

COVER

Nuovi incentivi per i top manager

Buste paga Cambiano soprattutto i bonus dedicati ai vertici aziendali, ma anche la classifica di settori e posizioni meglio retribuite. E le stock option cominciano a riacquistare importanza

La ripresa è rimandata all'ultimo trimestre del 2010. Con bonus percepiti in flessione perché legati sia alle performance individuali sia all'andamento dell'azienda e un fisso sostanzialmente stabile, anche gli executive, naturalmente, si trovano a dover fare i conti con un 2009 che risente della congiuntura economica. A cambiare, però, quest'anno sono soprattutto i piani d'incentivazione a medio e lungo termine dedicati alle prime linee. «È questa l'area che più ha risentito del contesto negativo attuale, non tanto in termini di mero incasso, ma per il fatto che le aziende stanno facendo pressioni per trovare una convergenza tra incentivi a breve (un anno) e a medio-lungo termine (tre-cinque anni) – avverte Paolo Tanghetti, senior consultant della divisione human capital group di Towers Perrin -. Al G-20 di Pittsburgh, infatti, le raccomandazioni del Financial stability board e degli altri enti regolatori sulle prassi da adottare nel disegno dei pacchetti retributivi sono state chiare: a partire dai settori dove la crisi ha avuto origine, vale a dire il mondo bancario



e dei financial services, è necessario vincolare gli short term incentive ai risultati economici pluriennali, al fine di assicurare che le performance annuali siano effettivamente sostenibili nel medio-lungo periodo, per generare valore per l'azienda».

Decisamente in flessione, ma non del tutto archiviate, poi, le stock option, che rimangono uno strumento importante perché influiscono sulle potenzialità di crescita di un'azienda



Paolo Tanghetti
senior consultant della divisione human capital group di Towers Perrin

Dai long term cash ai correttivi passando per le stock option

Stanno, quindi, riacquistando importanza formule quali i piani di long term incentive cash o, in alternativa, anche quelli di performance shares. «I primi, conosciuti anche come bonus deferred, consentono, infatti, di erogare una parte di bonus annuale in un secondo momento a fronte del raggiungimento di risultati di medio periodo – spiega Tanghetti -. I secondi consistono, invece, nell'attribuire azioni gratuite a fronte del raggiungimento di determinati obiettivi di performance di medio periodo».



Maximilian Redolfi
principal di Michael Page Executive Search

Direttore generale

	Min	Med	Max	Variabile %
Real estate	200.000	250.000	300.000	20-40
Moda/lusso	170.000	220.000	270.000	15-35
Banche/assicurazioni	180.000	230.000	280.000	15-35
Energia	130.000	180.000	230.000	20-40
Automotive	140.000	190.000	240.000	10-30
Largo consumo	135.000	185.000	235.000	15-35

Amministratore delegato

	Min	Med	Max	Variabile %
Real estate	250.000	300.000	350.000	30-50
Moda/lusso	220.000	270.000	320.000	25-60
Banche/assicurazioni	230.000	280.000	330.000	25-65
Energia	180.000	230.000	280.000	30-60
Automotive	190.000	240.000	290.000	20-40
Largo consumo	185.000	235.000	285.000	25-45

Target: aziende di medie dimensioni o filiali italiane di multinazionali estere
Fonte: Michael Page

nel lungo termine. «Continueranno infatti a essere utilizzate dalle multinazionali per le figure di altissimo vertice, ma in abbinamento a piani cash triennali – dichiara in conclusione Tanghetti – o a piani di performance shares vincolati al raggiungimento di determinati obiettivi aziendali pluriennali». Anche la fotografia delle compensation dei vertici aziendali a seconda dei settori di riferimento mostra delle novità sui comparti che pagano di più.

Nel real estate, buste paga più pesanti

«Per direttori generali e amministratori delegati già in forza in aziende italiane di medie dimensioni o di filiali di multinazionali estere, il real estate mantiene costante il livello retributivo annuo lordo, con una media rispettivamente di 250 e 300 mila euro (e una componente variabile che può arrivare fino al 20-40% della Ral), nonostante, a causa dell'attuale congiuntura economica, il comparto

abbia subito una contrazione dell'organico. Seguono banche e assicurazioni, moda-lusso, automotive, largo consumo e, infine, energia, dove la presenza di diverse start up comporta medie di stipendio dei vertici più contenute» fa sapere Maximilian Redolfi, principal di Michael Page Executive Search. Se si passa, invece, ai direttori di funzione, dove la Ral varia dai 90 ai 150 mila euro, gli effetti della crisi colpiscono in particolare alcuni profili manageriali. «Le funzioni più penalizzate nel 2009 sono state quelle del marketing e dell'information technology – continua Redolfi –. Neutra rimane la parte finance, intesa come ruoli di cfo e amministrazione e controllo, mentre i più premiati, anche in termini di ricerca sul mercato, sono i direttori sales, in quanto il commerciale garantisce un effetto immediato e ben percepibile del proprio lavoro sul fatturato, seguiti dai responsabili di aree divenute strategiche quali supply chain, logistica e operations».

Tra i settori più dinamici, infine, nella caccia ai nuovi talenti si segnalano il farmaceutico-medicale, il comparto dell'energia-fotovoltaico e la Gdo insieme al fast moving consumer good. «Mondi dove per le nuove assunzioni nei casi di discontinuità, ovvero di rientro sul mercato dopo un periodo di stop, si propone un importante ricorso alla componente variabile, che può arrivare fino al 40% della Ral» conclude Sandro Sereni, senior partner di Exs Italia.

di Cristina Botter

I PROFILI ANTI-CRISI**Temporary manager cercasi**

Temporary manager con responsabilità di ristrutturazione o revisione di aree strategiche: è questa una figura molto ricercata oggi sul mercato. Perché garantisce risultati concreti, importanti più che mai in questa fase critica, senza appesantire la contabilità aziendale. «Per questo profilo, che riguarda tutte le funzioni dirigenziali di business (in particolare le funzioni cfo, direzione generale, commerciale, export e personale), l'arco lavorativo medio è, infatti, compreso tra i 6 e i 18 mesi e di solito non supera mai i due-tre anni – chiarisce Sandro Sereni, senior partner di Exs Italia –. Inoltre i temporary manager – professionisti over 40, con esperienze lavorative importanti alle spalle e grandi doti di flessibilità, perché devono sapersi inserire immediatamente nel nuovo contesto in cui operano – sono in grado di portare a termine progetti sia all'interno di Pmi che di multinazionali, per una retribuzione superiore del 20% rispetto alla funzione di riferimento».



Sandro Sereni
senior partner di Exs Italia