

## Area Studi Mediobanca



Caratteristiche dei board delle società  
con sede in Italia quotate al segmento MTA  
Anno 2016

Novembre 2017

## MEDIOBANCA

DECRETO LEGISLATIVO n. 196 DEL 30-06-2003 SULLA TUTELA DELLA PRIVACY

### INFORMATIVA

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto Legislativo n. 196 del 30-06-2003, recante disposizioni a "Tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento di dati personali", si precisa che i dati personali da noi raccolti potranno essere oggetto, nel rispetto della normativa sopra richiamata - e conformemente agli obblighi di riservatezza cui è ispirata l'attività della nostra società - di trattamenti, che consistono nella loro raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, elaborazione, modificazione, selezione, estrazione, utilizzo, blocco, comunicazione, diffusione, cancellazione ovvero nella combinazione di due o più di tali operazioni. Tali dati vengono trattati per finalità di ricerca economica e statistica e in particolare per la realizzazione del volume "Caratteristiche dei *board* delle società con sede in Italia quotate al segmento MTA" e delle opere digitali su CD e Web, opere destinate alla pubblicazione e alla diffusione in Italia e all'estero, e di altre pubblicazioni contenenti dati per singola società o aggregati. Il trattamento dei dati potrà avvenire anche attraverso strumenti automatizzati atti a memorizzarli, gestirli e trasmetterli, mantenuti in ambienti di cui è controllato l'accesso; il trattamento dei dati potrà essere effettuato, per conto della nostra società, con le suddette modalità e con criteri di sicurezza e riservatezza equivalenti, da società, enti o consorzi che ci forniscano specifici servizi elaborativi, nonché da società, enti (pubblici o privati) o consorzi che svolgano attività connesse, strumentali o di supporto a quella della nostra società. L'elenco delle società, enti o consorzi sopra indicati è riportato nel prospetto, tempo per tempo aggiornato, tenuto a disposizione presso i nostri locali.

Ai sensi dell'art. 7 del Decreto Legislativo l'interessato può esercitare i suoi diritti e, in particolare, può ottenere dal titolare la conferma dell'esistenza o meno di propri dati personali e che tali dati vengano messi a sua disposizione in forma intellegibile. L'interessato può altresì chiedere di conoscere l'origine dei dati nonché la logica e le finalità su cui si basa il trattamento; di ottenere la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge nonché l'aggiornamento, la rettifica o, se vi è interesse, l'integrazione dei dati; di opporsi, per motivi legittimi, al trattamento stesso.

La presente informativa è redatta tenendo conto delle regole fissate dall'articolo 2, comma 2 del *Codice di deontologia relativo al trattamento dei dati personali nell'esercizio dell'attività giornalistica*, e in esecuzione del provvedimento autorizzativo del Garante per la Protezione dei dati personali emesso in data 20 ottobre 2008.

Ulteriori informazioni potranno essere richieste presso la sede di Mediobanca, oppure, per iscritto al:

- titolare al trattamento dei dati: MEDIOBANCA S.p.A., Piazzetta E. Cuccia, 1 - 20121 Milano, iscritta al n. 74753.5.0 dell'albo banche;
- responsabile del trattamento dei dati (in atto Dott. Vincenzo Tortis) presso la sede di Mediobanca.

Copyright 2017 by Mediobanca - Ufficio Studi  
Foro Buonaparte 10, Milano - Tel. 02-8829.1

Internet: [www.mbres.it](http://www.mbres.it)

E-mail: [ufficio.studi@mediobanca.com](mailto:ufficio.studi@mediobanca.com)

# INDICE

	Pag.
1. Premessa.....	5
2. Il campione esaminato.....	5
3. Età dei soggetti in carica.....	6
4. Il monte compensi nel 2016.....	9
5. Caratteristiche delle sole posizioni di durata annuale.....	11
6. Compensi medi annuali.....	11
7. Alcune considerazioni in base al genere.....	13
8. La figura del Consigliere delegato.....	15
9. Compenso degli apicali e loro multiplo sul costo medio del lavoro.....	17



## 1. Premessa

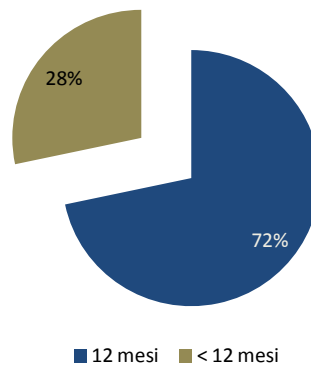
Questo report rielabora le informazioni riportate nelle Relazioni sulla remunerazione in particolare nella Tabella 1 “Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche” contenuta nella seconda parte della seconda sezione della Relazione sulla politica di remunerazione disciplinata dall’articolo 123-ter del decreto legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 (“Testo Unico della Finanza”) e dall’art. 84-quater del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successivamente modificato.

## 2. Il campione esaminato

I dati riguardano la campagna compensi dell’anno 2016 di 224 imprese con sede in Italia quotate all’MTA. Complessivamente sono state raccolte informazioni su 3339 amministratori, direttori generali e sindaci. Si tratta di dati anagrafici (data, luogo di nascita, sesso e nazionalità come risultanti dal codice fiscale) e di dati retributivi relativi alla carica. Il compenso complessivo è esposto frazionandolo nelle componenti previste dallo schema di legge: quota fissa, quota variabile *equity* e *non equity*, benefit, altri compensi ed eventuale somma liquidata per cessazione o inizio della carica. Una parte rilevante delle cariche è stata coperta per una frazione d’anno, sia perché terminata prima dello scadere dei 12 mesi sia perché iniziata durante l’esercizio.

La ripartizione è riportata in Fig. 1.

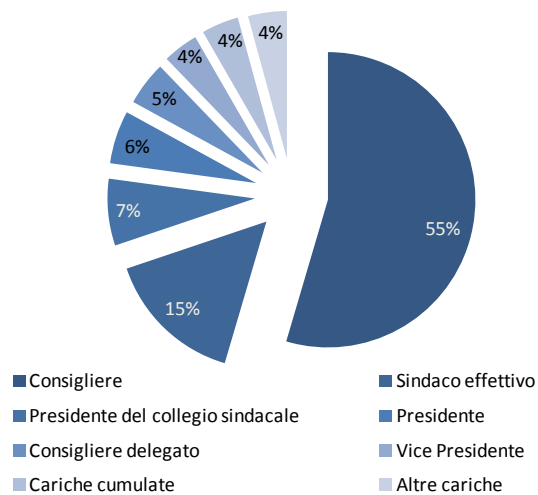
Fig. 1 - Composizione % delle cariche per durata



Poiché gli avvicendamenti hanno riguardato il 28% dei soggetti, si ricava un tasso annuo di *turnover* delle cariche attorno al 14%.

Le cariche si assortiscono secondo la composizione riportata in Fig. 2.

Fig. 2 - Composizione % delle cariche



Il 55% delle rilevazioni si riferisce alla carica di Consigliere, il 15% a quella di Sindaco effettivo e il 7% a quella di Presidente del collegio sindacale. Il 6% dei casi è relativo alla figura di Presidente del CdA, il 5% al Consigliere delegato, il 4% al Vice-Presidente. Da segnalare la ricorrenza del 4% di cariche cumulate che per la grande maggioranza dei casi coinvolgono la figura del Consigliere delegato in abbinamento con quella del Presidente o del Direttore generale. Nelle "Altre cariche" confluiscono soprattutto direttori generali e membri del consiglio di sorveglianza per le società che adottano il sistema duale.

La nazionalità prevalente è quella italiana (92,8% dei casi), seguita da quelle francese (1,3%), statunitense (1%) e inglese (0,7%). Il cumulo delle restanti 38 nazionalità concorre al saldo del 4,2%.

La dimensione media dei CdA è pari a 10 unità.

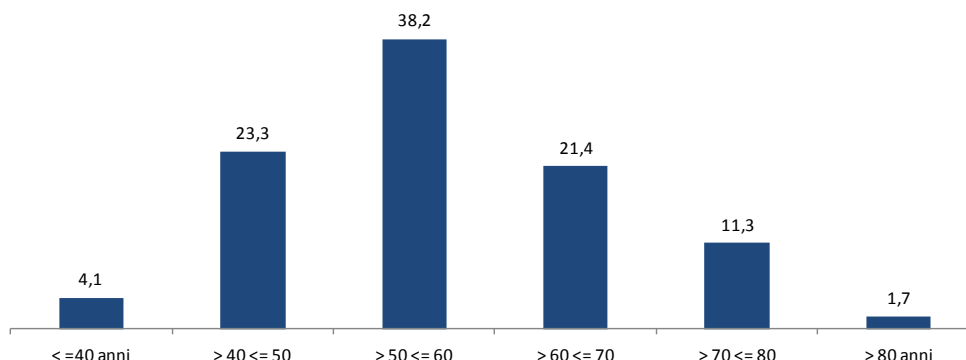
### 3. Età dei soggetti in carica

A fine 2016 l'età media dei soggetti che siedono negli organi di amministrazione e controllo è pari a 57,3 anni, quella mediana è di 56 anni. Il soggetto più giovane ha 25 anni, il più anziano 92. La Fig. 3. raggruppa i soggetti per fasce d'età e ne riporta la distribuzione di frequenza. La prima osservazione riguarda gli estremi della distribuzione: il 4,1% dei soggetti ha meno di 40 anni, mentre il 13% ne ha più di 70. La maggiore concentrazione è tra i 50 e i 60 anni, ove cade il 38,2% delle occorrenze <sup>(1)</sup>.

<sup>1</sup> A puro titolo di curiosità, la Camera dei Deputati presenta la seguente distribuzione per età (al 22 settembre 2017): 19,2% nella fascia 25-39 anni, 29,8% nella fascia 40-49 anni, 29,2% nella fascia 50-59 anni, 18,3% nella fascia 60-69 anni e 3,5% oltre i 70 anni. L'età media dei senatori italiana (al 29 settembre 2017) è pari a 58,45 anni.

L'età media, quella mediana e quella estrema appaiono discretamente differenziate per tipo di carica, come si evince dalla Tab. 1.

Fig. 3 - Distribuzione % per fasce di età dei soggetti con carica



Tab. 1 - Età per alcune tipologie di carica

Carica	Età media	Età mediana	Età minima	Età massima
Presidente	63,4	63,0	34,0	92,0
Vice-Presidente	60,5	59,5	25,0	86,0
Consigliere delegato	54,0	53,0	35,0	82,0
Consigliere	56,9	56,0	25,0	88,0
Presidente del Collegio sindacale	59,0	57,0	39,0	85,0
Sindaco effettivo	55,3	54,0	32,0	83,0
Totale (con cariche cumulate)	57,3	56,0	25,0	92,0

Le presidenze sono ricoperte da soggetti relativamente più attempati: quella del CdA segna un'età di 63,4 anni, quella del Collegio sindacale si ferma a 59 anni. La vice - presidenza del CdA supera anch'essa i 60 anni (60,5 in media). Sono più giovani i Consiglieri delegati (54 anni) e i Sindaci effettivi (55,3 anni). L'età media del Consigliere è di 56,9 anni. L'età minima per l'ingresso nel CdA è di 25 anni, mentre tra i 34-35 anni si colloca la soglia d'accesso alla posizione di Presidente del CdA o a quella di Consigliere delegato. Per tutte le cariche l'età massima supera gli 80 anni.

La distinzione per attività, assicurativa, bancaria e industriale compone il quadro di cui alla Tab. 2.

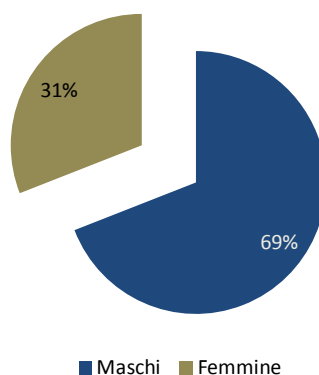
Tab. 2 - Età per tipo di attività

Attività	Età media	Età mediana	Età minima	Età massima
Assicurativa	60,1	59,0	35,0	89,0
Bancaria	59,9	59,0	28,0	86,0
Industriale	56,8	55,0	25,0	92,0
Totale	57,3	56,0	25,0	92,0

I comparti assicurativo e bancario appaiono allineati su valori medi attorno ai 60 anni, mentre nell'industria l'età media appare più contenuta (56,8 anni). Il divario tra l'età bancario-assicurativa e quella industriale è più ampia se misurata in mediana (59 anni contro 55). L'età media dei *board* delle imprese a controllo pubblico si attesta a 56,3 anni, quella relativa al controllo privato è appena superiore e pari a 57,4 anni (in mediana i due gruppi hanno la medesima età media, 56 anni).

Quanto alla composizione per genere, gli uomini occupano il 69% delle cariche, le donne il residuo 31% (Fig. 4). I due generi presentano una certa differenza quanto all'età poiché le donne sono mediamente più giovani di circa 7 anni: 52,4 anni contro 59,5 (Tab. 3).

Fig. 4 - Distribuzione per genere



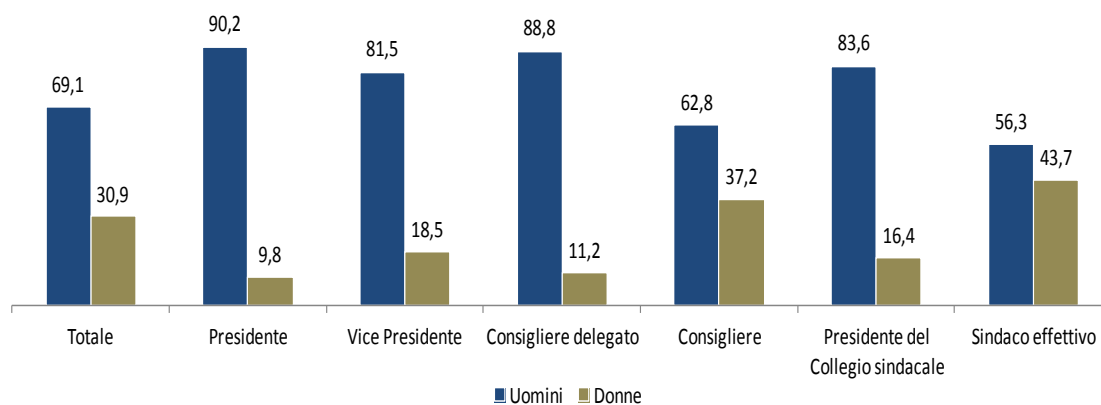


Tab. 3 - Età per genere

Genere	Età media	Età mediana	Età minima	Età massima
Uomo	59,5	59,0	25,0	92,0
Donna	52,4	52,0	26,0	86,0
Totale	57,3	56,0	25,0	92,0

La presenza femminile varia a seconda della carica esaminata (Fig. 5) e si abbassa notevolmente nelle posizioni apicali: solo il 9,8% nel caso della Presidenza del CdA, 11,2% per la carica di Consigliere delegato e 18,5% per la vice presidenza del CdA. Anche la Presidenza del Collegio sindacale vede una partecipazione femminile relativamente ridotta (16,4%). La quota femminile sale con riferimento alla funzione di Consigliere (37,2%) e tocca il proprio massimo nella funzione di Sindaco effettivo (43,7%).

Fig. 5 - Distribuzione per genere delle cariche principali



#### 4. Il monte compensi nel 2016

Le 3339 posizioni esaminate, comprensive di quelle di durata inferiore ai 12 mesi, hanno ricevuto nel 2016 un monte compensi pari a 606,6 milioni di euro. Tale somma si compone dei segmenti dettagliati in Tab. 4.

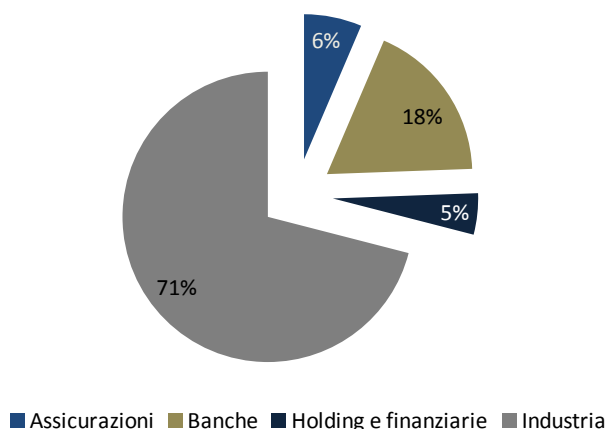
Tab. 4 - Composizione del monte compensi

Natura del compenso	Ammontare (€ mil)	In % del totale	Posizioni Interessate	In % del totale
Fisso	344,0	56,7	3339	100,0
Variabile non equity	100,6	16,6	265	7,9
Variabile equity	56,6	9,3	109	3,3
Benefit	7,4	1,2	469	14,0
Altri	39,4	6,5	275	8,2
Sub totale	548,0	90,3	-	-
Inizio/cessazione carica	58,6	9,7	56	1,7
Totale	606,6	100,0	3339	100,0

La quota fissa ammonta a 344 milioni e rappresenta il 56,7% del monte compensi interessando, ovviamente, la totalità dei 3339 soggetti qui censiti. La quota variabile si compone di una parte monetaria (*non equity*), pari a 100,6 milioni (16,6% del totale) che interessa il 7,9% dei soggetti e una parte corrisposta in strumenti finanziari (*equity*) che raggiunge 56,6 milioni (9,3% del totale) a beneficio del 3,3% dei soggetti. I benefit (auto, assicurazioni ecc.) sono nell'insieme poca cosa con 7,4 € milioni (1,2% del totale), ma hanno un grado di diffusione più ampio pari al 14% dei soggetti. Si segnala infine che 56 posizioni (1,7% del totale) hanno ricevuto compensi legati alla cessazione ovvero all'inizio della propria carica: si tratta di 58,6 milioni, pari al 9,7% del monte compensi. Le quattro maggiori liquidazioni (ognuna superiore a 6 milioni) hanno sommato 28,7 milioni, ovvero il 49% del relativo totale.

Il monte compensi si distribuisce in base ai principali settori delle società quotate come riportato in Fig. 6.

Fig. 6 - Distribuzione per attività del monte compensi



## 5. Caratteristiche delle sole posizioni di durata annuale

Le posizioni relative a cariche ricoperte continuativamente per 12 mesi sono 2394. La loro distribuzione per tipo di carica non si discosta significativamente da quella relativa alla totalità delle 3339 posizioni. Ad esempio, la carica di Consigliere rappresenta il 52,6% del totale (vs 54,6%), quelle di Sindaco effettivo il 16,4% (vs 15,3%), quelle di Presidente del Collegio sindacale il 7,6% (vs 7,3%). Anche la distribuzione per genere è analoga con la presenza femminile che si attesta al 29,7% (vs 30,9%). L'età media del sub-campione delle cariche di durata annuale è pari a 57,6 anni (vs 57,3), con uno scarto ancora attorno ai 7 anni tra membri femminili (52,2 anni) e maschili (59,9 anni).

## 6. Compensi medi annuali

L'analisi del sottoinsieme delle cariche di durata annuale è utile per calcolare i compensi medi per carica, evitando estrapolazioni su base annuale di remunerazione liquidate *pro rata temporis*. In Tab. 5 è riportato compenso complessivo annuo escluse le componenti originate da inizio o cessazione della carica, in Tab. 6 la sola componente fissa.

Tab. 5 - Compenso medio totale annuale per carica (escluse le componenti per inizio o cessazione di carica)

Carica	Compenso totale (k€)			
	Media	Media trimmed (5%)	Mediana	Massimo
Presidente	469,2	381,0	239,0	3.705,0
Vice-Presidente	200,8	149,8	130,0	2.127,0
Consigliere delegato	831,7	636,0	429,0	8.425,0
Consigliere	73,6	54,8	40,5	1.425,0
Presidente del Collegio sindacale	53,8	50,1	42,0	218,0
Sindaco effettivo	38,5	35,4	30,0	155,0
Totale	200,2	104,0	50,0	8.425,0

Tab. 6 - *Compenso medio fisso annuale per carica (escluse le componenti per inizio o cessazione di carica)*

Carica	Compenso fisso (k€)			
	Media	Media trimmed (5%)	Mediana	Massimo
Presidente	362,4	309,6	204,5	1.900,0
Vice-Presidente	161,7	134,8	115,0	1.105,0
Consigliere delegato	392,1	336,8	267,0	2.713,0
Consigliere	56,5	47,9	38,0	702,0
Presidente del Collegio sindacale	52,4	48,9	40,5	218,0
Sindaco effettivo	36,9	34,3	30,0	155,0
Totale	124,5	81,5	45,0	2.713,0

La successiva Tab. 7 riporta l'incidenza della quota fissa su quella totale relativamente alle sole posizioni che percepiscono *anche* un compenso non fisso (26% del totale): la parte fissa pesa in media per il 68% e scende al 56% per la figura del Consigliere delegato.

Tab. 7 - *Incidenza % del compenso medio fisso annuale per carica (solo percettori di altri compensi oltre al fisso, escluse le componenti per inizio o cessazione di carica)*

Carica	Compenso fisso / totale (in %)		
	Media	Media trimmed (5%)	Mediana
Presidente	78,2	79,9	87,7
Vice-Presidente	77,3	79,7	86,4
Consigliere delegato	56,3	56,7	60,0
Consigliere	65,0	66,6	77,4
Presidente del collegio sindacale	86,1	87,7	89,9
Sindaco effettivo	80,7	81,6	86,3
Totale	67,9	69,5	76,7

L'incidenza della componente variabile *non equity* è illustrata in Tab. 8 e risulta pari al 28,5% del totale, arrivando al 34% nel caso in cui Consigliere Delegato è anche Direttore generale. Si noti che, a parte alcuni casi riferiti a consiglieri con deleghe specifiche, la quota variabile *non equity* interessa esclusivamente gli apicali.

*Tab. 8 - Incidenza % del compenso variabile non equity per carica (escluse le componenti per inizio o cessazione di carica)*

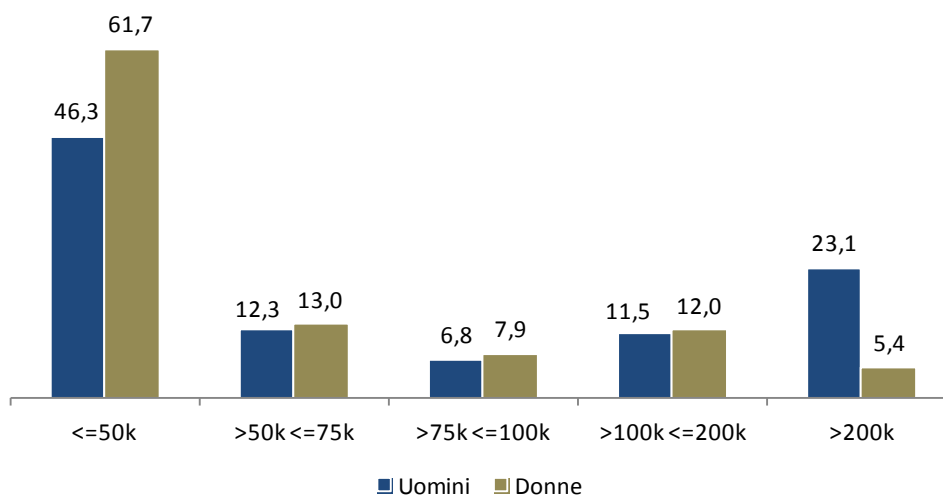
<i>Carica</i>	<i>Compenso variabile non equity / totale (in %)</i>		
	<i>Media</i>	<i>Media trimmed (5%)</i>	<i>Mediana</i>
<i>Presidente</i>	31,9	31,2	25,1
<i>Vice-Presidente</i>	22,2	21,0	17,4
<i>Consigliere delegato</i>	28,5	27,5	23,6
<i>Consigliere</i>	25,7	24,3	18,5
<i>Consigliere delegato e Direttore generale</i>	34,0	32,9	25,8
<i>Totale</i>	28,5	27,1	22,3

La componente variabile in forma di *equity* ha invece interessato meno del 4% del totale e arriva a rappresentare il 30,7% del compenso totale. Più diffusi i benefit, corrisposti al 15,5% dei casi, per un importo tuttavia modesto (3,5% del compenso totale).

## **7. Alcune considerazioni in base al genere**

La discriminazione dei compensi per genere porta a risultati di cui alla Fig. 7, dalla quale si evince che il 34,6% degli uomini percepisce compensi superiori a 100mila euro, contro il 17,4% delle donne; oltre i 200 mila euro le percentuali sono, rispettivamente, pari al 23,1% e 5,4%

Fig. 7 - Distribuzione % per fasce di compenso totale, uomini e donne (escluse le componenti per inizio o cessazione di carica)



Tab. 9 - Compenso medio totale annuale per carica e genere (escluse le componenti per inizio o cessazione di carica)

Carica	Compenso medio (mediano) totale (k€)		
	Uomo (a)	Donna (b)	b/a in %
Presidente	533,3 (280,5)	204,0 (176,0)	38,3 (62,7)
Vice-Presidente	217,0 (130,0)	151,9 (138,0)	70,0 (106,2)
Consigliere delegato	899,1 (434,5)	438,8 (179,0)	48,8 (41,2)
Consigliere	82,7 (43,0)	61,2 (42,0)	74,0 (97,7)
Presidente del collegio sindacale	54,2 (42,0)	51,5 (42,5)	95,0 (101,2)
Sindaco effettivo	39,5 (31,0)	37,6 (30,0)	95,2 (96,8)
Totale	257,6 (58,0)	78,3 (40,5)	31,2 (69,8)

I valori medi e mediani dei compensi sono ulteriormente dettagliati in Tab. 9, sempre in base alla carica e al genere. Gli scarti maggiori a favore del genere maschile si registrano nelle posizioni con deleghe operative: alla presidenza femminile del CdA tocca un compenso che è il 38% di quello maschile, per il Consigliere delegato il rapporto è del 49%. Inoltre, la maggiore presenza femminile tra le cariche non operative porta il compenso medio totale a essere inferiore a un terzo di quello maschile. I dati mediani (tra parentesi in Tab. 9) segnalano scarti più contenuti, ma comunque evidenti.

## 8. La figura del Consigliere delegato

L'analisi che segue approfondisce la figura del Consigliere delegato comprendendo, a differenza delle pagine precedenti, anche i casi in cui essa si cumula con altre cariche. Le Tabb. 10 e 11 riepilogano le cifre emerse con riferimento al compenso fisso e a quello totale, sempre al netto di quanto corrisposto per cessazione (o inizio) della carica.

Tab. 10 - Consigliere delegato: compenso medio fisso per macrosettore

Settore	Media (k€)	Massimo (k€)
Assicurativo	1.591,3	2.425,0
Bancario	1.004,0	2.412,0
Industriale	461,9	2.713,0
Totale	507,7	2.713,0

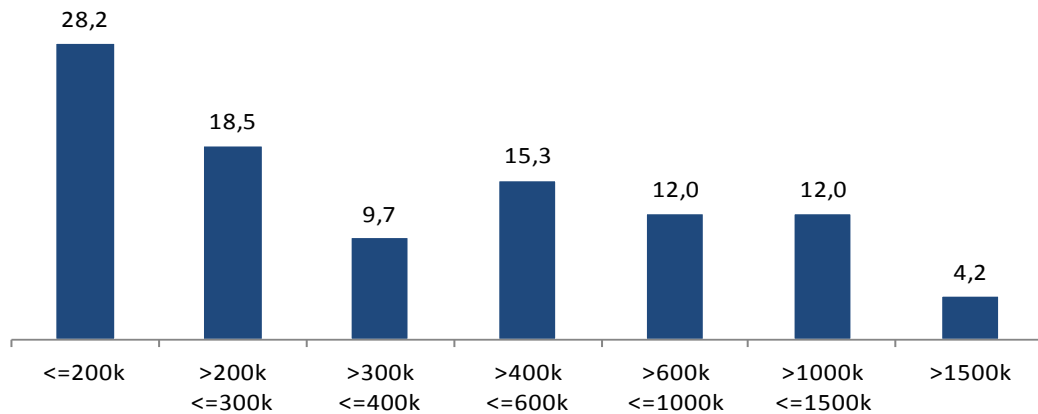
Tab. 11 - Consigliere delegato: compenso medio totale per macrosettore

Settore	Media (k€)	Massimo (k€)
Assicurativo	3.405,0	6.863,0
Bancario	1.601,3	4.667,0
Industriale	994,2	8.425,0
Totale	1.059,9	8.425,0

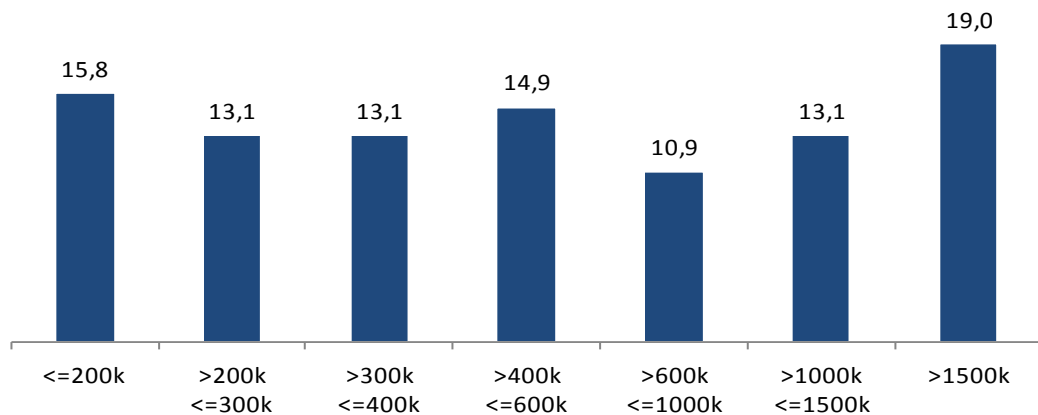
Circa la componente fissa, le cariche assicurative pagano in media il 50% in più di quelle bancarie che a loro volta sono doppie di quelle industriali. Il massimale del compenso fisso appare allineato tra settori: 2,4 milioni per assicurazioni e banche, 2,7 milioni per l'industria. Il compenso totale è più disperso, sia nei valori medi che oscillano tra i 990mila euro circa dell'industria e i 3,4 milioni dell'assicurativo, sia in quelli estremi che si collocano tra i 4,7 milioni delle banche e gli 8,4 milioni dell'industria.

Le Figg. 8 e 9 riportano la distribuzione percentuale delle fasce di compenso, fisso e totale, relativamente alle posizioni di Consigliere delegato (anche cumulato ad altre cariche).

*Fig. 8 - Distribuzione % per fasce di compenso fisso, Consigliere delegato*



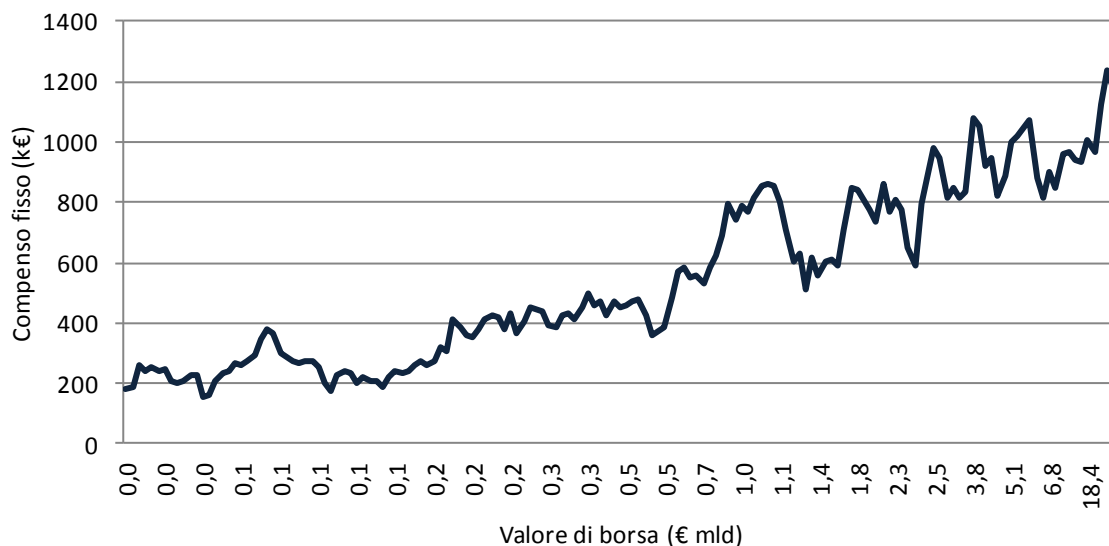
*Fig. 9 - Distribuzione % per fasce di compenso totali, Consigliere delegato*





La capitalizzazione di Borsa influenza la dimensione del compenso del Consigliere delegato, come si evince dalla Fig. 10 che pone in relazione la capitalizzazione media (*rolling*) di Borsa delle società con il compenso medio fisso corrisposto al proprio Consigliere delegato. Indicativamente, si possono individuare alcuni livelli o bande di oscillazione: fino a 100 milioni di euro di valore di Borsa il compenso è attorno ai 200mila euro e non eccede i 400mila; tra i 200 e i 500 milioni di capitalizzazione, il compenso è stabilmente attorno ai 400mila euro; tra i 500 milioni e i due miliardi e mezzo la remunerazione sale nella fascia compresa tra i 600 e gli 800mila euro; oltre tale valore di Borsa, i compensi oscillano tra gli 800mila euro e 1,2milioni.

*Fig. 10 - Relazione fra compenso fisso del Consigliere delegato e capitalizzazione di Borsa (compenso fisso: media mobile rolling di 10 osservazioni)*



## 9. *Compenso degli apicali e loro multiplo sul costo medio del lavoro*

Le ultime considerazioni sono dedicate all'esame del rapporto tra il compenso del soggetto con carica e il costo medio del lavoro dell'impresa nella quale esso ricopre la carica (Tab. 12). Il costo medio del lavoro è desunto dai dati di bilancio ed è calcolato come media semplice dei due valori relativi agli esercizi 2015 e 2016. Esso rappresenta l'onere sostenuto dall'azienda, comprensivo di tutti le maggiorazioni a suo carico e costituisce un dato solo parzialmente raffrontabile con quello dei soggetti con carica che esclude invece la componente a carico dell'impresa. Ne consegue che i rapporti ottenuti, per quanto indicativi, sono mediamente sottostimati. Il multiplo più alto è relativo al Consigliere delegato: 18,7 volte in media, con un massimo pari a 247,3 volte, cui segue quello del Presidente del CdA pari a 9,1 volte (78,1 volte il massimo). I componenti del Collegio sindacale percepiscono remunerazioni allineate a quelle medie del personale nel caso della Presidenza, mentre il Sindaco effettivo segna

multipli inferiori all'unità. Le cifre mutano significativamente limitandosi alle imprese a maggiore capitalizzazione. Con riferimento a quelle che a fine 2016 avevano un valore di Borsa superiore a 1€ mld., si ottengono i dati di cui alla Tab. 13: il multiplo del Consigliere delegato sale a 34,9 volte, quello del Presidente del CdA a 11,5 volte. La Tab. 14 replica l'analisi elevando la soglia di capitalizzazione a 3€ mld.: il multiplo cresce ulteriormente a 42,4 volte per il Consigliere delegato e a 16,4 volte per il Presidente del CdA.

*Tab. 12 - Rapporto tra compensi e costo del lavoro, per carica (escluse le componenti per inizio o cessazione di carica)*

Carica	Rapporto tra compenso e costo medio del lavoro (volte)			
	Media	Media trimmed 5%	Mediana	Massimo
Presidente	9,1	7,4	4,0	78,1
Vice-Presidente	3,5	2,7	2,1	40,1
Consigliere delegato	18,7	12,0	7,2	247,3
Consigliere	1,4	1,0	0,7	34,4
Presidente del collegio sindacale	1,0	0,9	0,8	4,4
Sindaco effettivo	0,7	0,7	0,6	3,2
Totale	3,8	1,9	0,9	247,3

*Tab. 13 - Rapporto tra compensi e costo del lavoro, per carica (capitalizzazione superiore a 1€mld; escluse le componenti per inizio o cessazione di carica)*

Carica	Rapporto tra compenso e costo medio del lavoro (volte)			
	Media	Media trimmed 5%	Mediana	Massimo
Presidente	11,5	10,4	5,7	48,0
Vice-Presidente	4,7	3,4	2,3	40,1
Consigliere delegato	34,9	25,4	15,4	247,3
Consigliere	2,0	1,6	1,2	34,4
Presidente del collegio sindacale	1,6	1,5	1,3	4,4
Sindaco effettivo	1,1	1,0	1,0	3,2
Totale	6,2	3,1	1,4	247,3

Tab. 14 - Rapporto tra compensi e costo del lavoro, per carica (capitalizzazione superiore a 3€mld; escluse le componenti per inizio o cessazione di carica)

Carica	Rapporto tra compenso e costo medio del lavoro (volte)			
	Media	Media trimmed 5%	Mediana	Massimo
Presidente	16,4	15,6	10,3	48,0
Vice-Presidente	5,2	3,5	3,2	40,1
Consigliere delegato	42,4	38,2	21,2	154,5
Consigliere	2,3	1,8	1,6	34,4
Presidente del collegio sindacale	1,7	1,6	1,5	3,2
Sindaco effettivo	1,2	1,2	1,1	3,2
Totale	6,6	3,8	1,7	154,5

Anche il multiplo sul costo del lavoro aziendale è correlato alla capitalizzazione di Borsa: limitatamente alla figura del Consigliere delegato, anche in combinazione con altre cariche, la dinamica è indicata in Fig. 11.

Fig. 11 - Relazione fra multiplo (escluse componenti per cessazione inizio carica) del Consigliere delegato e capitalizzazione di Borsa (multiplo: in media mobile rolling di 10 osservazioni)

