

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI DI BANCA INTESA SANPAOLO

Torino, 27 Aprile 2015

Sig. Presidente,
Sig. Consigliere Delegato
Sigg. Azionisti

Buongiorno,

sono il Presidente di AZIONE INTESA SANPAOLO, l'Associazione dei piccoli azionisti della nostra Banca, che come ogni anno, dal 2006 porta in Assemblea la voce dei propri iscritti.

PUNTO 1) all' O.d.G.

Per quel che riguarda l'esercizio 2014 esprimiamo apprezzamento per l'andamento che appare globalmente positivo. La ns. Banca ha infatti raggiunto una solida patrimonializzazione, ha una buona liquidità, l'andamento del titolo in Borsa è in aumento.

Se una critica si può fare, essa nasce dall'impressione globale di una Banca in posizione conservatrice. Ciò è positivo nel breve periodo, tenendo anche presenti le problematiche economiche di questi tempi, ma, in una prospettiva di lungo termine, non si intravedono programmi volti allo sviluppo e di investimento, fattori che dovrebbero essere presi in considerazione alla luce di quella asserita ripresa che dovrebbe consolidarsi nei prossimi anni.

Esprimiamo quindi parere favorevole alla proposta di destinazione dell'utile d'esercizio, questa volta non solo in linea con quanto previsto dal Piano d'Impresa 2014-2017, ma senza che si sia fatto ricorso, come nell'anno scorso, all'utilizzo della riserva straordinaria, circostanza dalla nostra associazione contrastata in quanto è andata a ridurre i c.d. Mezzi Propri.

Preferiamo invece soffermarci su di alcuni elementi gestionali sui quali gradiremmo avere risposta.

Innanzitutto è d'obbligo chiedere che venga chiarito, visto i recenti sviluppi internazionali, se la nostra Banca detiene in portafoglio titoli greci.

Esprimiamo dubbi inoltre sul progetto attuato e denominato Banca Estesa. Ci sembra infatti piuttosto confuso: durata degli orari differenziati di apertura delle filiali, filiali con servizio di cassa limitato, filiali senza servizi di cassa, necessità di fissare appuntamenti per incontrare il gestore. Il modello necessita di modifiche: il personale non è quantitativamente sufficiente, non tutti i lay-out delle filiali senza servizio di cassa o con servizio limitato, hanno aree sufficientemente sicure per i clienti che operano alle postazioni ATM.

Sede legale: Via Veneto, 116 – 00187 Roma – C.F. 97446250157

Sede operativa: Via Goito, 2 - 10125 Torino – e-mail: azioneintesasanpaolo@alice.it

Tel. 011.6694884 – Fax 011.6695008

Abbiamo l'impressione che la Banca tenda ad adattare la clientela alle sue necessità, piuttosto che il contrario, tenendo conto anche della media anagrafica elevata della popolazione.

Altro argomento che assumerà rilievo quanto prima è quello che i Consigli di Sorveglianza e di Gestione vengono a scadere nell'anno in corso; tale circostanza è di non poco conto riguardando la governance della nostra Banca e ne scaturiscono alcune considerazioni.

Innanzitutto bisognerà vedere se l'attuale dirigenza deciderà di continuare l'esperienza del sistema duale o il suo abbandono. In proposito è nota agli azionisti, che più ci hanno seguito in questi anni, la posizione decisamente negativa della nostra associazione nei confronti delle criticità presenti nel sistema duale. Solo in questa assemblea ne constatiamo 2 tra le più palesi: l'impossibilità per gli azionisti di approvare il bilancio e il voto non vincolante sulla prima parte del punto 2) all' O.d.G.

Delle novità riguarderanno anche le Fondazioni Bancarie, che dovranno ridurre la loro partecipazione e cedere sul mercato complessivamente ca l' 8,50% delle quote attualmente possedute in applicazione di un recentissimo protocollo (parliamo del protocollo MEF/ACRI), che ridisegna il ruolo delle fondazioni nelle banche; anche questo da noi auspicato da tempo.

Ci sarà, allora, da vedere quale sarà l'atteggiamento dei fondi esteri. Il fatto che siano aumentati gli investitori internazionali, da una parte è evidentemente un fatto positivo, poichè testimonia la positiva reputazione che la nostra banca ha saputo guadagnarsi, dall'altro, tenuto conto che i fondi possiedono ormai il 56% ca del capitale della Banca, riteniamo che prima o poi vogliano dire la loro sulla sua gestione ed essere rappresentati da loro esponenti nel board della banca.

Altra considerazione da fare è quella sulla decisione presa dalla BCE, secondo la quale dal 1.1.2016 si dovrebbe passare dal "bail out" al "bail in", cioè dal salvataggio esterno al salvataggio interno, nell'ipotesi di banche in crisi, facendo così carico delle conseguenze del fallimento sugli azionisti e sui creditori privati e non più sui contribuenti. Recentemente lo stesso ministro Padoan ha, in alcune occasioni, sollecitato un cambiamento di rotta da parte dei risparmiatori chiedendo loro una maggiore propensione al rischio.

Alla luce di quanto sopra e tenuto conto della maggiore debolezza dei piccoli azionisti, rispetto ad altri, è evidente che nel nuovo board della Banca, riteniamo opportuno che questi debbano essere rappresentati, così come da sempre dalla nostra Associazione richiesto.

Chiudiamo il nostro intervento chiedendo, oltre alle risposte su quanto sopra portato all'attenzione dell'assemblea, delucidazioni sulla operazione Pirelli, KKr e sull'andamento e le ipotesi di gestione dei non performing loans e sull'idea di Intesa Sanpaolo di entrare direttamente sul mercato immobiliare con ISP Casa.

Punto 2a)b)c)d) all' O.d.G.

Esprimiamo voto contrario su tutti i punti, coerentemente con la posizione da sempre assunta dalla nostra Associazione.

Da sempre siamo stati particolarmente critici sui temi della retribuzione ed in special modo sulle politiche remunerative delle posizioni apicali del Gruppo: Consiglieri di Gestione, CEO, Direttori Generali ed altri e non pochi Dirigenti che l'Azienda qualifica come personale con "responsabilità strategiche".

Ancora una volta, – sia pure in ossequio al disposto dell’art.123-ter del D.Lgs.n.58/1998 – l’Assemblea è chiamata ad esprimere una deliberazione non vincolante ed ancora una volta non possiamo non segnalare come tale condizione sia, a ns. avviso, mortificante per la qualità e il contenuto intrinseco del voto assembleare, così come riteniamo scarsamente plausibile ed etico un sistema in cui il Consiglio di Gestione stabilisca e proponga le proprie remunerazioni che vengono “inevitabilmente” approvate dal Consiglio di Sorveglianza; organi che, come riportato nella Relazione sul Governo Societario, sottopongono, tra l’altro, composizione e performance alla propria autovalutazione, sia pure assistita da società di consulenza (pagata dalla Banca!).

Di nuovo evidenziamo che una prima componente del gravoso costo della Governance è costituita dalla numerosità dell’attuale struttura: ben 29 elementi.

Che tale numero sia considerato sovrabbondante, lo testimonia una direttiva Bankitalia che impone, alle banche che applicano il sistema duale, la riduzione entro l’anno 2017 del numero dei membri dei consigli sino ad massimo di 22 (di cui 7 nel Consiglio di Gestione).

Ma anche il Presidente Draghi, in una sua recente audizione alla Camera dei Deputati, si è espresso in merito, affermando testualmente che: “Ogni consigliere costa una certa cifra e questo sistema viene pagato dai clienti” e noi, ci permettiamo di aggiungere, dagli azionisti .

Riteniamo che, non a caso, nel corso della precedente assemblea, l’esito della votazione sui punti di analogo contenuto abbia raccolto voti contrari per ben 1/3 e – perdurando le attuali metodologie – ci aspettiamo sorprese, a ns. avviso positive, con la riduzione della quota azionaria in mano alle Fondazioni e la maggior presenza dei fondi esteri, di cui il fondo Black Rock Inc. e Norges Bank costituiscono le avanguardie.

Che poi il quantum delle retribuzioni abbia una rilevanza non indifferente, è confermato dall’attenzione che, finalmente, in questi ultimi anni, hanno posto in essere Autorità nazionali (Banca d’Italia e Consob) e Comunitarie (EBA nonché Parlamento e Consiglio Europeo), intervenendo con specifici provvedimenti in merito alle politiche di remunerazione, struttura dei compensi ed obblighi di trasparenza ed informativa al pubblico, anche se non sono mancati egli escamotages.

Secondo un recentissimo (2015) studio dell’EBA (Autorità Bancaria Europea), infatti, diversi gruppi bancari europei hanno inserito la c.d. "role based" – quota variabile di retribuzione relativa alla carica ricoperta – nell’ambito della retribuzione fissa. Tale componente dovrebbe essere correttamente computata invece nella parte variabile, rispettando così la direttiva europea che stabilisce che questa parte non possa superare il 100% della parte fissa. Mentre ricorrendo a questo escamotage, in realtà si occulta che il rapporto tra fisso e variabile raggiungerebbe il 300%.

Ci farebbe piacere quindi che in questa sede ci rassicurate sul fatto che la nostra Banca non pratica escamotages del genere.

Diamo atto di qualche – a ns. avviso – troppo timido segnale di contenimento del costo delle remunerazioni, a seguito della riduzione da 6 a 5 del numero dei comitati (per la partecipazione ai quali è previsto un gettone di presenza di €1.800 a testa) e della rinuncia al compenso fisso da parte dei rispettivi Presidenti, così come hanno rinunciato al medesimo compenso anche i Consiglieri esecutivi, se già Dirigenti del Gruppo.

Rileviamo, invece, come i compensi fissi dei Consiglieri, ridotti del 30% nella seconda metà dell'anno 2013, così come enfatizzato nella precedente Assemblea sull'onda della risonanza mediatica della crisi economica nonché su richiesta della stessa Compagnia di San Paolo, siano stati prontamente ripristinati appieno nel 2014.

Riprendendo poi alcuni articoli di note testate giornalistiche ed un recente studio della UILCA, abbiamo dovuto appurare come nella ns. Banca, ma per la verità anche le altre principali banche non sono da meno, continuino ad essere erogate al top management remunerazioni decisamente astronomiche e poco in linea con l'austerità imposta alla collettività.

Contrariamente a quanto ci si aspetterebbe da un'associazione di azionisti, esprimiamo voto contrario anche in merito all'acquisto di azioni proprie da destinare a dipendenti, collaboratori ed amministratori nel quadro di un sistema incentivante, perchè le modalità della proposta – unitamente agli altri due successivi punti all'OdG – non sono rivolte indistintamente a Personale e collaboratori, ma creano e definiscono, invece, nella realtà dei fatti, un sistema complesso ed articolato volto a premiare solo determinate figure professionali.

Dirigenti apicali, Risk Takers e c.d. risorse strategiche, destinatarie dei piani in argomento, sono, a ns. avviso, già ben retribuiti, senza che sia quindi necessario concedere ulteriori e cospicue prebende, tanto più nel caso di conclusione del rapporto di lavoro/collaborazione.

Le ipotesi di dure “penali”, e/o esclusione dai benefici del sistema incentivante, non son altro che mere formulazioni teoriche: nella realtà, eccetto situazioni eclatanti, potremmo assistere nella chiusura di rapporti contrattuali al ricorso alla “risoluzione consensuale” che – guarda caso – consente di mantenere inalterati tutti i benefici previsti; il caso Cucchiani ne è la più tangibile rappresentazione, come si evince dai 499.000 euro che troviamo ancora a suo nome a pag.149 della Relazione sulle Remunerazioni 2014, in applicazione delle condizioni previste in un contratto che, inascoltati, criticammo.

La nostra associazione, invece, da sempre sollecita equità retributiva e piani di azionariato diffuso tra tutti i dipendenti, laddove con tale termine, intendiamo una distribuzione di azioni ai dipendenti, tale da consentire uno stabile possesso azionario e l'esercizio del diritto di voto. Per questo, nell'ottica di favorire un salto culturale in materia, abbiamo apprezzato l'iniziativa denominata LECOIP, sottolineando, però, che questa rappresenta una operazione di natura finanziaria, piuttosto che partecipativa.

Motivazione personale, tendenza al risultato, spirito aziendale e senso di appartenenza – elementi tutti richiamati nelle Relazioni - prima che con i benefici economici, si conquistano e mantengono con la comprensione e condivisione degli obiettivi nell'ambito del proprio ruolo. Nessuna strategia, per quanto valida ed innovativa, ha la minima possibilità di successo se non ha un substrato aggregativo e non viene fatta propria da ogni risorsa: dal commesso al dirigente. Tutti partecipano con il loro lavoro al raggiungimento del risultato, tutti hanno contribuito a costruire la realtà della banca qual è ora e tutti – collaboratori e dipendenti –hanno pari dignità e diritto di partecipare alla condivisione del risultato positivo (FCA insegni!!).

Torino, 27 Aprile 2015

IL PRESIDENTE
(Avv. C. Casciano)