

analisi

L'ora del management responsabile

Antonio Criscione

Dallo studio sui compensi dei manager condotto dalla Luiss e da EY emergono due buone notizie. La prima è il diffondersi di clausole di claw back (si veda l'articolo qui accanto) nelle società quotate. La seconda riguarda l'affacciarsi di criteri di sostenibilità tra gli indicatori sui quali parametrare le retribuzioni dei manager. Per quanto riguarda il primo punto, lo Studio segnala che «La quasi totalità delle società considerate applica meccanismi di correzione quali le clausole di claw back per un periodo di tempo predeterminato, che dalle prassi emerse tendenzialmente è di tre anni, salvo in alcuni casi dove il periodo di applicabilità arriva a 10 anni». Le clausole di claw back sono quelle che permettono di recuperare una parte dei compensi corrisposti ai manager o di non erogarle se non ancora corrisposte al mancato raggiungimento degli obiettivi a cui la parte variabile è legata. Nell'ultima relazione del Comitato per la Corporate governance (del 2017), si segnalava che solo il 53% delle società che aderiscono al Codice di autodisciplina delle quotate adotta clausole del genere. Il risultato dello studio lascia quindi ben sperare, anche se è verosimile che il campione "peschi" maggiormente tra le società tra le quali questa pratica è già diffusa. Per quanto riguarda l'entrata della sostenibilità tra i parametri sui quali si misura la retribuzione dei manager sicuramente rappresenta una novità interessante, perché mostra come i temi Esg stiano definitivamente uscendo dal campo delle "mode", per diventare una componente essenziale dell'attività delle aziende. Che alla fine significa anche una maggiore responsabilità verso gli azionisti e gli altri stakeholders. Perché la sostenibilità "non finanziaria" non è alternativa a quella finanziaria, ma la rende più solida. a.criscione@ilsole24ore.com © RIPRODUZIONE RISERVATA