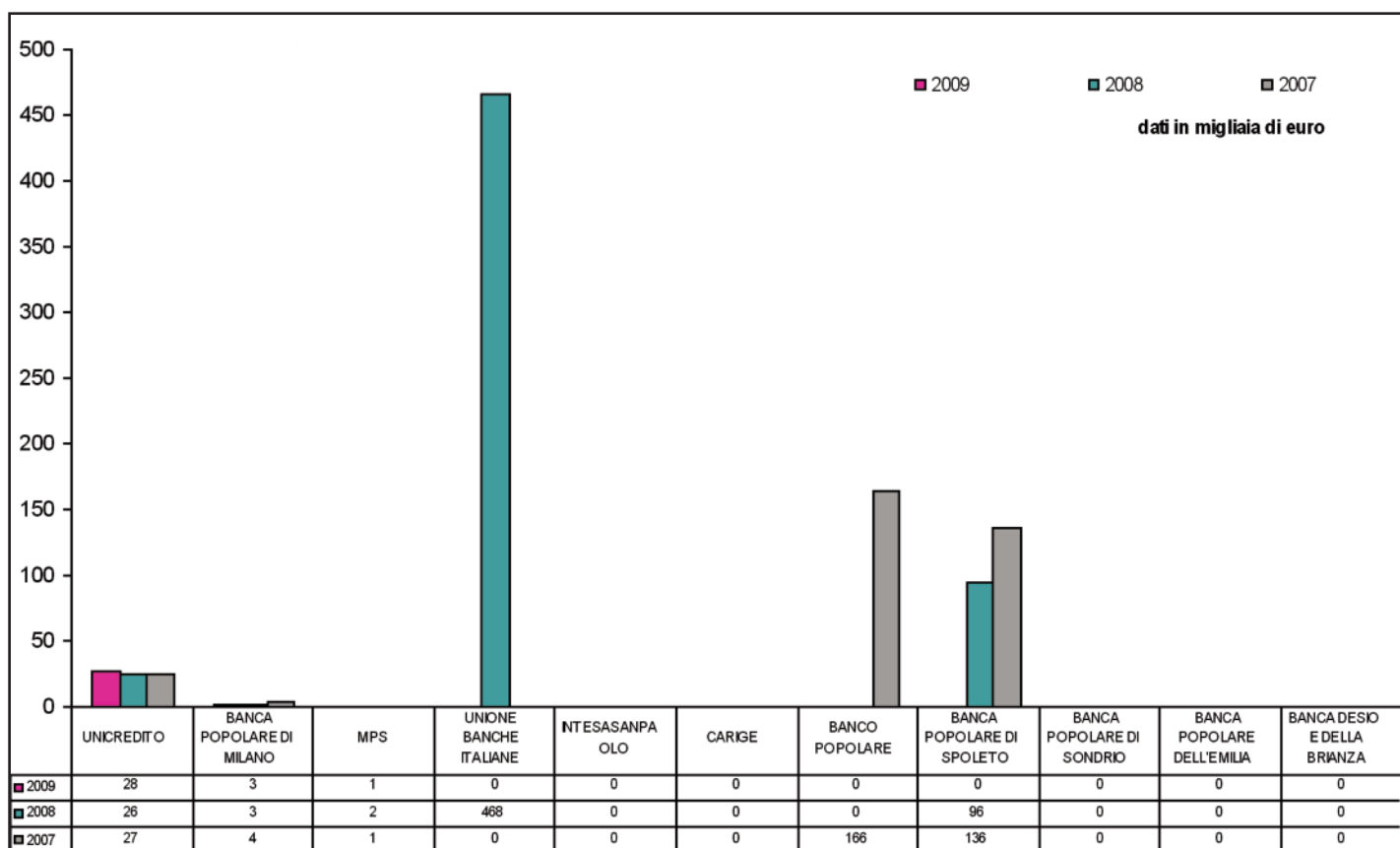
Emolumenti per indennità di carica PRESIDENTI gruppi bancari anno 2007-2008-2009



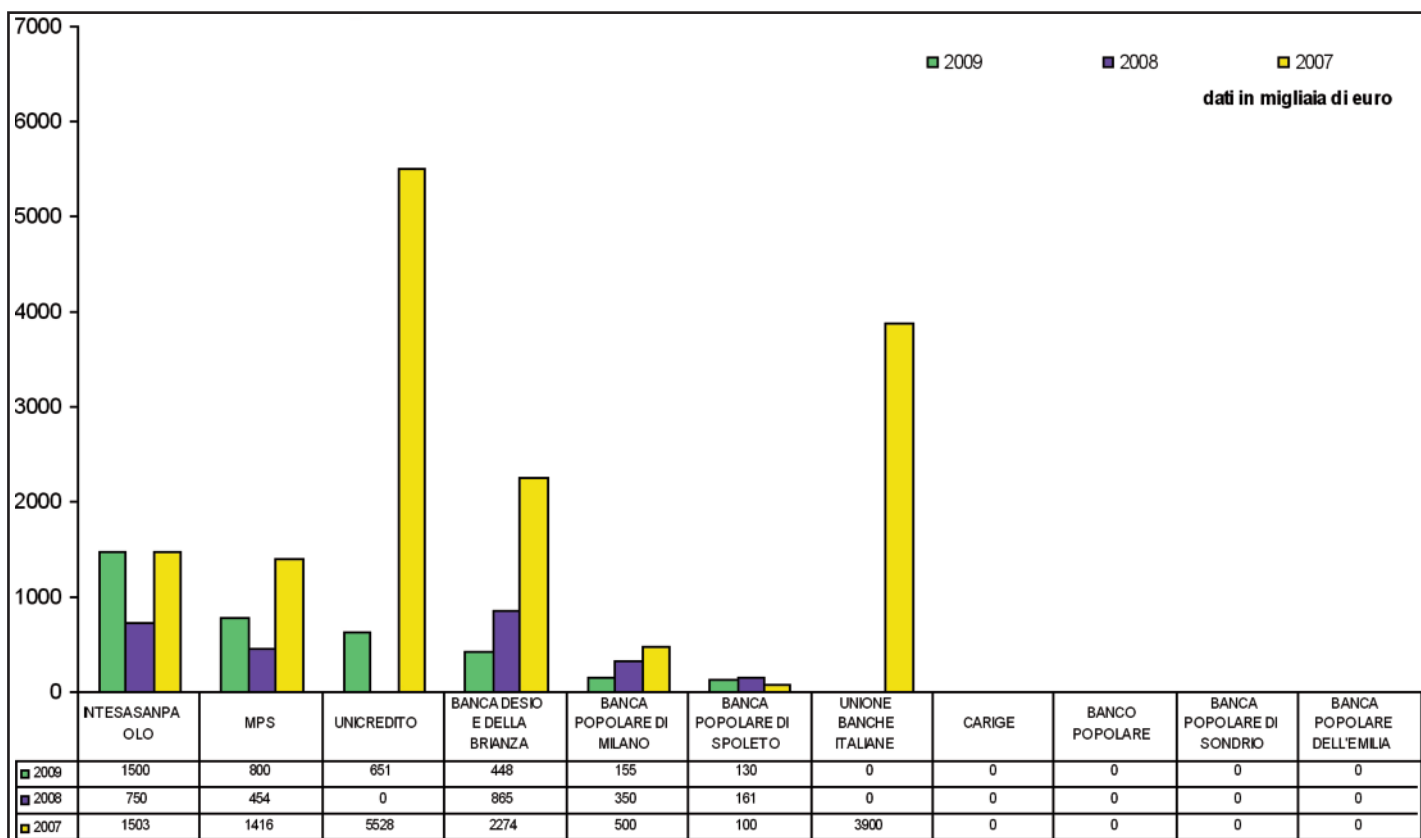
Benefici non monetari CEO gruppi bancari anno 2007-2008-2009



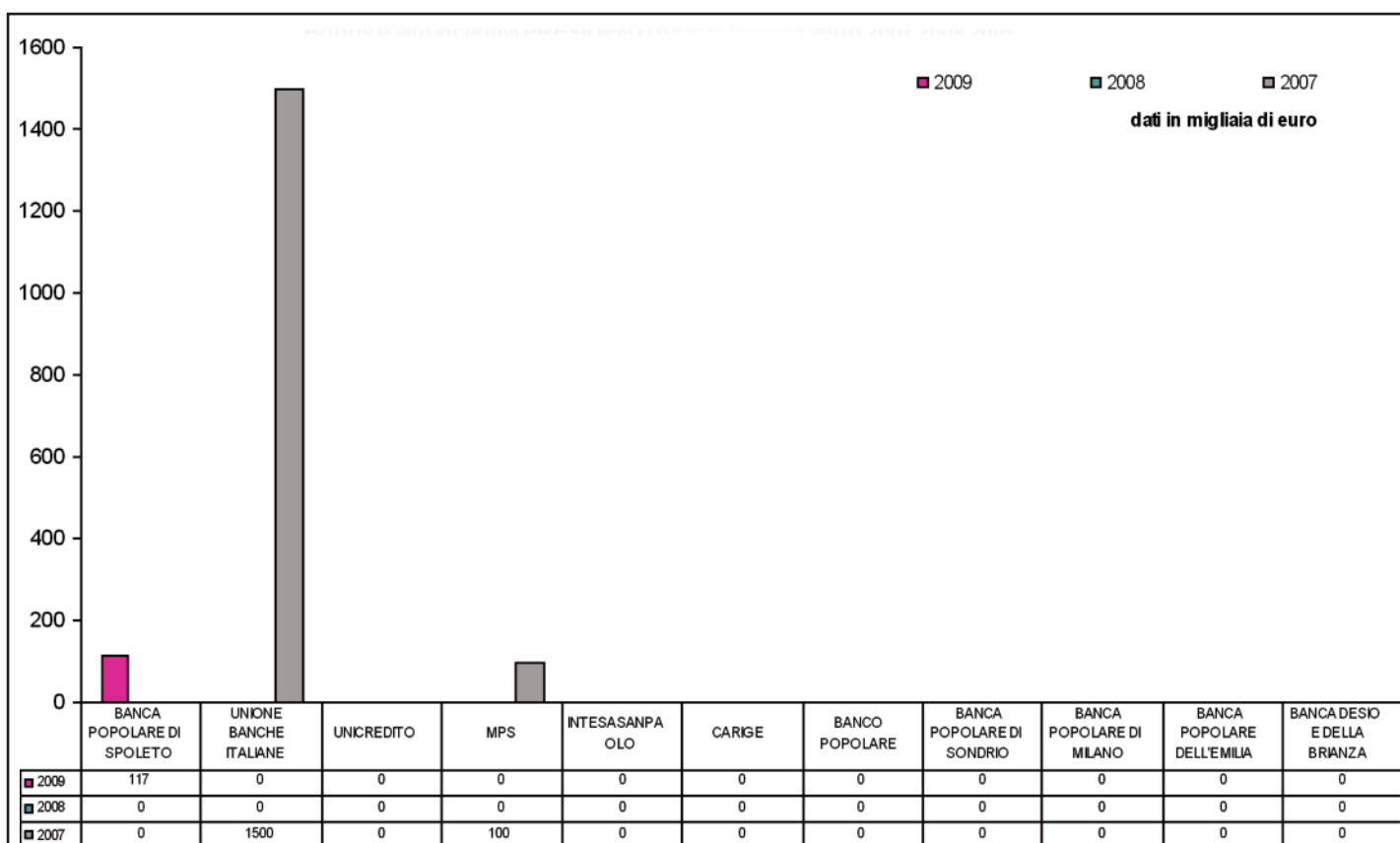
Benefici non monetari PRESIDENTI gruppi bancari anno 2007-2008-2009

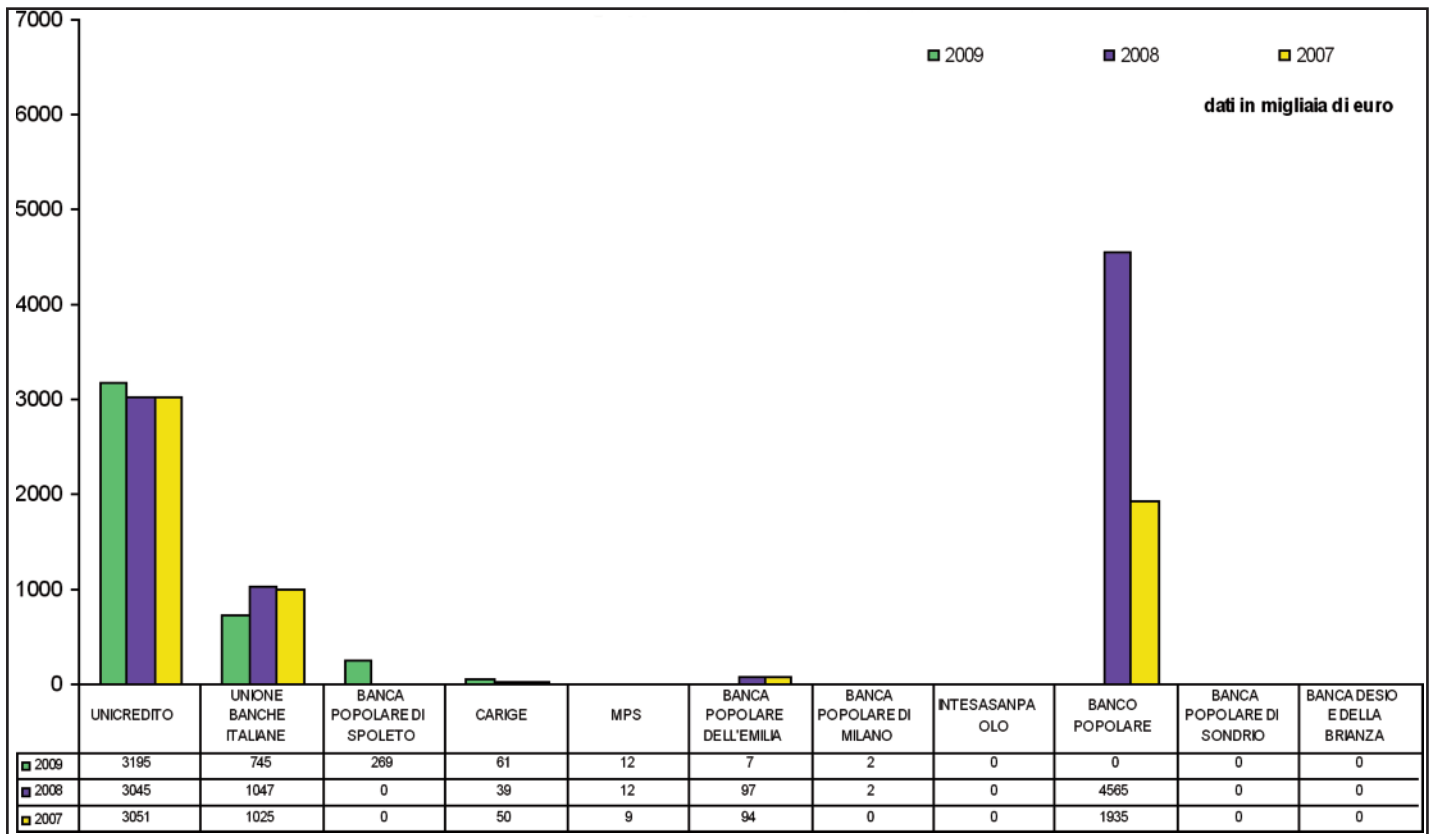
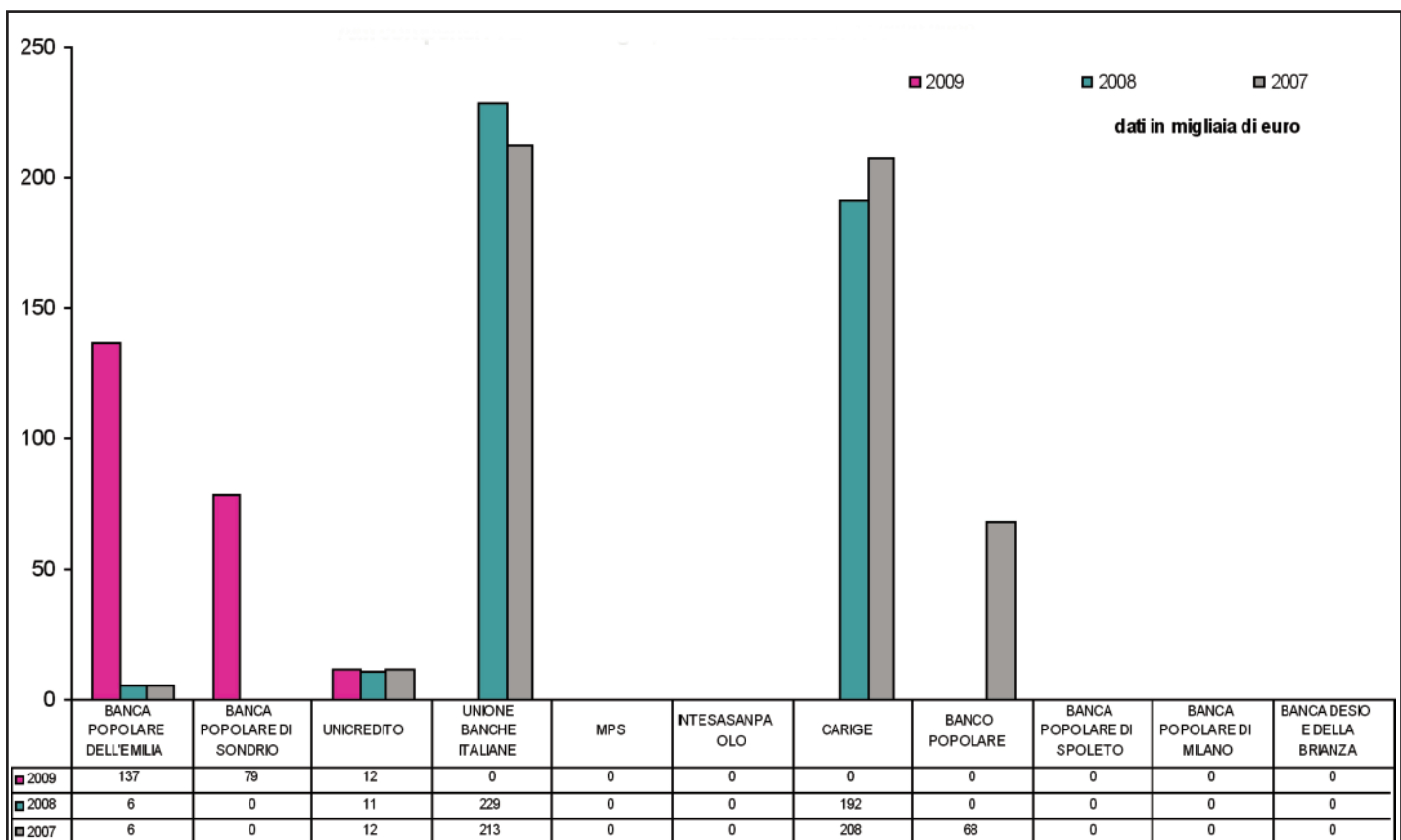


Bonus e altri incentivi CEO gruppi bancari anno 2007-2008-2009

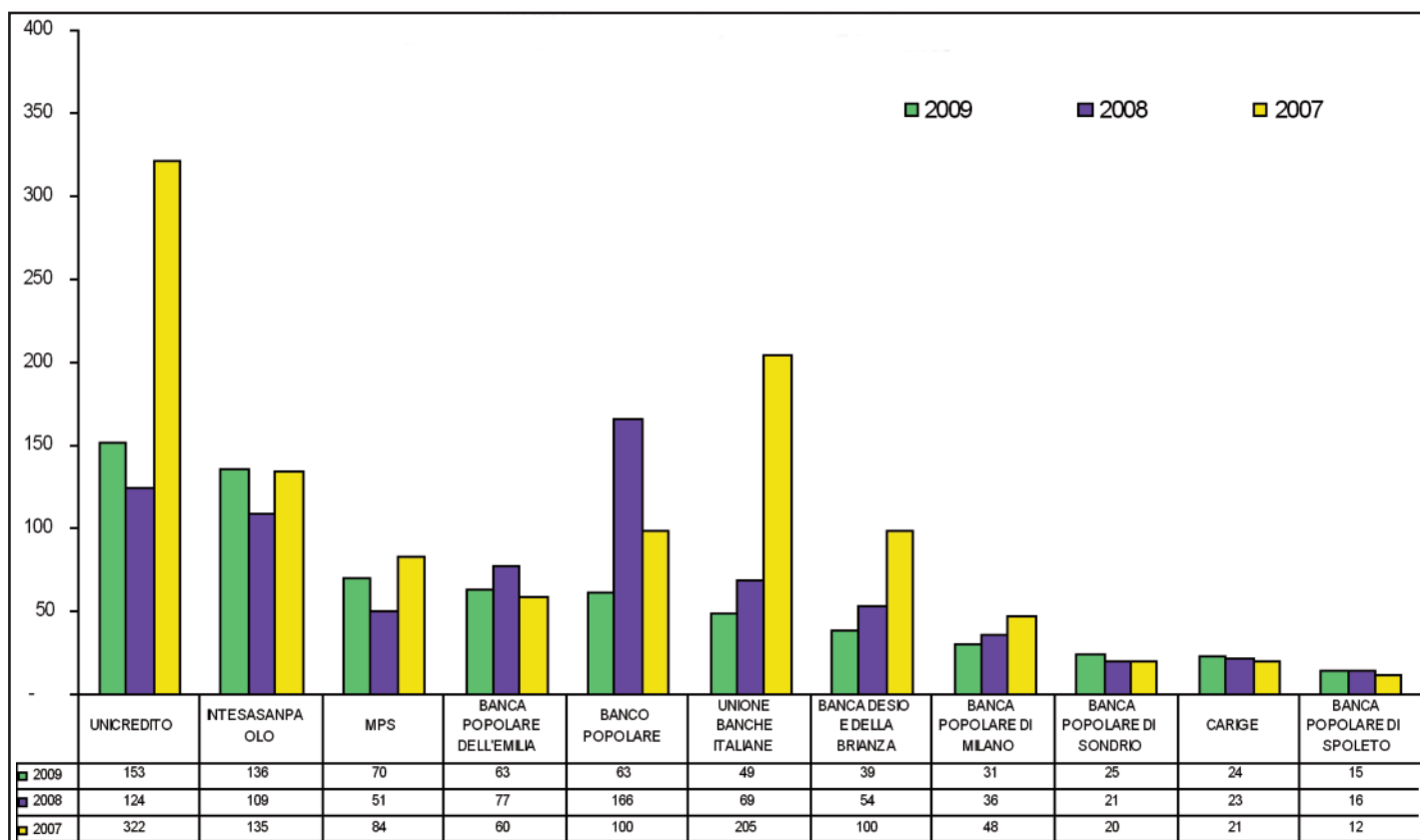


Bonus e altri incentivi PRESIDENTI gruppi bancari anno 2007-2008-2009



Altri compensi CEO gruppi bancari anno 2007-2008-2009

Altri compensi PRESIDENTI gruppi bancari anno 2007-2008-2009


Rapporto tra compenso totale CEO gruppi bancari e salario medio lordo dipendente anno 2007-2008-2009



Rapporto tra compenso totale PRESIDENTI gruppi bancari e salario medio lordo dipendente anno 2007-2008-2009

