



# **NEDCOMMUNITY**

16 - 18 maggio 2020

# INDICE

## NEDCOMMUNITY

16/05/2020 Il Sole 24 Ore - PLUS 24  
Compensi ai Ceo da rivedere

4

# NEDCOMMUNITY

1 articolo

**GOVERNANCE**

Compensi ai Ceo da rivedere

Criscione» pagina 16

**GOVERNANCE E SOSTENIBILITÀ**

# Salvi i compensi 2019 per i ceo delle quotate

Per l'anno prossimo ritocchi al ribasso. Aumenta l'aggancio ai parametri di sostenibilità

**Antonio Criscione**

■ Nulla più dell'espressione "mutamento di scenario" può riassumere la situazione in cui si trova non solo l'economia, ma gran parte della vita di tutti. Per questo appare particolarmente delicata la situazione delle assemblee societarie che si stanno svolgendo in questo periodo e che tirano i conti di un anno tutto sommato positivo, il 2019, in un anno invece in cui la situazione è straordinariamente complicata per tutto. E le remunerazioni dei manager rappresentano un punto di frizione significativo tra le prospettive dei due anni. Se hanno avuto enorme eco mediatica le scelte di alcune società di utilizzare i bonus dei vertici aziendali per sostenere il reddito dei lavoratori, non sempre la scelta è stata questa.

La situazione è riassunta da Guido Cutillo Reward Leader EY, il quale spiega: «Le assemblee 2020 sono davvero un momento particolare in tal senso - afferma -, infatti si approvano bilanci 2019 in media piuttosto buoni in un contesto 2020 totalmente cambiato». Una recente survey condotta da EY ("Compensation ai tempi del Covid19") mostra come solo il 20% delle aziende abbia intenzione di rivedere il payout dei piani di incentivazione per gli executive relativi al 2019 mediante iniziative di riduzione dell'importo o di differimento del pagamento oltre a quello

eventualmente già previsto. Orientamento che è stato confermato da un altro studio condotto insieme da Luiss e EY (Studio sui compensi dei cda delle società del Ftse Mib", XII edizione realizzata da EY in partnership con Osservatorio Executive Compensation e Corporate Governance delle Luiss BS, che ha preso in considerazione 28 società del Ft-

se Mib), dal quale emerge che i ceo hanno percepito per la componente fissa dei compensi cifre in linea con gli anni precedenti (lo studio prende come valore di riferimento la mediana che si attesta intorno a 1,1 milioni di euro). Però, come sottolineano gli autori dello studio, si sta registrando «un significativo aumento mediano del total cash (circa 2 milioni di euro) in funzione di una crescita del valore dei bonus deliberati, fenomeno riscontrato in particolar modo nel settore non finanziario dove la crescita si attesta al 76%, coerentemente con performance reddituali 2019 migliori di quelle registrate nel 2018: Roe (media +27% rispetto al 2018) e Utile netto (media +47% rispetto al 2018)». Occorre fare però una distinzione tra quanto è deliberato e quanto è incassato, perché i dati non sempre coincidono. Come spiega Stefania Radocchia, member partner di EY: «Non sono mancati esempi di solidarietà verticale in cui su base volontaria sono stati i vertici a rinunciare a parte dei propri compensi fissi o bonus e/o a donarne una parte importante in opere di beneficenza».

Tra i dati dello studio, significative sono le differenze di quanto percepiscono le diverse figure che compongono il consiglio di amministrazione delle società quotate: se le somme percepite dal presidente del cda si attestano al 41% di quanto riceve il capo azienda (nor-

malmente l'a.d.) quelle dei consiglieri non esecutivi si attesta in una cifra sotto il 10 per cento. «L'adeguatezza dei compensi - dichiara Maria Pierdicchi, presidente di Nedcommunity - è un tema di qualità di governance, perché rappresenta un fattore fondamentale per attirare le migliori competenze nei cda e attrarre anche talenti internazionali, oggi oggettivamente poco presenti nei board italiani».

Ma le aziende devono fare fronte anche al fatto che lo scenario è appunto molto cambiato. Secondo la Survey di EY la quasi totalità delle società sta rivedendo (52%) o ha già rivisto (37%) al ribasso le previsioni economico-finanziarie del breve-

medio termine. «In ragione di questa situazione - riprende Cutillo - circa il 70% delle aziende sta cambiando i sistemi di incentivazione manageriale sotto diversi aspetti: riduzione della bonus opportunity, aggiornamento dei Kpi e/o dei target, revisione dell'architettura complessiva dei piani».

Cosa succede allora? «Tra i nuovi trend si segnalano - spiega Cutillo - l'abbandono di sistemi tesi al conseguimento di parametri di redditività a favore della difesa della cassa, la preferenza per performance collettive rispetto a quelle individuali, l'aumento di attenzione per il tema della sostenibilità non solo ambientale».

I criteri Esg si stanno imponendo come elemento rilevante all'interno delle politiche retributive delle aziende, confermando l'attenzione che le stesse stanno ponendo sull'argomento. L'89% delle aziende presenta, secondo l'analisi, uno o più obiettivi Esg collegati ai propri sistemi incentivanti del 2020, contro il 72% del 2019.

La proprietà intellettuale è riconducibile alla fonte specificata in testa alla pagina. Il ritaglio stampa è da intendersi per uso privato



## Le remunerazioni al tempo del coronavirus

### CRITERI ESG NELLE POLITICHE RETRIBUTIVE

Il valore della sostenibilità nella Relazione sulla Remunerazione

Inserisce nei propri sistemi di incentivazione obiettivi di performance legati al tema Esg? (72% nel 2019)



Aziende che prevedono obiettivi di sostenibilità, e collegano questi obiettivi a piani sia di lungo che di breve termine (22% nel 2019)



Degli obiettivi Esg inseriti all'interno dei sistemi di incentivazione di lungo termine afferiscono a temi ambientali e di capitale umano

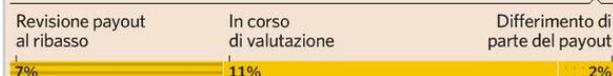


Degli obiettivi Esg inseriti all'interno dei sistemi di incentivazione di breve termine afferiscono a temi ambientali e di capitale umano



### CHI HA INTENZIONE DI RIVEDERE I PIANI DI INCENTIVAZIONE PER GLI EXECUTIVE PER IL 2019

In %



### CHI HA INTENZIONE DI RIVEDERE I PIANI DI INCENTIVAZIONE PER GLI EXECUTIVE PER IL 2020

In %



### LE INIZIATIVE PER LA RIDUZIONE DEL COSTO DEL LAVORO

In %

Società che hanno adottato o stanno valutando iniziative in ambito di riduzione del costo del lavoro



Hanno già apportato interventi in maniera broad based su tutta la popolazione



Quali iniziative per la riduzione dei costi del personale?



Fonte: "Studio sui compensi dei CdAdelle società del Ftse Mib", XII edizione realizzata da EY in partnership con Osservatorio Executive Compensation e Corporate Governance delle LUISS BS; "Compensation al tempo del Covid19", survey realizzata da EY