

Settori. In media l'ad supera il milione di euro l'anno

Busta paga al top nella finanza

In testa il Ftse Mib

■ Anche i manager devono arrendersi al fatto di non poter dare per scontati i loro bonus. Secondo quanto riscontrato da OD&M, attraverso l'analisi delle 2.400 schede dei ruoli analizzati nel rapporto sull'executive compensation, si comincia ad avere notizia di aziende che non hanno raggiunto i risultati previsti e non hanno erogato bonus. Per la remunerazione monetaria, il dato medio dice che in Italia all'amministratore delegato mancano poche migliaia di euro per guadagnare un milione e 100 mila euro, il direttore generale è sui 623 mila, mentre i dirigenti con responsabilità strategiche mediamente hanno un pacchetto di poco superiore a 457 mila euro. La principale variabile nel determinare la scala dei livelli è sicuramente la dimensione aziendale, insieme al segmento borsistico e al settore di appartenenza. Per la figura dell'amministratore delegato i livelli retributivi più elevati si riscontrano nelle grandi aziende, nel segmento borsistico Ftse Mib e nel finance.

Prendendo in considerazione la dimensione, per esempio, la stretta correlazione tra questo fattore e l'entità della remunerazione dei vertici produce differenze di diversi multipli, anche se, secondo i calcoli fatti da OD&M, c'è una progressiva diminuzione del gap tra le piccole e le grandi aziende, evidenziato dal rapporto tra la remunerazione totale media dell'amministratore delegato nelle grandi aziende (con ricavi e capitalizzazione superiori a 500 milioni di euro) e la remunerazione totale media dello stesso nelle piccole aziende (con ricavi e capitalizzazione inferiori a 100 milioni di euro), che quest'anno risulta pari a 3, ma che lo scorso anno era pari a 4,6. Questa riduzione della distanza si deve soprattutto all'aumento del peso della componente variabile. Venendo ai numeri, se prendiamo co-

me parametro la dimensione, la forchetta per l'ad va dai 527.471 euro della piccola azienda a 1.590.034 della grande, mentre per i dirigenti con responsabilità strategiche si va dai 158.165 della piccola impresa ai 531.444 con un multiplo di 3,4 volte.

Le remunerazioni più elevate in assoluto si riscontrano nel segmento Ftse Mib, in cui gli amministratori delegati guadagnano 2,9 volte in più degli amministratori delegati delle aziende del segmento star. Se invece analizziamo i settori, emerge che la remunerazione degli amministratori delegati nel settore dell'industria è in diminuzione e si posiziona leggermente al di sotto della media generale, mentre si osserva un aumento nel settore servizi, in controtendenza rispetto all'anno precedente quando anche i servizi risultavano in calo. Sebbene il settore finanza sia quello in cui i manager spuntano le remunerazioni più elevate (anche più del 40% rispetto all'amministratore delegato dell'industria), si conferma il trend di riduzione della distanza tra le retribuzioni di questo settore con gli altri.

Prendendo il compenso totale dei manager nel 2016 e confrontandolo con l'anno precedente emergono andamenti diversi per le diverse figure. La remunerazione monetaria totale annua dell'amministratore delegato si attesta ad 1.092.782 euro ed è sostanzialmente in linea con lo scorso anno (+0,4%), è in lieve crescita quella dei dirigenti con responsabilità specifiche pari a 457.769 (+1,6%), mentre diminuisce quella del direttore generale che cala del 7,8% rispetto allo scorso anno ed è pari a 623.819 euro. Questo ruolo, secondo quanto rileva lo studio di OD&M, tra l'altro, è sempre più accorpato a quello dell'amministratore delegato.

Dall'analisi delle schede ricavate dai bilanci e dalle relazioni

sulla remunerazione dei top manager di società quotate, l'andamento delle remunerazioni totali dei ruoli esecutivi appare sempre più influenzata dalla componente variabile. A sua volta la componente variabile è sempre più legata alle performance aziendali, al punto che il bonus non è qualcosa che si può dare per scontato e risultati o non risultati si prende. Si stanno infatti moltiplicando i casi di aziende che non hanno raggiunto i risultati previsti e non hanno erogato bonus.

C.Cas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Clawback

● Le clausole di clawback sono clausole contrattuali, presenti nei contratti dei manager, che prevedono che la società possa richiedere la restituzione, parziale o totale, della parte variabile della retribuzione del manager. La richiesta può arrivare, per esempio, a fronte della dimostrazione del fatto che il manager ha consapevolmente falsato gli obiettivi. Ereditate dal mondo anglosassone, queste clausole sono sempre più presenti anche nelle grandi società italiane. Tra le società quotate quasi 7 su 10 le applicano.

