

La ricerca

Tra benefit, stock option e assicurazioni ecco dove i ceo guadagnano di più

IRENE MARIA SCALISE

Usa, Germania e Svizzera pagano molto, ma lo stipendio nasconde alcune insidie: dietro il "compensation mix" ci sono voci da esaminare attentamente prima di chiudere la trattativa

Cambiare Paese per un nuovo lavoro da ceo con uno stipendio dai molti zeri? Bello, bellissimo ma non è sempre come sembra. "International Compensation Guide", un'indagine di **Badenoch+Clark** in collaborazione con Job-Pricing, fotografa le differenze in 12 Paesi. Di più. Evidenzia le reali voci che compongono un "pacchetto retributivo" da tener presente quando si medita un trasferimento all'estero per i ceo ma anche per i c-level. Quando un manager riceve un'offerta economica, infatti, bisogna saper leggere, oltre allo stipendio lordo, i benefit e le agevolazioni per capire se sono in linea con le prassi del mercato e se il totale consente un tenore di vita non inferiore al paese di origine.

Considerando il solo stipendio lordo il paese che "offre di più" a un ceo sono gli Stati Uniti seguiti da Germania, Regno Unito, Svizzera. L'Italia è al quinto posto prima di Francia, Cina, Canada, Giappone, Australia, Spagna e Brasile.

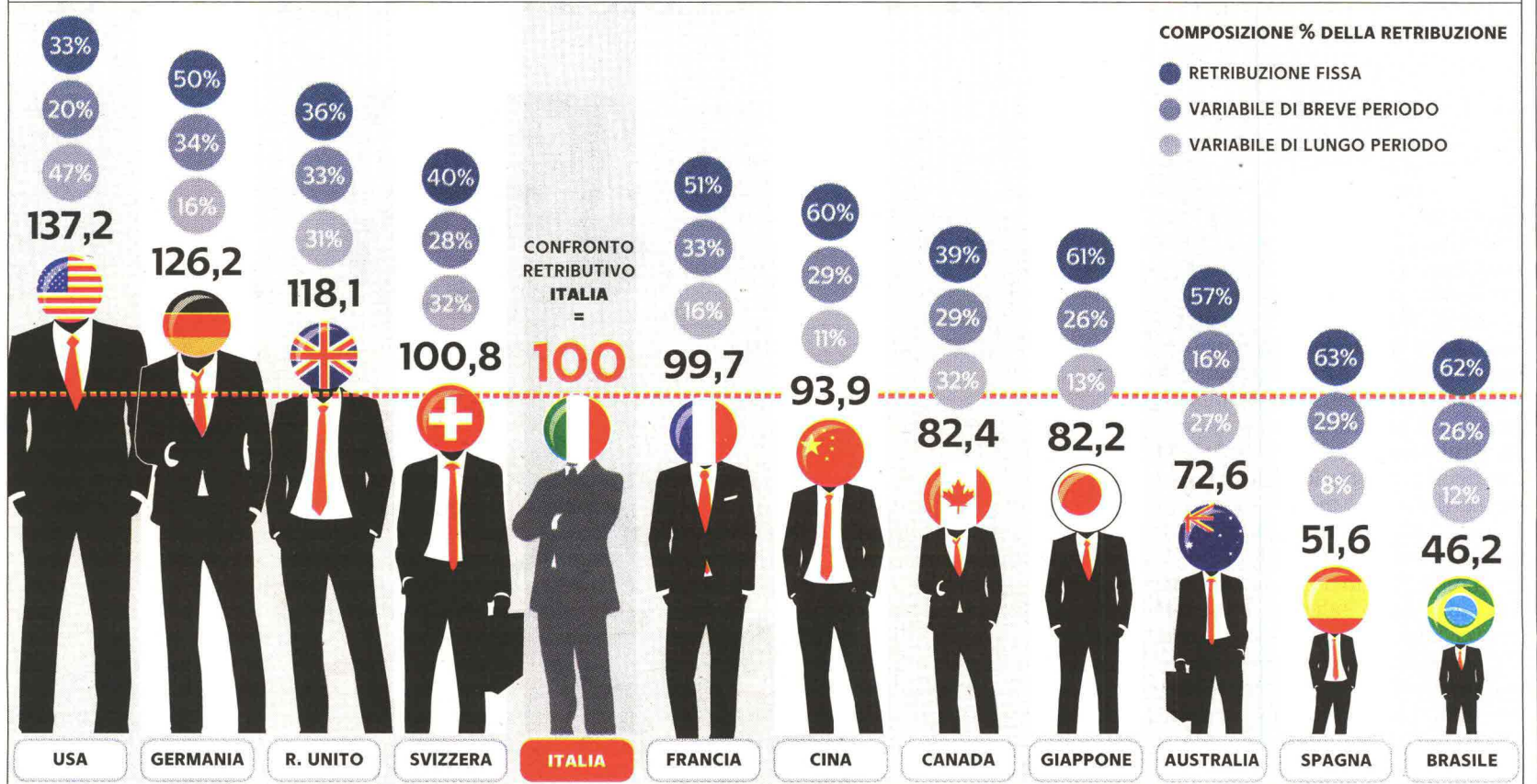
Pietro Valdes, regional managing director **Badenoch+Clark**, in base alla sua esperienza consiglia: «La Svizzera e gli Usa rappresentano due facce della stessa medaglia. La prima offre una qualità della vita elevata e retribuzioni mediamente più alte di altri Paesi europei. La vicinanza con l'Italia la rende appetibile per moltissimi manager nostrani che magari scelgono di non trasferire l'intera famiglia. Gli Usa invece sono in molti casi l'occasione di un cambio radicale di vita per tutto il nucleo familiare, e anche spesso tappa obbligata per una carriera di primo piano. La scelta deve quindi essere guidata dalla valutazione attenta dell'offerta: tipologia di azienda, potenzialità di crescita, sviluppo di carriera futuro ma anche sviluppo della vita familiare, possibilità di inserimento per i figli».

Su cosa è consigliato chiedere come elementi determinanti per perfezionare una trattativa Valdes non ha dubbi: «Il compensation mix dipende molto dal paese in cui ci si deve trasferire. Ad esempio, assicurazioni sanitarie e scuole per i figli sono di grande importanza in contesti in cui la sanità ha costi elevati, come in Usa, o dove la formazione di livello è molto selettiva e internazionale, penso alla Cina o all'India. Occorre pianificare con cura questi dettagli prima della partenza perché non solo hanno un'incidenza economica se non inseriti tra i benefit in fase di trattativa, ma possono pregiudicare di molto la qualità della vita del-

Inumeri

Il confronto nel mondo

I guadagni tra fisso e variabile



Pietro Valdes
regional managing director
Badenoch+Clark



Erika Graziuso
cio di Talent Solutions per
Adecco Group



Amedeo Cristofaro
country manager Italia
Sonect

la famiglia. Gli incentivi sulle performance a medio e lungo termine in alcuni paesi hanno un peso determinante nella formazione della retribuzione annua e anche questo è un elemento di cui tenere conto in fase di trattativa». Non tutti i paesi, infatti, danno lo stipendio per intero. Anzi tra stock option e benefit in alcuni casi la retribuzione fissa è meno della metà: la Germania da il 50%, la Francia il 51%, la Spagna il 63% e Cina e Giappone il 60%. I paesi anglosassoni danno la base minore: gli Stati Uniti solo il 33% e l'Inghilterra il 36%.

Se l'obiettivo è salire al più alto livello e quindi diventare ceo - aggiunge Valdes - allora le valutazioni sono diverse: «Un incarico di prestigio, ben remunerato, in grado di proiettare la carriera in direzioni potenzialmente interessanti può anche far pendere la bilancia a favore di un trasferimento in posti non proprio invitanti. Consigliamo sempre di valutare anche le possibilità a 5 e 10 anni dal trasferimento sia nell'ambito della stessa azienda, valutando ad esempio i piani di sviluppo, le potenzialità di crescita, sia all'interno dello stesso settore o area. Molti ceo infatti accettano incarichi in aree del globo non attrattive ma pianificando trasferimenti a medio termine che da quell'esperienza posso trarre vantaggi in termini economici e di esperienza che il mercato sa valutare. È fondamentale quindi durante la trattativa porre le basi di un ragionamento che non si esaurisca nel breve periodo ma che riesca a condizionare positivamente i futuri scatti di carriera e retribuzione. Il sud est asiatico, l'America Latina, i paesi del nord Europa rappresentano in questo senso punti di partenza o di transito di molti ceo che aspirano a concludere la propria ascesa professionale in America o in Europa centrale».

Racconta Amedeo Cristofaro, se-

Focus

LE VOCI DA CONSIDERARE

1. Oltre al costo medio del paniere di beni e servizi necessario per vivere va guardato il tasso medio di inflazione che potrebbe col tempo erodere parte del nuovo pacchetto retributivo
2. La qualità della vita, rispetto al paese di origine, potrebbe presentare disagi nel quotidiano che richiederebbero un esborso economico per poter essere compensati
3. Le spese di affitto comprendono i costi degli appartamenti, la metratura idonea per le esigenze del lavoratore e la zona che offre i requisiti di sicurezza e prestigio desiderati
4. I costi scolastici di eventuali figli vanno considerati perché può essere necessario indirizzarli verso studi internazionali normalmente piuttosto costosi
5. Se le strutture sanitarie del nuovo paese non offrono standard qualitativi o possibilità di accesso o siano troppo elevate è importante prevedere una copertura sanitaria per se e per la famiglia
6. La copertura pensionistica è spesso trascurata ma è importante verificare se non è necessaria un'integrazione individuale che andrebbe dunque valorizzata
7. Qualora il manager si trasferisca con il partner può essere necessario un corso di lingua e un supporto per la ricollocazione lavorativa nel nuovo contesto

nior banker con più di 20 anni di esperienza in banche anglosassoni e ora a capo di Sonect: «Il mercato anglosassone è molto più trasparente e la negoziazione si fa direttamente con il manager e non con il personale». E aggiunge: «Per quanto riguarda la parte di stipendio variabile bisogna distinguere perché se il bonus immediato è molto forte come stimolo ai junior, per spronarli a fare i risultati che servono e per galvanizzarli all'esordio, sul lungo termine per chi ha un ruolo medio o senior ha degli effetti controproducenti e porta delle motivazioni sbagliate perché c'è gente che è stanca e vorrebbe andarsene ma non lo fa perché ci sono troppi soldi in ballo».

Erika Graziuso, group cio di Talent Solutions per **Adecco Group** ha per diversi incarichi già cambiato tre continenti: Europa, Asia e America, portando con sé marito e due bimbi. «Lo stipendio non va mai visto in senso assoluto ma sempre, oltre ai vari benefit, bisogna guardare il potere d'acquisto del paese dove si va. Io a Bangalore guadagnavo un terzo che in America e la metà che in Europa ma il potere d'acquisto era al massimo». Di più: «Vanno verificati gli asset tangibili e quelli intangibili, di quest'ultimo forse il più importante è quello di scegliere un paese dove non si può essere licenziati dall'oggi al domani, ma anche capire se i figli possono andare in una buona scuola pubblica o se è necessario mandarli in una privata e carissima». Infine l'aiuto al partner per un nuovo lavoro è stato compreso tra i suoi benefit? «No non è mai successo, infatti mio marito si è licenziato per ben due volte e in più quando un'intera famiglia cambia continente è necessario che uno dei due si dedichi all'organizzazione iniziale dalla ricerca della casa, all'assicurazione sanitaria alle scuole».