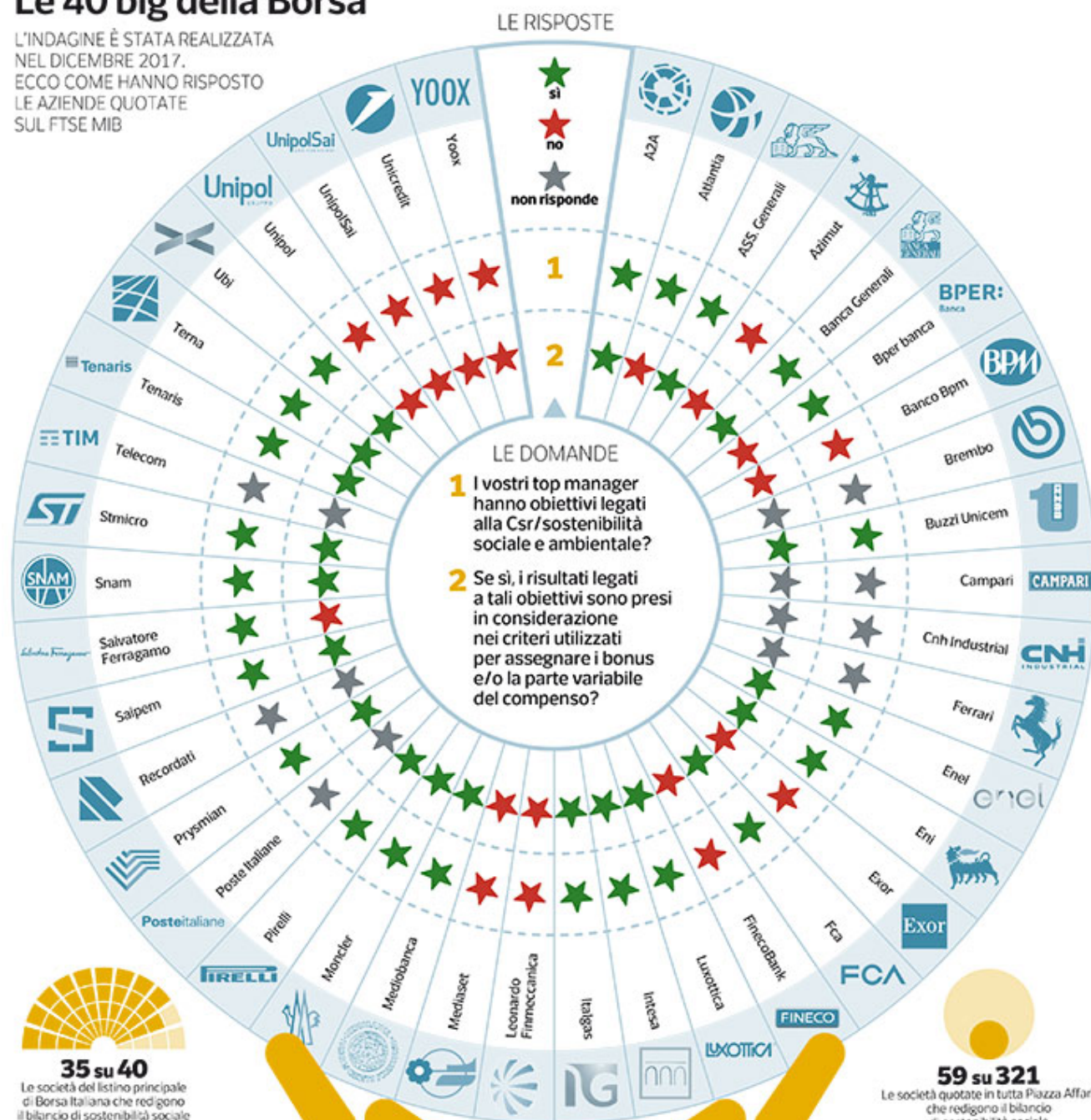


La sostenibilità conta per la busta paga? Ecco chi paga i manager (anche) per gli obiettivi sociali e ambientali

Le 40 big della Borsa

L'INDAGINE È STATA REALIZZATA NEL DICEMBRE 2017. ECCO COME HANNO RISPOSTO LE AZIENDE QUOTATE SUL FTSE MIB



35 su 40

Le società del listino principale di Borsa Italiana che redigono il bilancio di sostenibilità sociale (dato 2017)

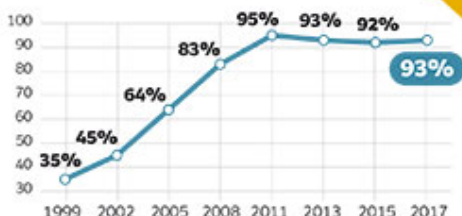


59 su 321

Le società quotate in tutta Piazza Affari che redigono il bilancio di sostenibilità sociale (dato 2016)

LE 250 MAGGIORI SOCIETÀ AL MONDO

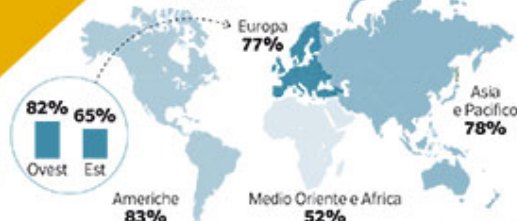
In % quelle che redigono il bilancio di sostenibilità



Fonte: Corriere della Sera, Xing

LE 4.900 MAGGIORI AZIENDE

In % quelle che redigono il bilancio di sostenibilità (dato 2017)



Corriere della Sera

Oltre ai bilanci di sostenibilità e alle azioni di corporate social responsibility, alcune aziende si impegnano su collettività e Pianeta legando i compensi variabili dei loro top manager ai risultati raggiunti sociali e ambientali.

L'indagine di Buone Notizie fra le 40 maggiori società quotate in Borsa

A parole, quasi tutte dicono di avere a cuore la responsabilità sociale e ambientale. Alcune hanno cominciato a «misurare» il loro impegno, per esempio nella riduzione delle emissioni di anidride carbonica e nell'utilizzo di acqua (le cosiddette carbon e water footprint), e infatti redigono un bilancio sociale. Ma quante hanno «integrato» la sostenibilità e la Corporate social responsibility nelle loro attività e non la tengono confinata a una funzione aziendale separata dall'attività principale?

Un criterio per capire quanto le aziende si sforzino è quello di valutare il coinvolgimento nella responsabilità sociale d'impresa non soltanto dei Csr manager (che di lavoro fanno questo), ma anche degli altri dirigenti. Le aziende, in genere, danno ai dipendenti obiettivi di business e legano la retribuzione variabile a un meccanismo chiamato «Management by Objectives» (Mbo) determinato in funzione del raggiungimento di risultati economici, come per esempio gli utili raggiunti dall'azienda o l'andamento del titolo in Borsa. Ma perché non dare a livello individuale obiettivi sociali e ambientali per incentivare i manager a raggiungere risultati anche in questi campi?

Apripista a livello mondiale a legare le remunerazioni agli obiettivi Csr è stata Intel. Quando, nel 2008, lanciò i sustainability goals per il 2012, la multinazionale Usa produttrice di microprocessori prese una decisione inedita: incoraggiare i dipendenti a raggiungere gli obiettivi legando parte del loro stipendio a risultati ambientali. E funzionò: per il 2012, Intel riuscì ad abbassare del 35 per cento le emissioni. Accade anche in Italia? «Buone Notizie» a dicembre 2017 ha condotto un'inchiesta contattando tutte le 40 società quotate sul listino principale di Piazza Affari (il Ftse Mib). Due le domande rivolte: «I vostri top manager hanno obiettivi legati alla Csr/sostenibilità?». «Se sì, i risultati legati a

tali obiettivi sono presi in considerazione nei criteri utilizzati per assegnare i bonus e/o la parte variabile del compenso?». Dalle risposte (si veda l'infografica qui sopra), emerge che 23 hanno dato ai manager obiettivi di Csr o di sostenibilità e, tra queste, 20 prendono in considerazione tali obiettivi per assegnare parte del compenso variabile. Ecco alcuni esempi.

Eni nell'ambito dei Piani di Performance collegati al sistema di incentivazione variabile ha introdotto obiettivi di sostenibilità focalizzati sulla sicurezza delle persone, l'ambiente e lo sviluppo delle comunità locali nei Paesi in cui è presente. Per l'amministratore delegato e il direttore generale gli obiettivi sono focalizzati sulle tematiche di maggiore strategicità ed impatto socio-ambientale costituite dalle emissioni di gas serra e dalla sicurezza e salute delle persone. Per il top management, oltre a questi obiettivi opportunamente declinati in relazione alle responsabilità ricoperte, ne sono assegnati altri specifici relativi a progetti di sviluppo di servizi e strutture sanitarie e/o di infrastrutture per l'accesso all'energia nei Paesi in via di sviluppo, di controllo ambientale e bonifiche, di sviluppo delle energie rinnovabili, nonché di monitoraggio del rispetto dei diritti umani. Complessivamente, gli obiettivi di sostenibilità hanno un peso non inferiore al 25 per cento nel sistema di incentivazione dei massimi dirigenti Eni. Gli obiettivi di sostenibilità sono declinati per tutti i livelli di management con un peso minimo del 10 per cento.

In Snam per il 2017 l'obiettivo di sostenibilità societario e del top management era composto da due aspetti: l'indice di frequenza degli infortuni di dipendenti e contrattisti e la conferma dell'inclusione nonché il miglioramento del posizionamento di Snam rispetto agli indici di sostenibilità Dow Jones Sustainability Index, FTSE4GOOD e VigeoEurope. Poi c'è un Piano di Lungo Termine a base azionaria che prevede, quale obiettivo di sostenibilità, la riduzione delle emissioni

di gas naturale. Sia l'incentivazione variabile di breve termine sia l'incentivazione di lungo termine 2017-2019 garantiscono un parametro legato alla sostenibilità pari al 10 per cento per l'amministratore delegato e per tutti i dirigenti.

Gli obiettivi di sostenibilità rappresentano una quota importante nella definizione degli obiettivi aziendali assegnati al Ceo di Saipem e a tutti i livelli manageriali. Il raggiungimento o meno degli obiettivi è strettamente connesso ai processi di incentivazione. Gli obiettivi di sostenibilità aziendali costituiscono il 10 per cento degli obiettivi annuali assegnati al Ceo. Come indicatori sono utilizzati, per esempio, la frequenza degli infortuni sul lavoro e il rispetto dei diritti umani verificato con i controlli audit.

Per sostenere la realizzazione degli impegni che A2A si è prefissata per un business sempre più sostenibile, la multi-utility ha definito un modello per assegnare, a partire dal 2017, a tutti i dirigenti un obiettivo sulla sostenibilità, che sia misurabile: il loro peso varia tra il 5 e il 10 per cento e A2A sta valutando un incremento di tale percentuale. Nel «Performance Management» di tutti i country manager di Pirelli sono presenti obiettivi di sostenibilità sociale e ambientale (per esempio la riduzione degli indici di frequenza degli infortuni, la riduzione dei consumi energetici e del prelievo idrico, l'aumento del recupero di rifiuti e il controllo della sostenibilità della catena di fornitura).