



Lavoro 24
Remunerazioni
Il variabile raddoppia
il compenso dell'Ad

Cristina Casadei — a pagina 26

Grandi società, con il variabile l'ad raddoppia la busta paga

Remunerazioni. Dall'analisi di ODM consulting il top manager delle quotate raggiunge in media un compenso totale di oltre 2 milioni

Cristina Casadei

Quanto guadagnano gli amministratori delegati delle società quotate? Non molto di più o di meno rispetto al periodo pre pandemico, tant'è che se andiamo a confrontare i dati del 2019, 2020, 2021 non si notano scostamenti rilevanti, siamo nell'ordine di un 2%, secondo un'analisi di ODM consulting che ha esaminato le relazioni per la remunerazione arrivate fino a settembre di quest'anno - relative al 2021 - di 200 società quotate, di diverse dimensioni e settori. Quello che cambia sensibilmente è invece il pay mix, do-

ve si riduce la parte fissa e viene valorizzata molto più che in passato la parte variabile, soprattutto di lungo periodo. Se poi prendiamo gli amministratori delegati delle grandi imprese allora con il variabile viene più che raddoppiata la parte fissa.

Così cambiano i Kpi

Negli ultimi anni si nota anche un cambiamento nei Kpi, i key performance indicators. Al netto dei risultati economici, secondo le relazioni analizzate, sono sempre più legati ai parametri environment, social e governance. Così, nelle relazioni sulle remunerazioni ritroviamo anche indicatori come la percentuale dei rifiuti riciclati, il risparmio energetico, l'uso di energia da fonti rinnovabili, le certificazioni ambientali, o la riconversione ad ibrido del parco auto aziendale. E poi ancora la riduzione del gender pay gap e l'attuazione di politiche di inclusione, ma anche la presenza delle donne nei cda e i piani di successione e di change management. Oggi, per superare i cosiddetti cancellotti, bisogna raggiungere sostanziali miglioramenti anche su questi indicatori.

Età e composizione dei cda

La quasi totalità delle società quotate in Italia adotta un modello di governance tradizionale, dove i Cda sono composti mediamente da 10 membri, secondo l'analisi di ODM Consulting. Questa è una delle caratteristiche emerse dai dati pubblicati da Consob e dalle relazioni per la





remunerazione. Dal punto di vista socio-demografico, nei Cda l'età media è in lieve calo rispetto al passato e si attesta sui 57 anni. Sono presenti i comitati endoconsiliari, tra i quali i più diffusi sono il comitato remunerazione e il comitato controllo e rischi, ma è in aumento anche la presenza del comitato nomine e del comitato sostenibilità. Gli amministratori con competenze in materia di sostenibilità rappresentano circa il 15% degli incarichi, dato più elevato per le società di grandi dimensioni e tra le donne. I consiglieri con competenze digitali corrispondono a circa il 16% degli incarichi con una maggiore diffusione tra le donne. Infine il 40% dei membri del Cda sono donne, esattamente il target indicato dalla legge Golfo Mosca (si veda altro pezzo in pagina).

Cosa c'è di nuovo nel pay mix

Lasciando parlare i dati, se in passato la remunerazione fissa dell'amministratore delegato era il 58%, quella variabile di breve periodo il 22% e quella variabile di medio lungo periodo il restante 20%, dalle ultime rilevazioni la parte fissa è il 55%, quella variabile di breve termine il 21% e infine gli incentivi di lungo termine sono il 24%. Andando a scoprire i numeri medi, risulta che la remunerazione fissa media di un amministratore delegato in Italia è di 662.984 euro, mentre quella totale, data dal fisso più il variabile effettivamente percepito - che può variare notevolmente di anno in anno per effetto della scadenza dei piani -, è di un milione e 293.968 euro. Fin qui i dati medi, su cui incidono le dimensioni aziendali così come il settore di appartenenza. Vediamo.

Le differenze

Considerando la dimensione aziendale, la parte fissa nella piccola impresa è di 346.051 euro, nella media 470.504, nella grande di 932.056. Scorrendo la colonna dei totali si arriva a un balzo che porta l'ad della piccola a 581.117, della media a 694.121 e della grande a 2 milioni e 8.106 euro, quindi ben oltre il doppio del fisso. Prendendo invece i settori, nell'industria il fisso in media è stato di 647.673 euro, nella finanza di 932.913, nei servizi di 508.938. La remunerazione totale è invece risultata, sempre in media, un milione e 445.317 euro nel primo caso, un milione e 629.929 euro nel secondo e 758.271 euro nel terzo. La finanza si conferma il settore dove si guadagna di più, se poi consideriamo imprese di grandi dimensioni allora il multiplo aumenta ulteriormente. È interessante notare che dall'analisi della remunerazione fissa del ruolo di ceo non risultano sostanziali differenze di genere (si veda altro pezzo in pagina). Una volta arrivati a ricoprire questo ruolo, il trattamento retributivo risulta, infatti, più elevato per le donne, se ci fermiamo all'analisi del fisso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Nel pay mix il fisso cala di 3 punti rispetto al 2019 e gli incentivi di medio lungo termine passano dal 20 al 24%





Sul fisso le donne guadagnano in media più degli uomini

Gender pay gap

Le donne con ruoli esecutivi apicali non hanno ancora raggiunto numeri significativi, ma «quando arrivano a ricoprire queste posizioni, non subiscono differenze tra i loro pacchetti retributivi e quelli dei colleghi uomini – sostiene Miriam Quarti, senior consultant e responsabile dell'area Reward&Engagement di ODM Consulting. – Questo vale anche per la componente variabile: per entrambi i generi è prevista una componente sia di breve sia di medio-lungo periodo, con un valore target mediamente compreso tra il 35% e il 50% della remunerazione fissa per il variabile di breve e un valore target mediamente pari ad una annualità, un'annualità e mezzo nel triennio, ossia il 33,3%, 50% su base annua, per il variabile di medio-lungo periodo». Dall'analisi della remunerazione fissa del ruolo di ceo non risultano sostanziali differenze di genere. Anzi, dalla media di quanto emerge dalle 200 relazioni per la remunerazione considerate da ODM consulting, il trattamento retributivo è più elevato per le donne. La media assoluta per l'uomo è infatti di 661.688 euro, per le donne 694.077 euro. E anche sul variabile non si riscontrano sostanziali differenze.

Certo è che parliamo di numeri ancora molto piccoli. Analizzando nel dettaglio i dati la quota di donne che ricopre un ruolo esecutivo, ossia amministratore delegato, direttore

generale, presidente esecutivo, è ancora molto bassa. Del 40% di presenza femminile nei CdA solo il 6% risulta ricoprire un ruolo esecutivo, pari a circa il 2% del totale dei mem-

bri del CdA. In particolare, fatto 100 il numero di ad, la percentuale di donne che ricopre questo ruolo è pari a circa il 5%. Un particolare: le ad sono prevalentemente in aziende di grandi dimensioni dell'industria.

Dietro il lento cambiamento e «l'aumento della presenza delle donne nei CdA delle aziende quotate (circa 40%)», c'è l'applicazione della legge Golfo-Mosca (Legge n. 120/2011) che prevedeva che «almeno un terzo delle quote dell'organo sociale fosse destinato al genere meno rappresentato, aggiornata con la Legge n. 160/2019 che ha elevato la quota ai due quinti dell'organo. Tuttavia, la presenza di donne all'interno dei CdA rimane per lo più legata a ruoli non esecutivi e indipendenti», osserva Quarti.

A 10 anni di distanza dalla Legge

Golfo-Mosca, è stata poi aggiornata la normativa contenuta nel Codice delle Pari Opportunità del 2006, per rafforzare la tutela della parità di opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo. In particolare è stata specificata la nozione di discriminazione, includendo qualsiasi fonte di svantaggio o limitazione, che sia motivato da stato di gravidanza, di maternità o paternità e dall'esercizio dei relativi diritti. Inoltre è stato anche esteso l'obbligo di redazione, con cadenza biennale, di un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile a tutte le aziende, private o pubbliche, con più di 50 dipendenti. A questo si aggiunga che è stata introdotta, a partire dal 1° gennaio 2022, la Certificazione della Parità di Genere (si veda Lavoro24 del 28 settembre),





per attestare, tra l'altro, le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere nelle opportunità di crescita in azienda, la parità salariale a parità di mansioni, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità. «La Legge Golfo-Mosca e la certificazione UNI/PdR hanno in comune la definizione di specifici kpi quantitativi sulle politiche di parità di genere nelle organizzazioni - osserva Quarti -. Si auspica, a fronte di una spinta al monitoraggio di specifici obiettivi inerenti una serie di macro-aree di ridurre il gender gap attraverso l'implementazione in azienda di processi e strumenti guidati dal principio di equità».

—C.Cas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**In ruoli esecutivi apicali
sono ancora poche:
solo il 6% del 40%
di componenti femminili
nei Cda**

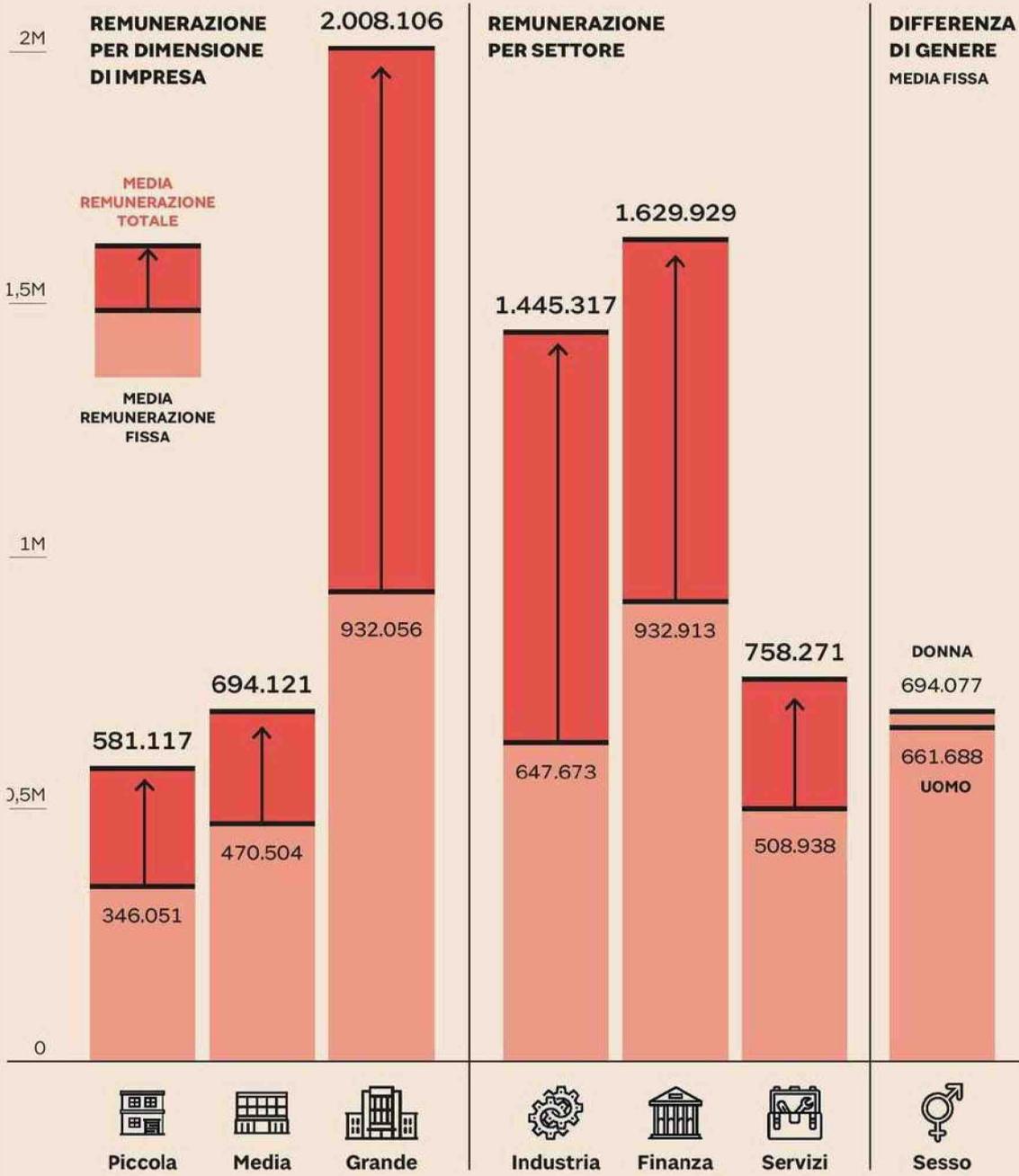




► 5 ottobre 2022

Il mix dei compensi degli ad delle quotate

La remunerazione media. Dati in euro



Nota: **Remunerazione Fissa** = RAL da dirigente + Emolumenti. **Remunerazione Totale** = Remunerazione Fissa + Variabile effettivamente percepito nell'anno (sia di breve sia componente LTI). Dimensione Azienda: **Piccola** = Ricavi < 100.000.000 €. **Media** = Ricavi compresi tra 100.000.000 € e 500.000.000 €. **Grande** = Ricavi > 500.000.000 €. Fonte: ODM consulting

