

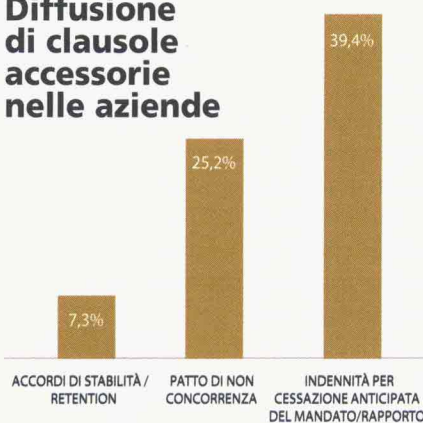
Stipendio fisso e variabile, distribuzione di azioni, benefit... Voci e importi che compongono i compensi dei dirigenti di società quotate, secondo l'**indagine di Badenoch + Clark Executive**, in collaborazione con JobPricing

Quanto sono pagati i manager

SI AGGIRA INTORNO A 1 MILIONE (lordo) di euro lo stipendio medio di un ceo di società quotata con fatturato superiore agli 800 milioni di euro. Supera, però, 1,2 milioni se l'azienda è sul listino principale Ftse Mib. E arriva al 293% la differenza tra la retribuzione di un ceo di società con un fatturato fino a 100 milioni e uno di azienda con un fatturato oltre gli 800 milioni. Il delta si ferma al 222,9% con oltre 450mila euro di stipendio per un ceo di società quotata nel segmento Star. Sono dati tratti, come le tabelle di queste pagine, dall'*Executive Compensation Outlook 2019*, uno studio che analizza i compensi degli executive manager e dei

membri dei board di 218 società quotate in Borsa Italiana (esclusi i segmenti Aim e Miv) per dare una fotografia

Diffusione di clausole accessorie nelle aziende



aggiornata dei package retributivi dei vertici aziendali. L'*Executive Compensation* è realizzato da **Badenoch + Clark Executive**, la divisione specializzata nella ricerca e selezione di professionisti di alto profilo, senior & top manager ed executive, in collaborazione con **JobPricing**, analizzando le relazioni sulla remunerazione e le relazioni sul governo societario e gli assetti proprietari pubblicate dalle società quotate e relative all'esercizio 2018 (ultimi dati consolidati). «L'*Executive Compensation* si pone l'obiettivo di realizzare una fotografia aggiornata dei package retributivi dei vertici aziendali e ha il merito di certificare la situazione con un approccio empirico e analitico che la rende unica nel suo genere anche per le dimensioni dell'analisi effettuata», precisa **Diego di Barletta** (foto nel tondo), head of executive di Badenoch + Clark.

Nelle retribuzioni sono decisivi gli elementi variabili legati alla prestazione (aziendale e individuale). Gran parte delle aziende prevede incentivi in base a piani short-term e circa un quarto eroga una quota variabile su piani di medio-lungo periodo. La componente variabile monetaria rispetto a quella fissa della remunerazione varia ma non è mai inferiore al 50%. L'85% delle aziende aggancia il sistema di incentivazione a obiettivi finanziari, reddituali e patrimoniali, il 10% a obiettivi di sostenibilità. Si aggiungono i benefici non monetari, il 44% prevede sistemi previdenziali, il 79% polizze assicurative.

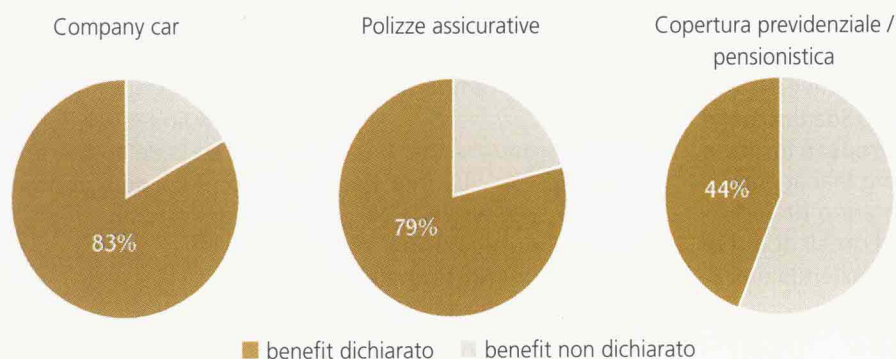
Nelle società quotate la dimensione dell'azienda determina per i top manager un forte incremento della retribuzione a parità di ruolo, mentre nel mercato dei dirigenti in generale la distanza è molto inferiore. Forte è anche la distanza fra la media dei diri-

Sistemi di incentivazione nelle aziende - tipologia di Kpi (key performance indicator)

Kpi - tipologia	Diffusione
Obiettivi finanziari, reddituali e patrimoniali	85%
Obiettivi qualitativi	31%
Obiettivi commerciali e di mercato	28%
Obiettivi di sostenibilità	10%
Obiettivi di generazione di valore	8%
Obiettivi di efficienza operativa e riduzione dei costi	8%

Nel panel di indagine vi sono aziende che, pur prevedendo un sistema di incentivazione di breve periodo, non hanno dichiarato i Kpi.

Diffusione di benefici non monetari, coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche



I compensi fissi dei dirigenti

	TOTALE	PMI (azienda con meno di 250 dipend.)	AZIENDA MEDIO-GRANDE (250-1.000 dipendenti)	GRANDE AZIENDA (oltre 1.000 dip.)	DELTA DIMENSIONE
Ceo - società quotate	611.640 €	287.897 €	573.572 €	821.746 €	185,4%
Dirigenti con responsabilità strategiche - società quotate	256.903 €	151.929 €	202.909 €	308.063 €	102,8%
Dirigenti - tutto il mercato	101.096 €	96.838 €	102.048 €	107.948 €	11,5%

N.B. Dati 2018. Per i ruoli di ceo e dirigenti con responsabilità strategiche è stato preso in considerazione il panel di indagine delle società quotate, mentre con la dicitura Dirigenti - tutto il mercato si intendono lavoratori occupati in aziende private, con contratto di lavoro dipendente e qualifica di dirigente nell'intero mercato retributivo.

I compensation package

	COMPENSI FISSI	COMPENSI PER PARTEC. A COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY	BENEFICI NON MONETARI	ALTRI COMPENSI	TOTALE
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE						
Ceo	611.640 €	2.757 €	402.687 €	16.678 €	38.624 €	1.072.385 €
Presidente cda e ceo	656.812 €	488 €	378.635 €	4.607 €	8.491 €	1.049.033 €
Presidente cda	405.330 €	3.163 €	63.777 €	6.461 €	6.249 €	484.980 €
EXECUTIVE MANAGER						
Direttore generale	485.178 €	204 €	291.966 €	25.406 €	24.736 €	827.491 €
Dirigenti con resp. strategiche	256.903 €	115 €	132.519 €	13.602 €	8.310 €	411.449 €

Fair value* dei compensi equity

	CEO	PRESIDENTE CDA E CEO	DIRETTORE GENERALE	DIRIGENTI CON RESP. STRATEGICA
Media equity	875.674 €	756.117 €	287.049 €	211.683 €
Coverage	39,2%	17,6%	42,9%	58,2%
Incidenza % sul c.f.	110,8%	119,6%	50,7%	72,5%

Media nell'esercizio 2018 in euro per i beneficiari, coverage e incidenza % sul compenso fisso

* I valori del fair value riportati sono relativi a soli beneficiari di un piano equity based, e per i quali è stato riportato correttamente il valore del fair value di competenza dell'esercizio.

Fair value dei compensi equity

	MEDIA	1° DECILE	1° QUARTILE	MEDIANA	3° QUARTILE	9° DECILE
All	568.600 €	7.091 €	55.512 €	194.527 €	545.914 €	1.366.165 €
Stock option	299.182 €	16.196 €	46.565 €	127.341 €	256.106 €	586.670 €
Altri strumenti equity	638.750 €	6.126 €	58.356 €	212.108 €	675.835 €	1.501.501 €

Valori in euro relativi ai beneficiari e distribuzione (a esclusione dei dirigenti con responsabilità strategiche)

genti nel mercato italiano e un ceo di società quotata: da 3 a 7,6 volte.

Una nota interessante dello studio Badenoch + Clark Executive-JobPricing riguarda il peso delle donne nella corporate governance delle società quotate: il 36,3% era



nei cda a fine giugno 2019, sestuplicato negli ultimi 10 anni, soprattutto grazie agli obblighi di legge (n. 120 del 12 luglio 2011). Tuttavia, le donne con cariche esecutive nelle società quotate sono appena l'11,9%, percentuale assai più bassa dei dirigenti donna nel mercato del

lavoro italiano (32%) e delle donne in profili professionali non esecutivi (40,4%). La presenza femminile si riduce notevolmente anche nelle posizioni apicali: solo l'8,1% nella carica di consigliere delegato, il 10,7% nel caso della presidenza del cda e il 18,2% per la vicepresidenza. La presidenza del ►►

I compensi degli amministratori delegati nelle società quotate

COMPENSATION PACKAGE COMPLESSIVO	MEDIA	COVERAGE	MIX
Compensi fissi erogati	611.640 €	100,0%	40,5%
Compensi monetari non fissi erogati	460.745 €	84,7%	30,5%
Compensi monetari differiti	140.155 €	20,1%	9,3%
Fair value dei compensi equity	296.525 €	33,3%	19,6%
Totale	1.509.065 €		

COMPENSATION PACKAGE COMPLESSIVO	INDUSTRIA	FINANZA	BENI CONSUMO	SERVIZI AL CONSUMO	TECNOLOGIA	SERVIZI PUBBLICI
Compensi fissi erogati	512.187 €	755.722 €	620.460 €	637.112 €	338.052 €	579.157 €
Compensi monetari non fissi erogati	415.615 €	421.189 €	481.643 €	521.183 €	141.784 €	580.590 €
Compensi monetari differiti	85.474 €	240.559 €	67.748 €	0 €	79.127 €	336.617 €
Fair value dei compensi equity	471.471 €	434.702 €	55.994 €	229.213 €	21.909 €	130.286 €
Totale	1.484.747 €	1.852.172 €	1.225.846 €	1.387.509 €	580.872 €	1.626.650 €

COMPENSATION PACKAGE COMPLESSIVO	FTSE ITALIA STAR	FTSE MIB	FTSE ITALIA MID CAP	FTSE ITALIA SMALL CAP
Compensi fissi erogati	450.953 €	1.212.396 €	748.041 €	375.501 €
Compensi monetari non fissi erogati	469.900 €	1.145.810 €	552.306 €	226.523 €
Compensi monetari differiti	70.841 €	638.117 €	66.989 €	22.382 €
Fair value dei compensi equity	129.147 €	984.470 €	342.676 €	73.038 €
Totale	1.120.841 €	3.980.793 €	1.710.012 €	697.445 €

I compensi dei direttori generali delegati nelle società quotate

COMPENSATION PACKAGE COMPLESSIVO	MEDIA	COVERAGE	MIX
Compensi fissi erogati	485.178 €	100,0%	46,3%
Compensi monetari non fissi erogati	342.312 €	91,8%	32,7%
Compensi monetari differiti	103.452 €	38,8%	9,9%
Fair value dei compensi equity	117.163 €	40,8%	11,2%
Totale	1.048.105 €		

I compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche nelle società quotate

COMPENSATION PACKAGE COMPLESSIVO	MEDIA	COVERAGE	MIX
Compensi fissi erogati	256.903 €	100,0%	43,5%
Compensi monetari non fissi erogati	154.546 €	97,7%	26,2%
Compensi monetari differiti	61.660 €	46,0%	10,4%
Fair value dei compensi equity	117.832 €	55,6%	19,9%
Totale	590.942 €		

► collegio sindacale vede una partecipazione femminile al 22,1%. La quota femminile sale con riferimento alla funzione di consigliere (42,2%) e tocca il massimo nella carica di sindaco effettivo (43,2%).

Se lo scarto retributivo fra maschi e femmine tra tutti i dirigenti italiani è in media poco superiore all'8%, nelle società quotate arriva quasi al 70%. Per di Barletta, «le differenze fra retribuzioni di aziende di varie dimensioni e fatturato, pur mostrando numeri elevati, fotografano una realtà che è

facile intuire. A sorprendere e preoccupare purtroppo è il gender gap che assume dimensioni enormi nel caso di società quotate e la forte discrepanza

non accenna a diminuire. Lascia comunque ben sperare l'aumento delle donne nei board di società quotate che mostra un trend positivo». □

Meno di tedeschi e inglesi, più dei francesi

I compensi dei manager italiani e dei colleghi di altri paesi sviluppati

