

Fattore variabile sempre più legato alle performance per gli stipendi dei manager di società quotate

LINK: <http://www.businesscommunity.it/m/20190327/idee/fattore-variabile-sempre-piu-legato-alle-performance-per-gli-stipendi-dei-manager-di-societa...>



Usa il mouse, frecce o sfoglia se touch numero di 27/03/2019 Idee e opinioni Fattore variabile sempre più legato alle performance per gli stipendi dei manager di società quotate Giovanazzi (OD&M Consulting): compensi in lieve flessione per gli AD, in crescita per Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità strategiche Gli stipendi dei manager C-level si società quotate in borsa non sono tutti nella stessa fascia. Così come c'è una stretta correlazione tra dimensione aziendale ed entità della remunerazione. I trend però possono esser portati a fattor comune, e indicano che le dinamiche di formazione del compenso stiano cambiano. A 1.071.747 euro si assesta la remunerazione monetaria totale media per il 2017 di un AD di Piazza Affari, in lieve diminuzione rispetto all'anno precedente (-1,9%) mentre a 739.657 euro quella dei Direttori Generali in crescita di 18,6 punti e a 467.279 euro quella dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (+2,1% CFO, Direttore Commerciale, Operations, di Divisione) con un peso sempre più rilevante della componente variabile su quella totale che raggiunge il 43,5% per gli AD, il 41,5% per i DG e il 40% per DRS con progressivo spostamento su quella di medio-lungo periodo e il 90% di aziende che dichiara di adottare condizioni di accesso ai piani di incentivazione (obiettivo cancello/gate, livelli minimi di performance, threshold). Questo quanto emerge in sintesi dalla 9° edizione del Rapporto Executive Compensation elaborato da OD&M Consulting, società di Gi Group specializzata in HR Consulting, esaminando le politiche retributive delle 237 società quotate a Piazza Affari in base ai bilanci depositati nel 2018 (ma riferiti all'esercizio 2017) e restituendo dati per 2.400 titolari. "Attenzione ai risultati, sostenibilità e politiche più prudenziali è quanto emerge in sintesi dall'ultimo nostro studio e vale a tutti i livelli", commenta Gabriella Giovanazzi, Senior Consultant di OD&M Consulting. "Nel caso degli AD quest'anno, in particolare, la flessione è stata relativa alla componente fissa per via del rinnovo di molti CdA, negli altri casi la crescita, invece, è legata alla componente variabile monetaria. L'attenzione generale sul costo del lavoro in azienda degli ultimi anni si riflette nella sempre maggiore attenzione anche alla sostenibilità dei compensi dei vertici e relativa trasparenza sui medesimi; da non trascurare che tra le clausole accessorie alcune stanno quasi scomparendo e che i trattamenti per cessione anticipata del mandato non esistono nel 75% delle imprese". Ma passiamo ai dati del rapporto. Le remunerazioni più elevate per gli AD si registrano nelle grandi aziende (1.626.544 euro in imprese con ricavi e capitalizzazione superiori a 500 milioni) in crescita rispetto allo scorso anno e 3,2 volte superiori a quelli delle piccole rispetto alle quali aumenta la distanza soprattutto per la componente variabile; al top anche gli AD nella finanza (1.489.684 euro) e nel segmento FTSE MIB (1.840.772 euro) anche se in flessione, al contrario alla dinamica del segmento STAR. Torna, quindi, a crescere il gap tra le piccole e le grandi aziende anche se resta inferiore ai valori del 2015 pari a 4,6 volte. Sempre nelle grandi

anche i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno visto aumentare i compensi rispetto allo scorso anno per un differenziale che raggiunge le 3,7 volte (559.542 contro i 152.972 euro). In termini di Compensation Mix, si conferma l'attenzione da parte delle aziende nell'impostare politiche di remunerazione "sostenibili" nel tempo, assegnando nei pacchetti remunerativi di tutte le figure esecutive un peso rilevante alla componente variabile che supera nel complesso il 40% con in crescita in particolare quella di medio-lungo periodo (al 20%) sempre più legate alle performance; circa il 18% delle aziende indagate non ha raggiunto i risultati previsti di budget e di conseguenza non ha erogato bonus. I piani di incentivazione di breve (STI) e medio/lungo periodo (LTI), sono sempre più legati a obiettivi di performance (KPI), tra i più utilizzati tipicamente EBIT/EBIDTA e Posizione Finanziaria Netta, mentre quelli senza condizione di performance sono scomparsi. I Piani di LTI, in particolare, sono in crescita per tutte le figure di vertice e si è passati da un coverage del 54% nel 2014 al 72% del 2017. Tra i piani di medio lungo periodo si evidenzia l'utilizzo sempre più diffuso di piani misti "cash + equity based", mentre tra i piani Equity Based gli strumenti più utilizzati sono le Stock Grants, che per il terzo anno consecutivo superano di gran lunga le Stock Option. Inoltre, il 90% delle aziende dichiara di adottare condizioni di accesso ai medesimi (obiettivi cancello/gate, e livelli minimi di performance, threshold) e prevede CAP (tetti ai valori massimi di incentivi erogabili), il 70% delle aziende prevede meccanismi di clawback (clausole di azzeramento o restituzione) sia per i piani di breve che di lungo periodo ed il 50% prevede clausole di lock up. Infine, rispetto alle clausole accessorie si rileva una maggiore evidenza della presenza e non presenza nei pacchetti remunerativi; tra quelle più diffuse i patti di non concorrenza, specie per i DRS (29,2%) e le indennità per cessione anticipata del rapporto/mandato in aumento previsti principalmente per gli AD (24,9%). Idee e opinioni