

Governance della Remunerazione: alcune evidenze di mercato

TEHA Group

10 ottobre 2024



Executive Compensation: key issues per gli investitori

Ogni 2 anni, l'Osservatorio sulla Corporate Governance realizza una survey rivolta agli Investitori Istituzionali: i partecipanti all'edizione 2023 **gestiscono € 18.400 mld**, circa il **20%** dell'Asset Under Management (AUM) **mondiale**

Quali sono i criteri adottati nella selezione dei potenziali target in cui investire?

punteggio da 1 (min) a 10 (max)



Quali motivazioni spingono la Sua Società ad esprimere un voto contrario sulle tematiche di Executive Compensation? *punteggio da 1 (min) a 10 (max)*



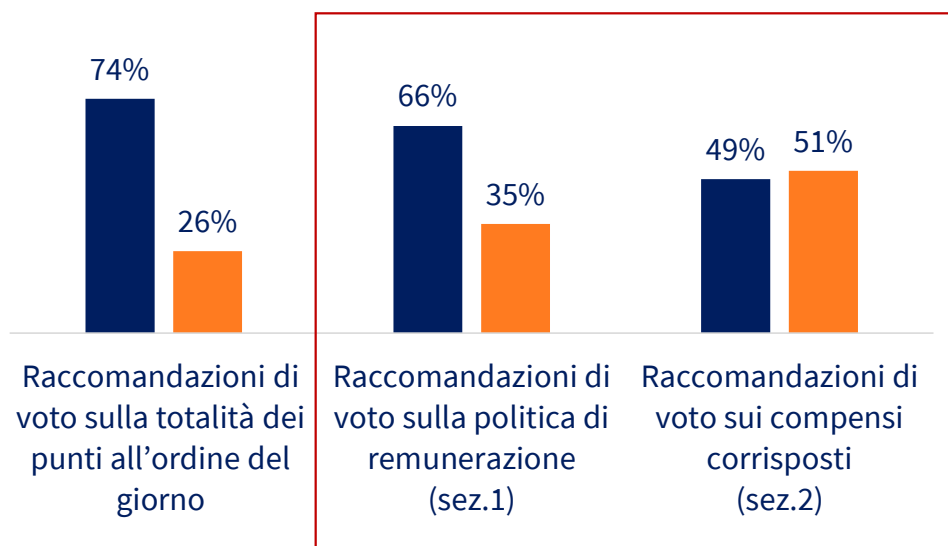
Il tema delle remunerazioni è centrale anche per i proxy che spesso raccomandano un voto contro in assemblea

RACCOMANDAZIONI DI VOTO 2023

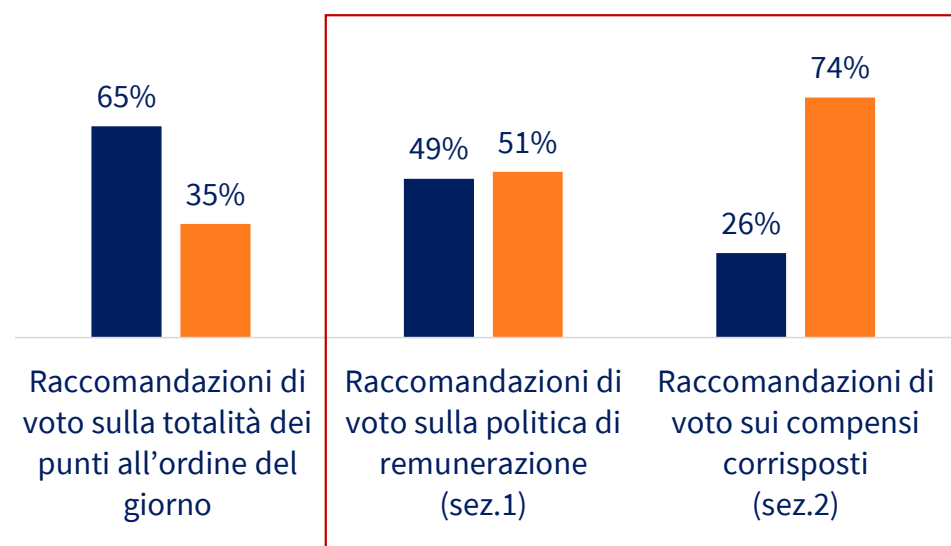


FTSE MIB

■ For ■ Against

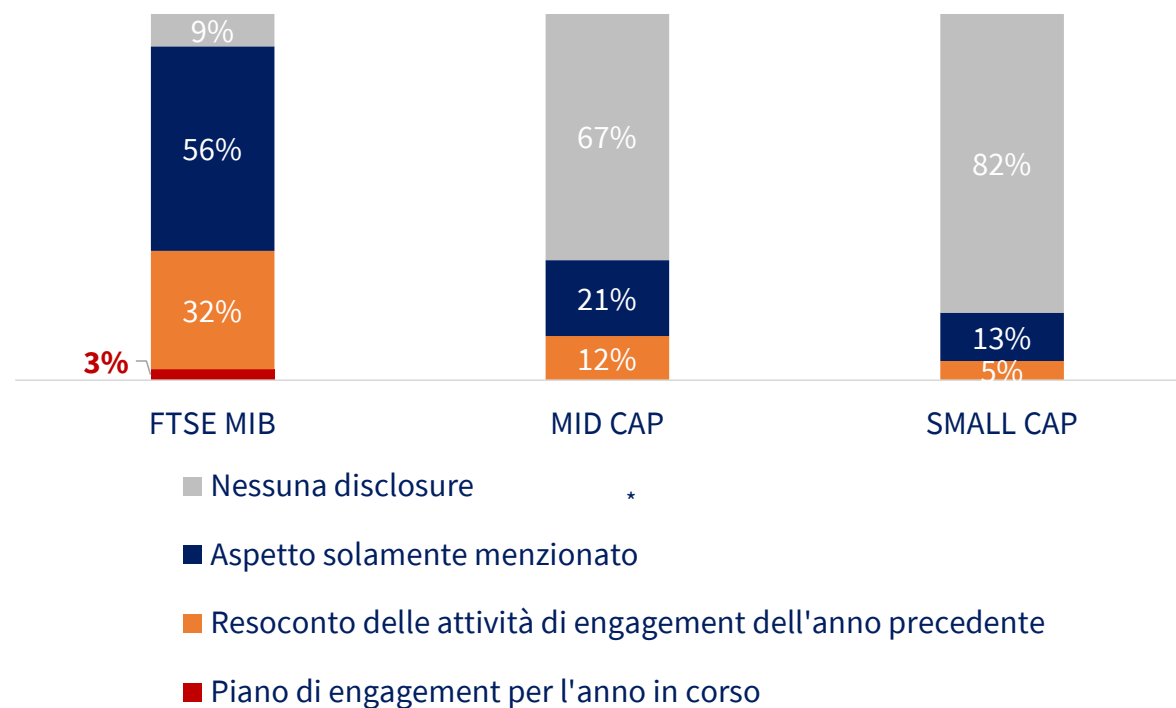


MID CAP



Non sorprende l'aumento dell'attività di engagement con investitori e proxy advisor

Livello di disclosure dell'attività di engagement realizzata in materia di compensi (% numero Società), 2024



Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti, 2024

(*) «Aspetto solamente menzionato» indica le Società che citano di aver tenuto conto del voto ricevuto in Assemblea, ma non riportano ulteriori informazioni a riguardo

I temi al centro dell'agenda del RemCO

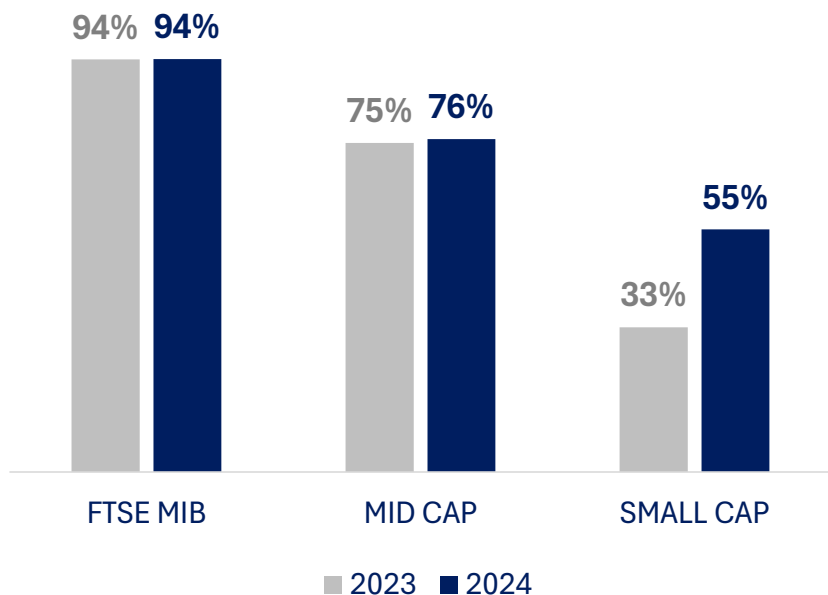
- Fairness 
- Pay For Performance 
- Attenzione al lungo termine / sostenibilità  
- Disclosure 



Congruit  dei compensi e criteri di benchmarking

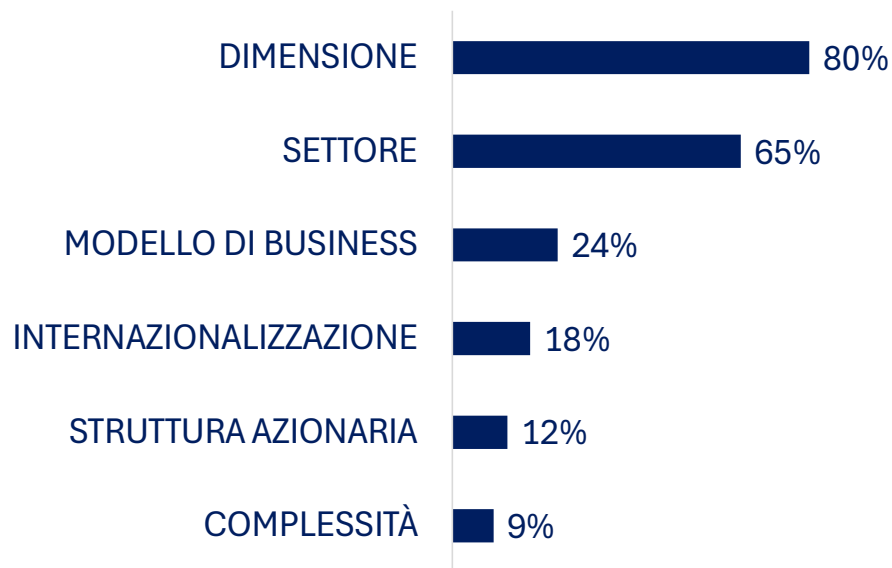
Societ  che dichiarano di realizzare il benchmarking

(% numero Societ ), 2024



Principali criteri menzionati dalle societ  nella selezione del panel di riferimento

(% societ  che realizzano il benchmark), 2024





In tutti e tre i segmenti è aumentato il livello di disclosure ex post

Disclosure dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi previsti (% numero di Società per livello di disclosure), 2024



Obiettivi ex post in valore assoluto

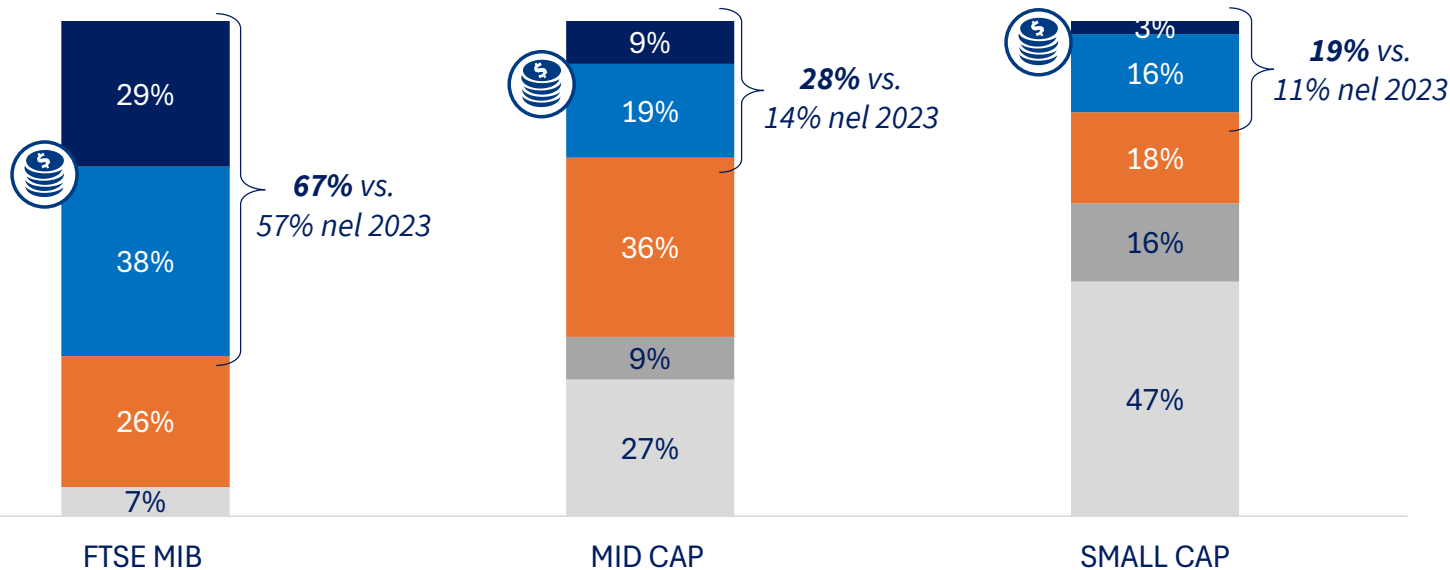
■ Livello 4: obiettivi Min-Tgt-Max ex post

■ Livello 3: obiettivi Target ex post

■ Livello 2: raggiungimento singoli KPI

■ Livello 1: raggiungimento complessivo

■ No disclosure





L'attenzione al sistema di lungo termine è cresciuta nel tempo

	FTSE MIB		MID CAP		SMALL CAP	
	2024	2016	2024	2016	2024	2016
Aumenta il peso teorico dell'LTI rispetto al compenso totale dell'AD (valore pay mix teorico medio %)	40%	27%	32%	19%	28%	21%
Aumenta la diffusione del sistema LTI (% società con sistema LTI)	100%	86%	93%	80%	92%	75%
Aumenta la diffusione dei piani Performance Shares (% società)						
Performance Shares	71%	36%	60%	12%	49%	10%
Stock Options	14%	4%	17%	18%	23%	13%
Cash	29%	60%	43%	69%	46%	77%

Livello di diffusione:

■ Basso (sotto il 40%) ■ Medio (tra il 40% e il 70%) ■ Alto (sopra il 70%)

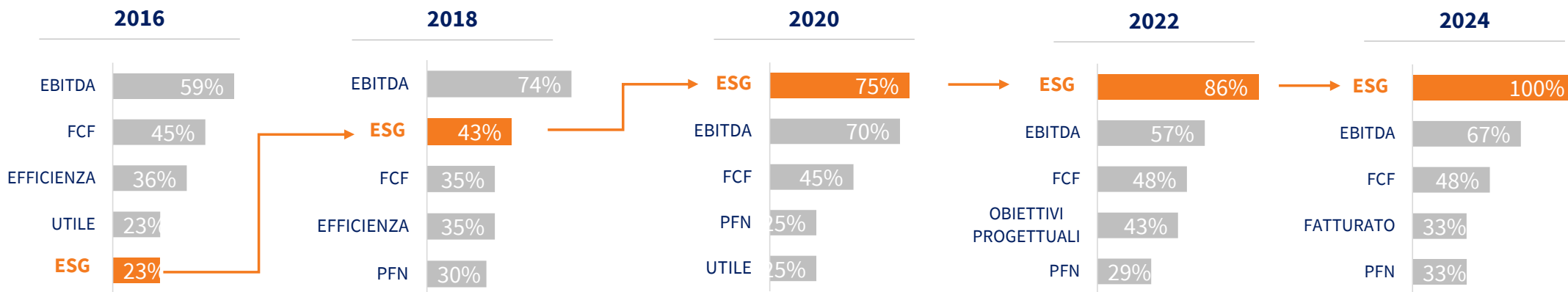
Fonte: elaborazione The European House – Ambrosetti su dati societari





I parametri ESG sono cresciuti esponenzialmente diventando i KPI più diffusi...

SOCIETÀ NON FINANZIARIE DEL FTSE MIB (PRIMI 5 PARAMETRI PER LIVELLO DI UTILIZZO)



SOCIETÀ FINANZIARIE DEL FTSE MIB

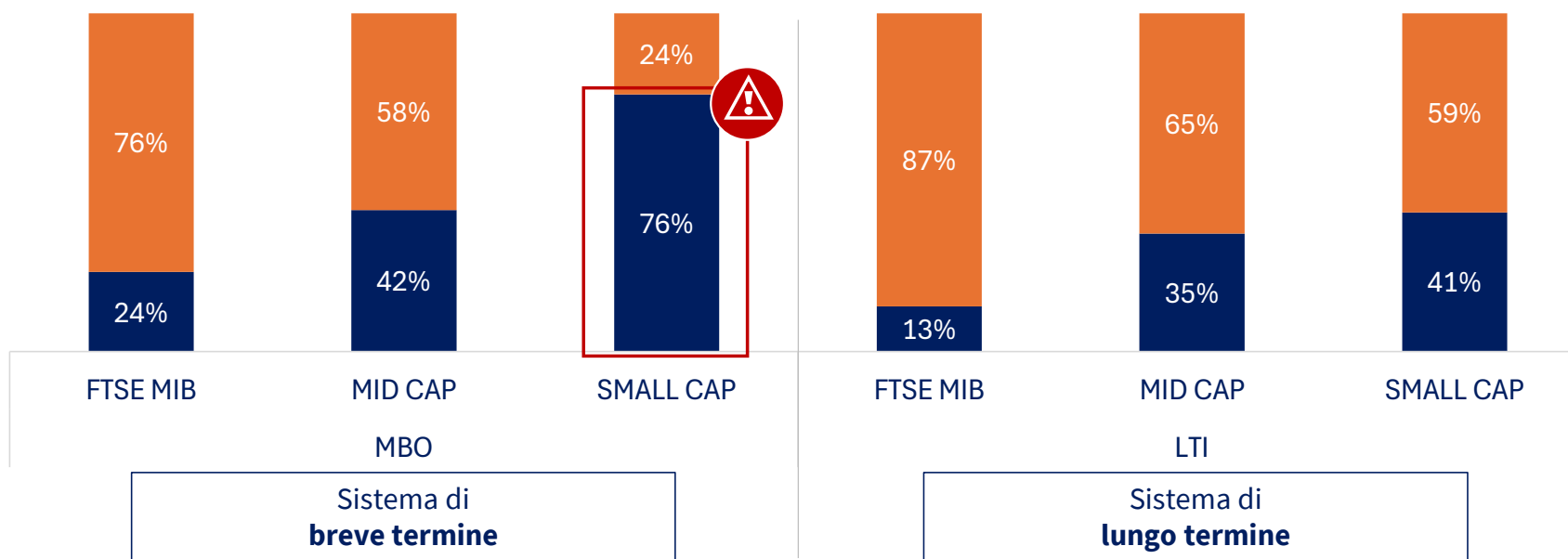




... ma tra le società più piccole più di 3/4 degli obiettivi ESG sono ancora di natura qualitativa

Qualità dei KPI ESG nei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine (% numero Società), 2024

■ qualitativo ■ quantitativo



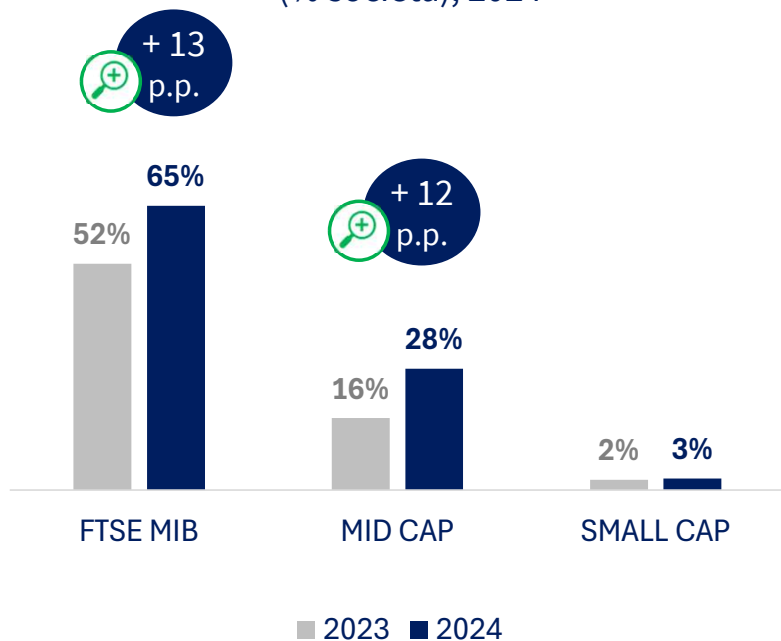
Esempi di parametri ESG qualitativi riscontrati sono: **avanzamento/implementazione del piano ESG, ottenimento di una certificazione di sostenibilità, approvazione del bilancio di sostenibilità**



È in aumento la comunicazione in merito al Gender Pay Gap, ma in diversi casi rimane un'informazione descrittiva

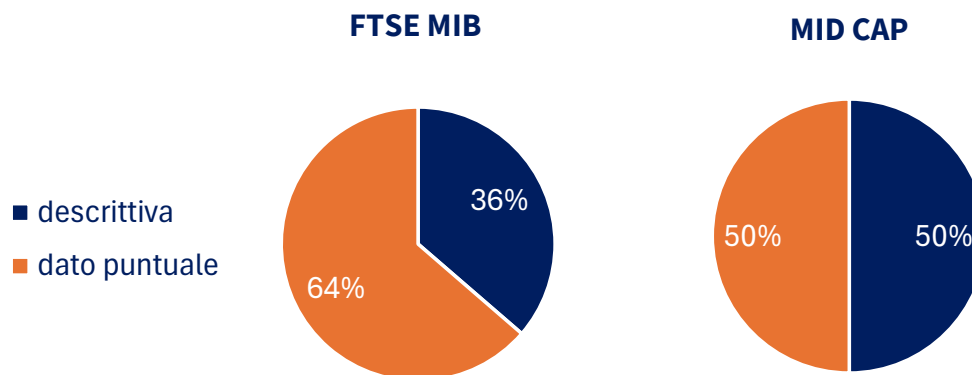
Comunicazione del Gender Pay Gap (GPG)

(% società), 2024



Qualità dell'informazione del Gender Pay Gap (GPG)

(% soc. che danno info del GPG), 2024



Non è stato rappresentato lo SMALL CAP in quanto poco rappresentativo





Sintesi del livello di allineamento alla compliance

LIVELLO DI COMPLIANCE (% SOCIETÀ)

ELEMENTI DELLA COMUNICAZIONE

1. Composizione e attività del **Comitato Remunerazione**
2. Come la società ha tenuto conto delle **condizioni di lavoro dei dipendenti**
3. Esplicitazione delle **novità della Politica** rispetto all'anno precedente
4. **Paymix a target**
5. Legame tra performance e bonus (ex ante) – **strategia di incentivazione**
6. **Contributo della Politica** di remunerazione alla **strategia aziendale**
7. Trattamenti in caso di **cessazione dalla carica** o **risoluzione del rapporto**
8. Disclosure sul **benchmarking** e sui **peer group** utilizzati
9. Trasparenza in tema di **deroghe** in circostanze eccezionali
10. Evidenze sul **raggiungimento degli obiettivi ex post**
11. **Remunerazione media/mediana dei dipendenti**

FTSE MIB

2024

2020

82%

81%

91%

24%

91%

67%

95%

85%

96%

65%

94%

14%

82%

39%

97%

82%

97%

94%

93%

33%

100%

5%

MID CAP

2024

2020

57%

50%

81%

0%

69%

55%

69%

56%

77%

27%

95%

12%

38%

34%

76%

67%

98%

94%

73%

10%

84%

2%

SMALL CAP

2024

2020

47%

50%

39%

0%

45%

40%

55%

27%

66%

15%

89%

8%

42%

35%

55%

33%

97%

76%

53%

8%

79%

0%

SEZIONE 1

SEZIONE 2

LEGENDA:



Basso livello di allineamento (sotto il 40%)



Medio livello di allineamento (tra il 40% e il 70%)



Alto livello di allineamento (sopra il 70%)

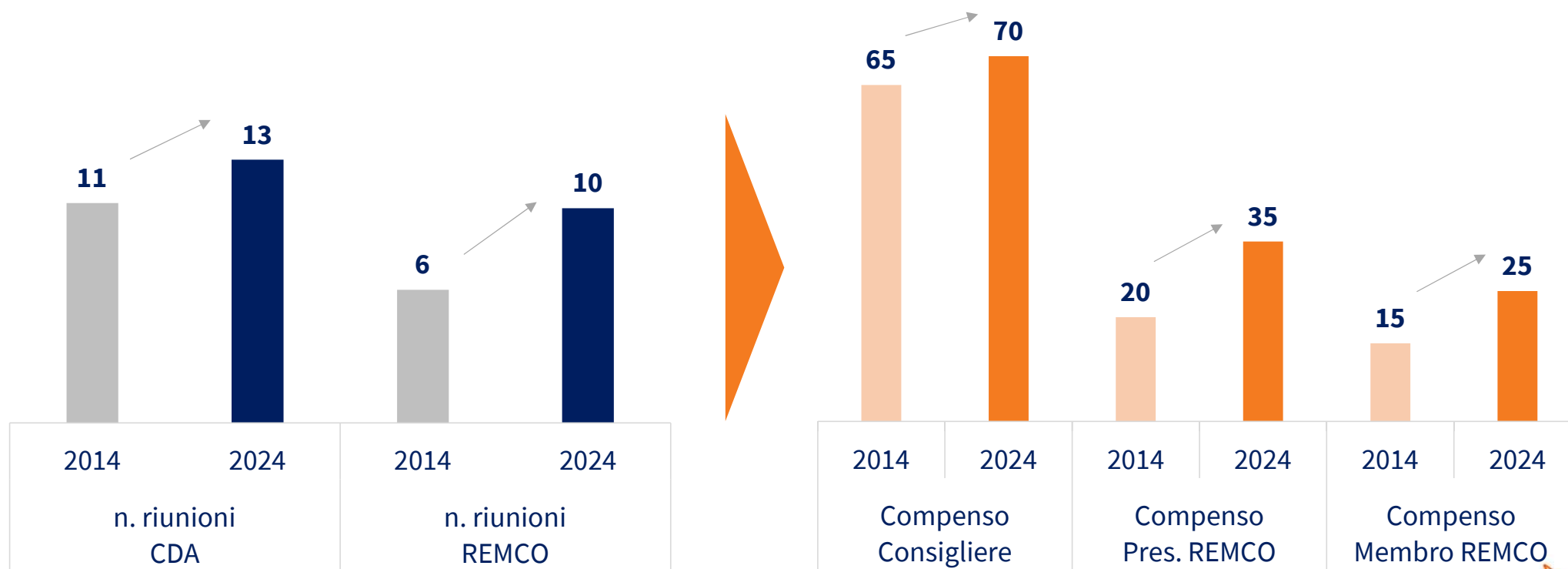


12

L'attività dei CDA e del Comitato Remunerazione nel FTSE è cresciuta

Numero di riunioni degli organi sociali e compenso per le cariche da consigliere e membri del REMCO ('000), FTSE MIB 2014-2024

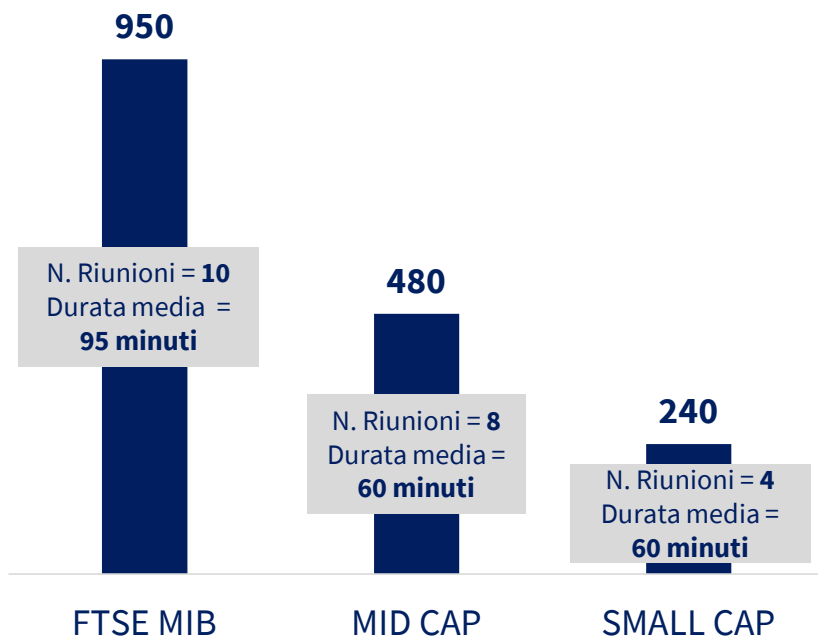
Valori medi



Impegno del RemCO e compensi: lo stato del mercato in Italia

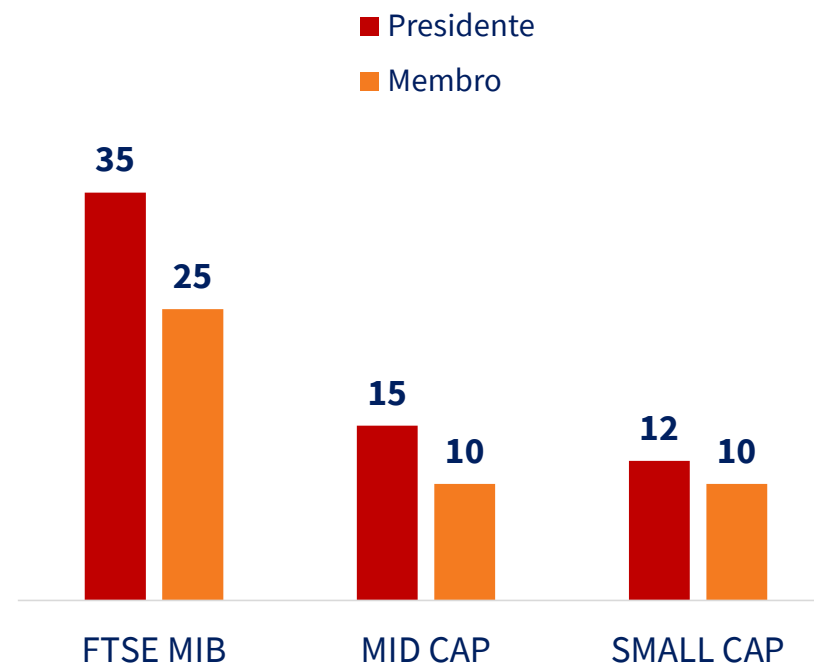
Tempo dedicato alle riunioni del Comitato Remunerazione

(Numero medio di riunioni per la durata media del Comitato, in minuti)



Compenso del Presidente e del Membro del Comitato Remunerazione

(‘000€, valori medi)



Marco Visani

Associate Partner e Responsabile Executive Compensation e Governance

marco.visani@ambrosetti.eu

