Gli stipendi dei CEO? Socialmente irresponsabili

La ricerca Mercer sul FtseMib rivela che le retribuzioni sono più legate al merito. Ma, salvo poche società, non vengono considerati i risultati di sostenibilità. Almeno, per ora.

Le retribuzioni dei manager delle società del FtseMib sono state più legate al merito nel 2013. Parola di Mercer, leader globale sui temi di consulenza direzionale e risorse umane, che ha realizzato il secondo studio sui compensi dei cda delle principali società quotate sul mercato italiano. Peccato che, attualmente, **il merito non tenga conto – o quasi – dei criteri di corporate social responsibility**. Per quanto, a detta di Mercer, le cose potrebbero cambiare.

Certo, spesso si parla di sostenibilità. Ma non nell'accezione di responsabilità sociale. «La maggior parte delle società del FtseMib nella loro relazione sulla remunerazione fanno

riferimento esplicito all'obiettivo di sostenibilità – precisa **Luca Baroldi**, principal di Mercer Italia – intesa come la capacità dell'azienda di adottare, nella valutazione della performance, un'ottica sempre più orientata al medio/lungo periodo, accanto o in sostituzione a quella sul quarter. Anche e soprattutto a causa della tipologie e della natura degli indicatori attualmente utilizzati nella valutazione della performance del management, si è spesso portati a leggere **il concetto di sostenibilità in un'accezione prettamente economico-finanziaria**. E la normativa di Banca d'Italia per le aziende dei financial services, ponendo grande enfasi sul differimento del variabile di breve termine e su obiettivi di sostenibilità prettamente finanziari o patrimoniali, non fa che rinforzare questa convinzione».

Secondo le rilevazioni di Mercer, in ogni caso, nel 2013 si è avuta **la diminuzione delle retribuzioni per i presidenti** non esecutivi fino al 34%, per via dell'adeguamento alle disposizioni dei regolatori (Consob, Banca d'Italia, Ivass) che proseguirà anche nel 2014. Mentre si è registrato **l'aumento dei premi legati alle performance degli amministratori delegati**fino al 26%: un amministratore delegato nel 2013 ha guadagnato tra 1.772.000 e 1.853.000 euro, comprensivi di incentivo a breve termine. I presidenti di holding invece sono passati da una mediana di 400.000 euro a 265.000 euro.

I maggiori premi agli ad sono giustificati dalle performance di Borsa, con il FtseMib che è cresciuto nel periodo di oltre il 14 per cento. «Le performance borsistiche delle società del campione sono state positive – commenta **Marco Morelli**, amministratore delegato Mercer Italia – così come altri indicatori economici, finanziari e gestionali rispetto all'anno precedente, salvo alcune note eccezioni dovute soprattutto a un'impostata corretta azione sul bilancio per sostenere la crescita futura. Di conseguenza si è rafforzato il legame tra i compensi degli amministratori esecutivi e la creazione di valore. L'Italia mostra così un migliorato livello di Pay for performance in linea con le best practice».

Il valore resta in ogni caso quello prettamente finanziario ed esclude qualsiasi indicatore di Csr. «Tuttavia – riprende Baroldi – visto il numero significativo e crescente di aziende quotate che redigono un bilancio sociale, o che hanno espresso interesse alla sua redazione, **non mi sento di escludere a priori che, in un futuro non troppo lontano, potranno essere utilizzati in parte degli indicatori di performance differenti** che, per esempio, possano legare **più direttamente il criterio della sostenibilità alla Csr.** In questa direzione, si sono già mosse alcune grandi aziende industriali italiane che a buon diritto possono rappresentare una **best practice: Eni, Pirelli, Snam, Saipem** hanno iniziato a collegare parte dell'erogazione dell'incentivazione variabile del top management alla permanenza della loro organizzazione all'interno di indici internazionali di sostenibilità, come il Dow Jones Sustainability Index e Ftse4Good per i settori di pertinenza. Oppure altre realtà del banking che tra gli obiettivi di performance dei membri della propria C-suite menzionano l'adozione di valori quali la mutualità (**Banca Pop Emilia Romagna**) o la lungimiranza (**UnipolSai**)».