

## Bonus & superstipendi a chi risponde il manager?

Legare i compensi alla sostenibilità del business e al benessere di tutti. Le riflessioni di Marchetti e Ventoruzzo riaprono un fronte che impegna i consigli d'amministrazione I tempi stanno cambiando: perfino il capo di BlackRock invita corporate America a seguire nuove strade

Sandro Catani e Severino Salvemini

La remunerazione degli alti dirigenti è un tema controverso. Una parte dei commentatori e dell'opinione pubblica, maggioritaria e cresciuta negli ultimi anni anche grazie all'ondata anticasta e antiélite, lamenta la sua vertiginosa crescita negli ultimi trent'anni e la crescente distanza dalla retribuzione del lavoratore medio. Un altro gruppo di studiosi dissente invece da un simile giudizio e sottolinea che gli executive guadagnano meno delle superstar di altri mondi: lo spettacolo, lo sport, i grandi studi legali, i fondi di investimento e gli hedge fund. Pur avendo maggiori responsabilità e producendo (per la verità non sempre) elevate performance economiche. Guardando al nostro Paese, il calcio costituisce un buon esempio: la retribuzione netta di Cristiano Ronaldo o di Higuain, è ben superiore al compenso dell'amministratore delegato di colossi quali Eni, Enel o Unicredit.

Perciò il recente articolo di Piergaetano Marchetti e Marco Ventoruzzo, «Se il superstipendio non regge più», su «L' Economia» del 31 dicembre scorso, ha il merito di riportare all'attenzione i compensi dei manager e il quesito, cruciale per una moderna società occidentale capitalistica, di come tenere insieme il merito e la sostenibilità sociale. Certo l'esperienza dei tetti nelle aziende pubbliche, adottata per un breve periodo anche in America dopo la crisi del 2008, non sembra una soluzione convincente, perché il mercato del lavoro non si ferma certamente ai confini nazionali. Né appare convincente la soluzione dei multipli (quante volte, e su quale retribuzione base?) nonostante il nostalgico riferimento a Adriano Olivetti, e l'esempio straordinario di Enrico Mattei, che devolveva il suo compenso alle suore di Matelica. Motivi di ispirazione, che tuttavia appartengono ad un ambiente economico e sociale di oltre 60 anni fa e ormai perso tra le nebbie delle ciminiere. Ma la politica della remunerazione delle competenze, oltre che problema politico-sociale, costituisce una leva fondamentale per lo sviluppo e, da tempo, gli economisti ne studiano gli effetti sulla concorrenza tra le imprese, tra i settori di attività e tra le stesse nazioni.

Una tendenza già in atto nell'impresa sostenibile indirizza il comportamento del manager a guardare oltre l'interesse degli azionisti, una categoria sempre più ridotta e incerta, e a rivolgersi al benessere di gruppi di attori sociali più ampi. Ciò vuol dire misurare la performance del management in termini di impatto sulla società e sull'ambiente, elementi altrettanto rilevanti per definire il livello del compenso economico. Un esempio che tutti ricordiamo è il caso drammatico della Deepwater Horizon e la fuoriuscita di oltre 3 milioni di barili di petrolio nel Golfo del Messico. Era il 20 aprile 2010 e la Bp, erede della mitica Anglo-Persian Oil Company la cui storia incrocia quella di Lawrence d'Arabia, corse il rischio di venire cancellata. Il costo del recupero e degli indennizzi per le conseguenze sugli ecosistemi del Golfo del Messico ammontò a decine di miliardi di dollari, senza contare il danno alla reputazione. Tony Hayward, all'epoca ceo della compagnia, nel 2009 aveva ricevuto 6 milioni di dollari incluso un ricco bonus annuale per aver centrato gli obiettivi di estrazione del greggio! Oggi, pochi anni dopo quegli avvenimenti, Shell, seconda compagnia petrolifera del

mondo, annuncia un'inversione di marcia: i bonus dei suoi alti dirigenti saranno agganciati alla realizzazione di obiettivi impegnativi per ridurre l'emissione di CO2 al 50% entro il 2050. Un segno della mutata sensibilità degli investitori e dei board di fronte ai problemi ambientali e ai costi economici del climate change, nonostante la politica minimalista in materia di Donald Trump. E le banche saranno chiamate, secondo le nuove norme in discussione in Europa, a una finanza sostenibile attraverso regole sull'allocazione dei loro investimenti. Un cambiamento ormai inarrestabile. La concezione dell'impresa orientata a creare valore per i soli azionisti, che ha rappresentato il mantra delle metodologie retributive manageriali degli ultimi decenni del Novecento e che aveva in Milton Friedman il suo apostolo, è oggi declinante ed oggetto di ampia discussione.

Il modello dell'impresa sostenibile è ben espresso da Larry Fink, il capo di BlackRock, nella lettera annuale inviata ai più potenti Ceo del mondo (nelle cui aziende investe i suoi 6 trilioni di dollari) dove invita a perseguire una crescita diversa rispetto al passato. Fink, durante una conferenza a New York, ha affermato che entro 5 anni gli investitori sorveglieranno l'impatto delle decisioni manageriali sull'ambiente, sulla società e sulla qualità della governance e utilizzeranno nuove misure accanto a quelle economiche e finanziarie. Il cambiamento prevede che gli incentivi manageriali siano allineati con il benessere dei consumatori, dei dipendenti, dei fornitori, della comunità in cui vive l'impresa, oltre che con i profitti. Obiettivi misurabili e predeterminati che si stanno diffondendo (anche se ancora lentamente e un po' a fatica) nella pratica delle imprese più avanguardistiche: ne sono esempio la riduzione delle emissioni di gas serra, l'uso di acqua ed energia, la valorizzazione della diversità dei dipendenti, la sicurezza nell'ambiente di lavoro, la partnership collaborativa con i fornitori, i diritti degli azionisti di minoranza. Una frontiera che assegna un nuovo compito ai board (consiglieri indipendenti o meno) su come integrare nelle loro strategie i fattori inclusi nell'acronimo Esg (environment, social, governance) e trasformarli in aree di responsabilità e obiettivi da inserire nei sistemi retributivi del management.

© RIPRODUZIONE RISERVATA