

# L'impatto Covid-19 sui sistemi di remunerazione dell'alta direzione

*Monitoraggio delle iniziative in corso: emittenti, investitori, proxy advisor*

Aggiornato al 3 giugno 2020



# Introduzione

- Come conseguenza dell'impatto economico della epidemia COVID-19 un numero crescente di società ha annunciato cambiamenti immediati nei programmi di Executive Compensation.
- Tali cambiamenti hanno diverse finalità: doveroso rispetto verso le sofferenze e le difficoltà dei dipendenti e degli altri stakeholder aziendali, sostegno alla situazione patrimoniale e finanziaria dell'azienda, allineamento delle politiche retributive alle mutate politiche di remunerazione degli azionisti (es. crescenti cancellazioni o riduzione dei dividendi).
- Allo stesso tempo proxy advisor e investitori istituzionali hanno preso posizione e fornito indicazioni rispetto alle opportune revisioni delle politiche di remunerazione al fine di sostenere la solidità delle risposte delle emittenti alle difficoltà economiche in corso.
- Nel settore finanziario i regolatori hanno invitato alla moderazione e prudenza nelle politiche dei dividendi e richiesto un conseguente allineamento per quanto attiene le politiche di remunerazione finalizzate alla prudente conservazione del capitale in una fase di estrema difficoltà economica e di mercato.
- Questo documento fornisce un monitoraggio dei temi sopra indicati con l'obiettivo di offrire un aggiornamento periodico nel corso dello sviluppo della stagione assembleare 2020.
- Le fonti delle informazioni sono i comunicati ufficiali o i siti delle emittenti, degli investitori istituzionali e dei proxy advisor, come elaborati o sintetizzati da WTW.



**Evidenziate in rosso le variazioni rispetto all'aggiornamento precedente condiviso in data: 19/05/2020.**

# Principali azioni avviate immediatamente dalle emittenti

## Industria e servizi

- Riduzione temporanea dei compensi di Amministratore Delegato (6 società), Presidente (2 società) e/o Top Management (12 società)
- Rinuncia temporanea dei compensi da parte di Amministratore Delegato (5 società), Presidente (2 società) e/o Top Management (3 società)
- Devoluzione dei compensi/bonus a iniziative di solidarietà (6 società)
- Riduzione temporanea dei compensi per gli amministratori non esecutivi (4 società)
- Cancellazione MBO 2020 (3 società) o coinvestimento di parte del MBO 2019 (1 società)
- Cancellazione dei grant LTI 2020 (2 società) o differimento di parte del LTI 2019 (2 società)

## Financial Services

- Rinuncia temporanea dei compensi da parte di Amministratore Delegato (5 società), Presidente (3 società) e/o Top Management (4 società)
- Riduzione temporanea dei compensi di Amministratore Delegato (1 società) e/o Top Management (1 società)
- Devoluzione del bonus a iniziative di solidarietà (3 società).
- Riduzione temporanea dei compensi per gli amministratori non esecutivi e sindaci (4 società)
- Sospensione riconoscimento remunerazione variabile 2019 (1 società)

# Interventi sulle politiche di remunerazione 2020 – Società FTSE MIB

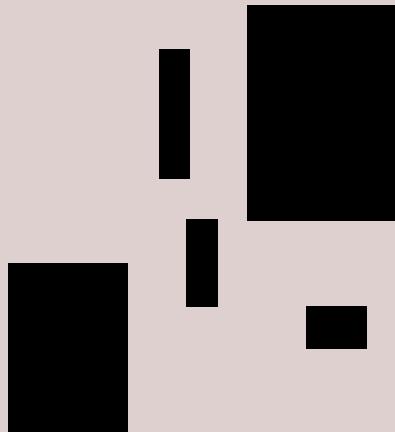
Dall'**analisi delle Relazioni sulla Remunerazione 2020** si evidenziano le seguenti iniziative:

- Definizione target di performance per STI e LTI in linea con previsioni precedenti al Covid 19 (2 società)
- Possibilità di revisione dei target STI e/o LTI in sede di consuntivazione (3 società)
- Sospensione STI 2020 (2 società) o rinuncia STI 2020 (1 società)
- Cancellazione dei grant LTI 2020 (2 società) e contestuale introduzione nuovo piano LTI (1 società)
- Review delle politiche di Total Remuneration (1 società)
- Modifica obiettivi di performance di sostenibilità per STI e LTI (1 società)
- Blocco aumento compensi per amministratori non esecutivi (1 società)
- Pubblicazione addendum alla relazione, per riportare le modifiche relative ai compensi corrisposti (1 società)

In sintesi il **quadro degli interventi** può essere così descritto:

- **La maggioranza delle aziende FTSE MIB non sta attuando, ad oggi, modifiche sostanziali al business plan** in considerazione della forte incertezza che persiste sul mercato.
  - *L'approccio più comune indicato dalle emittenti è quello di attendere i risultati del secondo quarter per poter aggiornare eventualmente il business plan con razionali più solidi da presentare al mercato.*
- A livello di politiche di remunerazione risultano sicuramente **più impattati i sistemi di incentivazione di breve termine**, dove la maggioranza delle società ha messo in atto azioni per modificare target, obiettivi ed eventualmente posticipare il goal setting.
  - *Assicurare che i sistemi di incentivazione di breve termine riflettano le nuove priorità aziendali post Covid-19.*
- **I piani di incentivazione di lungo termine sono invece ad oggi meno soggetti a modifiche e revisioni.** Tuttavia una parte delle società del FTSE MIB ha attuato o ha intenzione di attuare iniziative in merito.
  - *Essendo strumenti legati ad un orizzonte temporale pluriennale non rappresentano al momento il focus primario delle aziende nella maggioranza dei casi.*

## Proxy advisor e Investitori istituzionali



# Proxy advisor



## Modifiche nei parametri di performance e nei target MBO 2020

- Molti Consigli di Amministrazione probabilmente annunceranno significativi cambiamenti nei parametri di performance e nei target del sistema di incentivazione di breve termine per il 2020.
- Generalmente questi aggiustamenti potranno essere presi in considerazione dagli azionisti nelle assemblee del 2021.
- Tuttavia i Consigli di Amministrazione sono incoraggiati a fornire una informativa anticipata, fornendo le motivazioni alla base dei cambiamenti adottati.

## Incentivazione a lungo termine – piani in corso

- La voting policy di ISS non è generalmente favorevole al cambiamento dei parametri di performance mentre i piani sono in corso.
- ISS guarderà ai cambiamenti adottati caso per caso al fine di valutare se il Board ha esercitato la discrezionalità in modo appropriato fornendo agli azionisti adeguate spiegazioni dei criteri adottati.
- Cambiamenti strutturali ai LTIP saranno considerati da ISS nel quadro delle normali policy guidelines.

# Proxy advisor



## ***Repricing dei diritti di opzione***

- ISS si oppone a repricing che avvengano entro 1 anno da una importante caduta del prezzo dell'azione.
- Il repricing deve essere *value neutral* per gli azionisti.
- Le opzioni sostitutive non vestono immediatamente.
- Executive e board directors non sono tra i beneficiari.
- ISS considera tale approccio valido anche nel contesto Covid 19.

# Proxy advisor



- Sarà necessario mantenere un approccio discrezionale: andranno considerati, caso per caso, anche il contesto aziendale e la performance pre-Covid.
- Casi di riduzione dei dividendi o annuncio di altre azioni con impatto negativo collegate al Covid-19 (es. riduzioni del personale, cassa integrazione, tagli degli stipendi, ecc.) dovrebbero essere inclusi nella *disclosure* sulla remunerazione – specialmente se effettuati pagamenti di incentivi sopra il target per la performance 2019.
- Vi sarà un aumento dell'interesse degli azionisti in merito a: *repricing* di opzioni, livello di disclosure; cambiamenti nella struttura degli incentivi (soglie di accesso, periodi di vesting), limiti alla discrezionalità del Board.
- Eventuale taglio dei dividendi e contestuale pagamento di bonus importanti o aumento degli stipendi sarebbero valutati negativamente.
- Al contrario cambiamenti ai programmi di compensation che prevedono un approccio proporzionale in merito agli impatti su azionisti e dipendenti hanno più probabilità di essere considerati positivamente.
- GL si attende numerosi emendamenti ai piani esistenti, tentativi di mantenere o aumentare il livello dei compensi degli executive, aggiustamenti importanti ai piani equity based.
- Per i dipendenti, executive inclusi, ci sarà una svalutazione considerevole del proprio valore sul mercato del lavoro, rendendo più difficile giustificare i propri livelli di compensation.

# Proxy advisor



## Piani di Long Term Incentive:

- Se i grant sono imminenti – non c'è forte aspettativa di aggiustamenti al rialzo e non dovrebbero esserci disparità di trattamento tra executives e azionisti
- Se i grant sono già stati fatti preservando il loro valore precedente ed aumentando la diluizione, potrebbero emergere problematiche il prossimo anno (possibili premi eccessivi)
- Cautela nel rinviare i piani – rischio che la visibilità non migliori, comunque tutti gli elementi potrebbero essere inclusi come informativa successiva
- Preferibile rinviare decisioni sui target, ma è necessario che le società di impegnino a comunicarli una volta fissati. È tollerabile la riduzione del periodo di vesting (se giustificata)
- Per le società il cui periodo di vesting termina ora, non c'è forte aspettativa di apportare aggiustamenti. Focalizzazione su potenziali disallineamenti tra executives e azionisti. Eventuali aggiustamenti discrezionali al rialzo potrebbero essere considerati negativamente.

# Investitori istituzionali



- Richiede alle aziende di mettere dipendenti, clienti e fornitori al primo posto viste le difficoltà e riduzioni di fatturato derivanti dalle misure definite per contenere il contagio.
- Essendo una situazione straordinaria senza precedenti, le società nel breve termine dovrebbero dare priorità a preservare il proprio business piuttosto che le relazioni con i propri azionisti.
- Nei casi in cui le aziende cerchino capitale addizionale i Board dovrebbero sospendere i dividendi e ridimensionare la remunerazione del management, affinché condividano la situazione di difficoltà.



- LGIM supporterà i Board nel prendere misure che assicurino che i dipendenti rimangano in azienda e che i contratti di fornitura rimangano attivi, o nei casi in cui non siano in grado di fare ciò, che dipendenti, fornitori e appaltatori siano trattati correttamente.
- Supporterà i team esecutivi nella gestione degli impatti finanziari sulla Società. Quando il Board valuterà le proprie politiche di dividendi e buyback, il punto chiave consiste nel procedere in modo da garantire la fiducia, la sostenibilità di lungo termine della società e dei suoi stakeholders. Questo potrebbe implicare la sospensione o modifica di alcune politiche per un determinato periodo.
- In relazione alla remunerazione degli executive, supporterà il Comitato del Board competente quando dimostrerà moderazione e discrezione nell'attribuzione di aumenti di salario, bonus monetari e nell'attribuzione delle azioni. Viene data fiducia al Board nel definire il giusto tono su questo tema in un periodo difficile.

# Investitori istituzionali



Tenuto conto delle attuali condizioni economiche, molte compagnie non riusciranno a raggiungere gli obiettivi prefissati di breve e di lungo termine. Questo avrà un forte impatto sui compensi dei dirigenti.

Le società partecipate sono esortate a considerare quanto segue:

- Gli azionisti non guarderanno di buon occhio l'erogazione di ampi bonus ai dirigenti dopo un anno di perdite significative.
- Sono comprensibili le modifiche ai sistemi incentivanti da parte dei comitati di remunerazione per consentire premi ai dirigenti che dimostrano performance eccezionali nella gestione della società durante il difficile periodo. Verrà prestata particolare attenzione alle circostanze delle singole società, compreso se le società sono coerenti nel trattamento del personale e dei dirigenti.
- Per le aziende che vedono un aumento considerevole della domanda per i loro servizi come conseguenza del virus e delle relative misure del governo, ci si aspetta che i comitati di remunerazione trattino la situazione come una «fortunata eventualità» e siano preparati a correggere adeguatamente i premi percepiti.
- Alcuni dirigenti di settori fortemente colpiti come il trasporto aereo hanno volontariamente ridotto o rinunciato interamente ai loro compensi. Dagli investitori non si richiede una simile iniziativa, ma se gli amministratori delegati sono in grado di compiere questi gesti in circostanze estreme, ciò potrebbe generare una maggiore lealtà del personale nel lungo termine.

## Investitori istituzionali



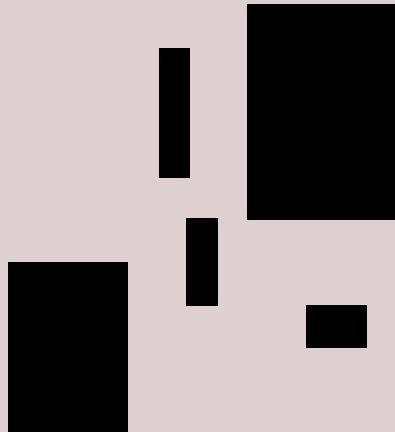
- Hans-Christoph Hirt, direttore della divisione “Stewardship and engagement” di Federated Hermes, tramite lettere agli emittenti ha definito le sue aspettative in merito alla remunerazione dei senior executives durante e dopo l’epidemia Covid-19.
- Le decisioni relative alla remunerazione del management dovrebbero tenere conto delle misure decise per i dipendenti della società e della specifica situazione della società.

## ROBECO

- Durante il periodo di “market stress” ci aspettiamo dalle emittenti il più alto livello etico di gestione finanziaria e di responsabilità.
- Come investitori responsabili pensiamo che questo possa includere:
  - Sospensione dei buy-back di azioni
  - Dimostrare sensibilità per i propri stakeholders limitando la remunerazione degli executive e del senior management per tutta la durata della crisi in corso .

## Iniziative in corso

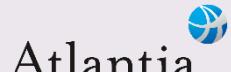
### Industria e servizi





# Emittenti - FTSE MIB (1/2)

## Iniziative in corso

Società	Categoria	Livello Staff	Azione intrapresa
 a2a	Compensi	Presidente AD / DG Dirigenti Strategici	<ul style="list-style-type: none"> <li>I grandi soci di A2A (i Comuni di Milano e Brescia) hanno invitato il CdA a «mantenere una linea di contenimento dei compensi spettanti a Presidente, AD, Direttore Generale e Dirigenti Strategici»</li> </ul>
 amplifon	Compensi Variabile	Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>Misure di contenimento del coso del lavoro, tra cui: <ul style="list-style-type: none"> <li>Riduzione proporzionale della componente variabile</li> <li>Riduzione volontaria dello stipendio da parte del management.</li> </ul> </li> </ul>
 Atlantia	Compensi STI e LTI	AD Presidente Management Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presidente e AD: riduzione del 25% del proprio compenso fisso 2020 da maggio a fine anno. Le risorse, unitamente alla raccolta fondi promossa dal management, finanzieranno la distribuzione di buoni spesa alimentari ai cittadini del Comune di Genova e progetti a favore delle famiglie dei dipendenti del Gruppo.</li> <li>Management: nel 2020 non sarà avviato alcun piano di incentivazione del management a breve e lungo termine.</li> <li>Dipendenti: piano di assegnazione gratuita di azioni agli oltre 12.000 dipendenti delle società italiane del gruppo.</li> </ul>
 CNH INDUSTRIAL	Compensi	CEO/CdA Top Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>CdA rinuncia alla remunerazione per il resto dell'anno</li> <li>CEO pro tempore riduce il proprio stipendio del 50% per 3 mesi</li> <li>Global Executive Committee riduce lo stipendio del 20% per 3 mesi</li> <li>Quasi 900 membri del management riducono i propri compensi</li> </ul>
 enel	Compensi	Presidente CdA AD/Top Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>Su invito del Comitato Remunerazione, donazione da parte di AD/Direttore Generale, Top Management e Presidente del CdA di 2 mensilità delle proprie retribuzioni (circa il 15% retribuzione annuale) ad iniziative di solidarietà.</li> </ul>
 eni	Compensi	AD Top Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>AD: differisce al prossimo anno il 50% del proprio incentivo monetario LTI, pari al 15% della remunerazione totale, ovvero al 46% della remunerazione fissa.</li> <li>Dirigenti Eni: tutti, tramite il proprio Coordinamento, hanno aderito all'iniziativa di differimento dell'incentivo monetario.</li> <li>La Società effettuerà una riduzione dei costi incidendo sulla politica di remunerazione 2020 dei dirigenti pari a 16,5 milioni di euro.</li> </ul>
 Exor	Compensi	Top Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rinuncia parziale o totale dal parte dei Leaders e Directors dei propri compensi, destinati ad attività benefiche a sostegno delle scuole, tramite la Fondazione Agnelli.</li> </ul>



## Emittenti - FTSE MIB (2/2)

### Iniziative in corso

Società	Categoria	Livello Staff	Azione intrapresa
<b>FCA</b> FIAT CHRYSLER AUTOMOBILES	Compensi	Top Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presidente e membri CdA rinunciano ai compensi 2020</li> <li>- AD: rinuncia al 50% dei compensi previsti tra aprile e giugno 2020</li> <li>- Membri Group Executive Council (GEC): riduzione del 30% dei compensi</li> </ul>
<b>Ferrari</b>	Compensi	Presidente AD/CdA Top Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rinuncia dei compensi per il resto dell'anno 2020 per sostenere iniziative di supporto della comunità locale: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presidente, AD e i membri del CdA rinunciano ai propri compensi</li> <li>- Senior Management Team rinunciano al 25% della propria retribuzione</li> </ul> </li> </ul>
<b>LEONARDO</b>	STI	AD	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>AD rinuncia al bonus 2019 del valore di circa € 660mila, per devolverlo ad una iniziativa di solidarietà nell'ambito dell'emergenza Covid-19</b></li> </ul>
<b>MONCLER</b>	Compensi Variabile	Presidente e AD Amm. Esecutivi DIRS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presidente e AD: rinuncia al compenso variabile di breve e lungo termine e destinazione ad attività benefiche del compenso fisso per l'esercizio 2020</li> <li>- Amministratori Esecutivi e DIRS: rinuncia dei compensi variabili per l'esercizio 2020</li> </ul>
<b>PIRELLI</b>	Compensi STI Target	CEO CDA Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riduzione dei compensi per i prossimi 3 mesi (risparmio stimato: 31 M €): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vicepresidente Esecutivo/CEO: 50% del compenso fisso annuo lordo</li> <li>- Membri Cda: 50% della remunerazione</li> <li>- Manager del leadership team: 20% del compenso fisso annuo lordo</li> <li>- Cancellato sistema di incentivi a breve termine 2020 per il Management</li> <li>- Chiusura anticipata piano LTI 2018-2020 e introduzione nuovo piano LTI 2020-2022</li> <li>- Riformulati i target 2020 alla luce degli elementi a oggi disponibili, riservandosi di rielaborare quelli al 2022 nel quarto trimestre 2020</li> </ul> </li> </ul>
<b>Prysmian Group</b>	Compensi STI	CEO Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leadership Team (AD e 20 Manager suoi diretti riporti): investimento in azioni di Prysmian S.p.A. il 50% del proprio incentivo netto riconosciuto sulla base della positiva performance dell'esercizio 2019. Le azioni acquistate dovranno essere mantenute in portafoglio fino alla fine del 2022.</li> </ul>
<b>snam</b>	Compensi	CEO Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CEO e circa il 10% del Top Management hanno ridotto la propria remunerazione tra maggio e dicembre 2020 (con percentuali variabili tra il 5% e il 25%), a favore di iniziative di beneficenza dell'azienda.</li> <li>- I dirigenti, potranno donare giorni di ferie ai colleghi nonché il corrispettivo economico di giorni di ferie ad associazioni del terzo settore</li> </ul>



# Emittenti – Altre società quotate (1/2)

## Iniziative in corso

Società	Categoria	Livello Staff	Azione intrapresa
 <b>AUTOGRIFFL</b>	Compensi	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riduzione volontaria degli stipendi</li> </ul>
 <b>AVIO</b> ADVANCED VISION INTO ORBIT	LTI	Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>Differimento del pagamento del LTI 2019 al 2021</li> <li>Approvazione nuovo piano LTI nel 2020</li> </ul>
 <b>ESSILORLUXOTTICA</b>	Compensi	CdA Top Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consiglio di Amministrazione: <ul style="list-style-type: none"> <li>Ha chiesto al direttivo di lavorare su misure come il taglio o posticipo dei compensi del gruppo dirigente, per ridurre le spese operative e di cassa</li> <li>Ha votato a favore della riduzione del 50% dei compensi dei suoi membri.</li> </ul> </li> <li>AD Luxottica Group Spa: riduzione volontaria del 50% dei compensi</li> <li>Gruppo Dirigenti Luxottica Group Spa: riduzione volontaria dei compensi</li> </ul>
 <b>GEOX</b>	Compensi Variabile	AD Dirigenti Strategici Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amministratore Delegato e dirigenti strategici rinunciano ad ogni compenso variabile per l'esercizio 2020.</li> <li>Management aziendale ha deciso di: <ul style="list-style-type: none"> <li>Ridurre, su base settimanale, della propria retribuzione fissa del 20%</li> <li>Devolvere almeno 1 giorno di ferie arretrate fino alla ripresa delle attività.</li> <li>Rinunciare, su base volontaria ai compensi variabili per l'esercizio 2020.</li> </ul> </li> </ul>
 <b>GRUPPO MONDADORI</b>	Compensi Variabile	AD Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>AD, Top Management: rinuncia al 50% della retribuzione variabile 2020</li> <li>Altre figure Dirigenziali: riduzione della retribuzione variabile 2020</li> </ul>
 <b>JUVENTUS</b>	Compensi	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taglio stipendi calciatori e allenatore da marzo a giugno 2020</li> <li>Nessuna informazione su ruoli manageriali</li> </ul>



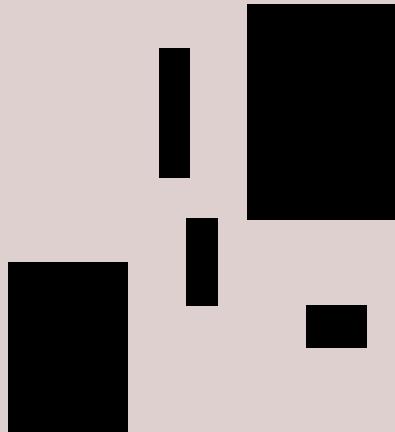
## Emittenti – Altre società quotate (2/2)

### Iniziative in corso

Società	Categoria	Livello Staff	Azione intrapresa
 Maire Tecnimont	STI LTI	Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il CdA ha deliberato di: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sospendere la consegna ai beneficiari del piano di Restricted Stock 2017-2019 delle Azioni Maire Tecnimont ad essi attribuite</li> <li>- Non dare esecuzione al Piano di LTI 2020-2022 (approvato dall'Assemblea)</li> <li>- Sospendere l'assegnazione degli obiettivi relativi ai piani monetari "MBO" 2020.</li> </ul> </li> </ul>
 MEDIASET	Compensi	Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Riduzione dei compensi del management per il 2020</li> </ul>
 RCS MEDIAGROUP	Compensi	Presidente e AD	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rinuncia da parte del Presidente e AD al suo compenso fisso per 4 mesi (da marzo a giugno 2020), per un importo totale di € 500mila che andranno in beneficenza: 5.000 buoni spesa da 100 € ciascuno</li> </ul>
 TOD'S	Compensi	Presidente/ Vicepresidente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rinuncia ai compensi 2020 da parte del Presidente e del Vice-presidente</li> </ul>
 unieuro	Compensi	AD Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rinuncia alla retribuzione da parte dell'Amministratore Delegato</li> <li>- Taglio dei compensi del Management (del 20% relativamente ai Chief e del 10% per gli altri dirigenti)</li> </ul>

## Iniziative in corso

### Financial Services



# Prese di posizione dei regolatori e istituzioni

Autorità/Ente	Principali raccomandazioni
 <b>BANCA CENTRALE EUROPEA</b> EUROSISTEMA	Raccomandazione a tutte le banche «significant» di non pagare i dividendi almeno fino al 1 ottobre 2020, destinando gli utili al rafforzamento dei mezzi propri e di non realizzare buyback
 <b>EBA</b> EUROPEAN BANKING AUTHORITY	Richiesto stop ai dividendi e ai buy back e la definizione ad un livello prudenziale della remunerazione variabile, prevedendo periodi di differimento più lunghi e una maggiore incidenza della componente azionaria
 <b>BANCA D'ITALIA</b>	Estensione alle banche italiane «less significant» della Raccomandazione BCE di destinare gli utili al rafforzamento dei mezzi propri e invito alla prudenza e ad un approccio lungimirante nella definizione delle politiche di remunerazione
 <b>IVASS</b>	Raccomandazione alle compagnie assicurative di 'estrema prudenza' nella distribuzione dei dividendi e nella corresponsione della componente variabile della remunerazione agli esponenti aziendali
 <b>ABI</b> Associazione Bancaria Italiana	<u>Governo:</u> Anticipo da parte degli istituti di credito fino a un massimo di 1.400 euro per la Cassa integrazione guadagni <u>Sindacati:</u> Accordo per la chiusura delle filiali e ricevimento della clientela esclusivamente su appuntamento



# Emittenti (1/2)

## Iniziative in corso

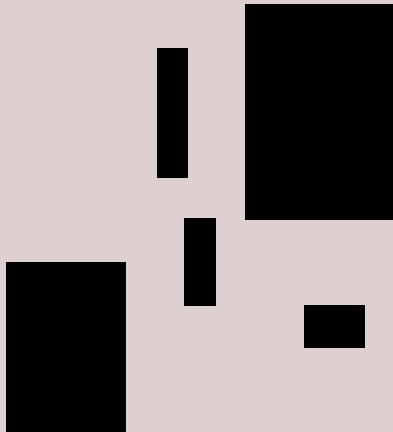
Società	Categoria	Livello Staff	Azione intrapresa
 GENERALI	Compensi	CEO e Top Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il Group CEO, i componenti del Group Management Committee e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno deciso volontariamente di ridurre la propria remunerazione fissa del 20%, a partire da aprile 2020 e fino a fine anno.</li> </ul>
 BANCO BPM	Compensi	CEO CdA/Sindaci Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il Presidente rinuncia all'intero emolumento per il 2020.</li> <li>- CEO, Consiglieri e Sindaci rinunciano al 25% del loro compenso per il 2020</li> <li>- Il Top Management rinuncia a una parte della remunerazione.</li> </ul>
 BPER: Banca	Compensi	CEO Top Management Presidente e membri del CdA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nell'ambito dell'iniziativa «Uniti oltre le attese», donazione complessiva di circa € 3 milioni grazie alle seguenti azioni: <ul style="list-style-type: none"> <li>- CEO e Top Management del Gruppo hanno devoluto una quota della retribuzione variabile riferita al 2019</li> <li>- Presidente e componenti del Consiglio di Amministrazione di Bper Banca hanno deciso di ridurre i propri compensi</li> </ul> </li> </ul>
 INTESA SANPAOLO	Compensi	CEO CdA Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consigliere Delegato e CEO destinerà € 1 milione del bonus derivante dal sistema incentivante 2019 a donazioni a sostegno di iniziative sociali.</li> <li>- 21 top manager a diretto riporto del CEO destineranno ad analoghe donazioni complessivamente circa € 5 milioni dei rispettivi bonus riconosciuti dal sistema incentivante 2019.</li> <li>- Consiglio di Amministrazione: contribuirà con una propria donazione.</li> <li>- Tutti i dipendenti del Gruppo, all'assegnazione dei bonus, potranno contribuire con donazioni a sostegno di iniziative specifiche tramite apposita piattaforma.</li> </ul>
 MEDIOBANCA	Compensi	Presidente CEO DG CdA/Sindaci	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il Presidente, il CEO e il Direttore Generale rinunciano al compenso per la carica di amministratore per l'intero esercizio (che Mediobanca destinerà a iniziative solidali legate all'emergenza sanitaria) e donano il 30% della remunerazione fissa del periodo Maggio-Dicembre 2020 ad iniziative legate all'emergenza</li> <li>- I Consiglieri e i Sindaci di Mediobanca concorrono al sostegno delle iniziative devolvendo il 20% del proprio emolumento annuo.</li> </ul>

## Emittenti (2/2)

### Iniziative in corso

Società	Categoria	Livello Staff	Azione intrapresa
<b>Poste Italiane</b>	Compensi	Management	<ul style="list-style-type: none"><li>- Il bonus “MBO 2020” è stato decurtato del 50% per tutto il management, oltre 1300 beneficiari</li></ul>
<b>UniCredit</b>	Compensi	CEO e Top Management	<ul style="list-style-type: none"><li>- Riduzione dei compensi e donazione degli importi equivalenti a UniCredit Foundation per sostenere iniziative sociali:<ul style="list-style-type: none"><li>- Top Management rinunciano all'intero bonus per l'anno 2020</li><li>- CEO rinuncia a LTI 2020 e al 25% del proprio compenso per il 2020</li></ul></li></ul>
<b>Unipol GRUPPO</b>	Compensi	AD Management	<ul style="list-style-type: none"><li>- Sospensione di ogni valutazione in merito al riconoscimento della remunerazione variabile 2019 per tutto il personale dirigente del Gruppo, incluso l'AD.</li></ul>

# Impatto sulle politiche di remunerazione 2020



# Impatto sulle politiche di remunerazione 2020 (1/3)

## Società FTSE MIB

Sezione	Società	Categoria	Livello Staff	Descrizione
Sezione I	amplifon	Target review (STI e LTI)	AD DIRS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inserito riferimento ai casi di operazioni straordinarie o profondi mutamenti dello scenario macroeconomico e di business, in cui il Comitato Remunerazione e Nomine può approvare una possibile revisione dei target dei sistemi di incentivazione STI e/o LTI.</li> </ul>
		Compensi STI e LTI Total Remun.	AD Presidente Management Dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dettaglio delle donazioni dei compensi effettuate da AD e Presidente</li> <li>Sospensione dell'applicazione di STI e LTI 2020 per il Management</li> <li>Introduzione di un Piano di Azionariato Diffuso 2020</li> <li>Riorganizzazione della politica di Total Remuneration in corso (i risultati saranno presentati agli Azionisti il prossimo anno)</li> </ul>
	Atlantia	Compensi KPI (STI e LTI)	Amministratori AD/DG Top Management Presidente	<p><i>Prima versione della relazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Amministratori Non Esecutivi: non percepiranno un incremento dell'emolumento, nonostante i presupposti evidenziati dai benchmark.</li> </ul> <p><i>Versione aggiornata della relazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dettaglio delle donazioni dei compensi effettuate da AD, Top Management e Presidente CdA</li> <li>STI: modifica obiettivi di sostenibilità di AD/DG: <ul style="list-style-type: none"> <li>Introduzione nuovo obiettivo: «Gestione emergenza da COVID-19: remotizzazione delle attività» (peso 15%), inteso come media degli accessi giornalieri registrati nel periodo marzo-dicembre 2020 alle dieci principali applicazioni informatiche utilizzate nell'ambito del Gruppo Enel rispetto al periodo gennaio-febbraio 2020</li> <li>«Sicurezza sui luoghi di lavoro» (aumento peso da 10% a 15%)</li> </ul> </li> <li>LTI: modifica obiettivi di sostenibilità Top Management: <ul style="list-style-type: none"> <li>Introduzione obiettivo «Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili/capacità installata netta consolidata totale» (peso 15%)</li> </ul> </li> <li>In sede di consuntivazione degli obiettivi del STI 2020 (per AD/DG) e del LTI 2020/2022 (per Top management), il CdA potrà valutare, a seguito di adeguata istruttoria, se sterilizzare gli effetti determinati dall'epidemia sul relativo raggiungimento.</li> </ul>
	enel	Target review (STI e LTI)		

# Impatto sulle politiche di remunerazione 2020 (2/3)

## Società FTSE MIB

Sezione	Società	Categoria	Livello Staff	Descrizione
Sezione I	 <b>DiaSorin</b>	Deroga	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facoltà di deroga della Politica al verificarsi di eventi straordinari, a livello nazionale/internazionale, riguardanti la Società e i settori/mercati in cui opera</li> </ul>
	 <b>LEONARDO</b>	Target setting	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nel paragrafo «Focus sul Piano Industriale», è specificato che la Società ha deciso di «rappresentare le aspettative di performance in condizioni di continuità, senza impatti Covid 19».</li> </ul>
	 <b>MONCLER</b>	Compensi	Presid. e AD Amministratori Esecutivi DIRS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pubblicata versione aggiornata della relazione, in cui si riporta che, nell'ambito delle attività intraprese per l'emergenza Covid-19: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presidente e AD, Amministratori Esecutivi e DIRS, rinunciano al STI 2020</li> <li>- Presidente e AD rinuncia a eventuale designazione quale beneficiario del 1° ciclo di attribuzione del piano LTI 2020 (piano da approvare dall'Assemblea)</li> </ul> </li> </ul>
	 <b>PIRELLI</b>	Compensi STI 2020 LTI 2020	CEO CDA Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dettaglio delle rinunce dei compensi effettuate da Vicepresidente Esecutivo/CEO, Consiglieri e membri Leadership Team</li> <li>- STI 2020: chiusura anticipata senza erogazioni del piano; prevedendo di: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Liquidare nel primo trimestre 2021 ai partecipanti al Piano STI 2019, il 25% del premio STI 2019 maturato e inizialmente subordinato al raggiungimento degli obiettivi STI 2020, a condizione del mantenimento a tale data del rapporto di lavoro/amministratore dell'avente diritto con la Società (ad eccezione dei "good leavers"),</li> <li>- Eliminare l'opportunità di maggiorazione dell'STI (MBO) 2019.</li> </ul> </li> <li>- LTI 2020: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chiusura anticipata, con effetto 31 dicembre 2019, del Piano LTI 2018-2020 (senza alcuna erogazione, neppure pro-quota, dell'incentivo triennale),</li> <li>- Introduzione di un nuovo Piano LTI 2020-2022, correlato agli obiettivi del Piano Strategico presentato il 19 febbraio 2020</li> <li>- In caso di profondo mutamento dello scenario economico, facoltà della Società di proporre al Comitato Remunerazione in merito al piano LTI 2020-2022 i) aggiustamento del target ii) revisione dei parametri iii) chiusura anticipata del piano</li> </ul> </li> </ul>



# Impatto sulle politiche di remunerazione 2020 (3/3)

## Società FTSE MIB

Sezione	Società	Categoria	Livello Staff	Descrizione
Sezione I	Prysmian Group	Target review (LTI)	AD Top Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In sede di consuntivazione del piano LTI, con particolare riferimento agli indicatori economico-finanziari, il Comitato Remunerazione e Nomine terrà in considerazione l'impatto su attività e risultati del Gruppo, derivanti da eventi o circostanze straordinarie (es. Covid 19).</li> </ul>
		Compensi	AD Top Management	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introdotto paragrafo dedicato alle iniziative connesse alla politica di remunerazione in risposta all'emergenza Covid 19: <ul style="list-style-type: none"> <li>- «Diamo forma al futuro» (programma di solidarietà della popolazione dirigenziale su base volontaria): <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rinuncia a parte della propria Retribuzione Annua Lorda (trattenuta su base mensile da maggio a dicembre 2020) per donazione raddoppiata da parte dell'azienda – AD ha rinunciato al 25% della propria RAL.</li> <li>- Donazione autonoma a soggetti di propria scelta, raddoppiata da Snam</li> <li>- Donazione del corrispettivo economico delle ferie residue in favore di enti del terzo settore di propria scelta.</li> <li>- Donazione delle ferie residue in favore di colleghi Snam, attraverso il meccanismo delle ferie solidali.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
		Target setting (STI e LTI)	AD DIRS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nonostante l'evoluzione in corso nel contesto macro-economico, si riconferma per il 2020 il trend degli ultimi tre anni di costante aumento del tasso di sfida degli obiettivi sottostanti ai sistemi di incentivazione STI e LTI, con particolare riferimento a quelli correlati ad investimenti e performance economico-finanziarie.</li> </ul>
Sezione II		Compensi corrisposti	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pubblicato addendum della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2020, in cui sono riportate le modifiche relative ai compensi corrisposti (Sezione II).</li> </ul>

## Considerazioni finali

- Proxy advisor e investitori istituzionali hanno preso posizione su impatto Covid-19 in relazione alla stagione assembleare in corso
- Sembra emergere un orientamento aperto alla flessibilità nella definizione dei piani di incentivazione di breve per il 2020
- Minore flessibilità per i piani LTI dove i periodi di performance pluriennali dovrebbero consentire di definire obiettivi più robusti
- Disponibilità a posporre la definizione dei target per MBO 2020 purché in un ambito di tempestiva informativa al mercato su indicatori e target adottati successivamente
- Attesa una informativa dettagliata in termini di Say on Pay riguardo le implicazioni sui payout dei piani nelle aziende dove l'impatto economico Covid 19 è maggiore e maggiori sono le conseguenze negative per i dipendenti (cassa integrazione, riduzione forza lavoro, ...)
- Importante inoltre, nel riconoscere bonus di importo elevato, tener conto dell'allineamento con eventuale cancellazione/ riduzione del dividendo per gli azionisti.
- Forte attenzione al valore dei grant dei piani che verranno avviati nel 2020 rispetto a possibili aumenti del numero di azioni offerte a causa del crollo dei valori borsistici e quindi a possibili premi eccessivi alla conclusione del periodo di vesting.

# COVID-19 (Coronavirus)

Share 

Protecting people   Managing risk   Safeguarding capital   Additional resources

**Quick access to all of Willis Towers Watson's coverage of COVID-19 (Coronavirus) insights and research.**

[View all insights >](#)

## Protecting people

Organisations are taking various precautionary measures with respect to the ongoing COVID-19 situation. Working closely with the HR community, we recognise the critical importance of staying abreast of such trends and practices to ensure our people's wellbeing while managing business risks.

We are committed to supporting our clients through this unprecedented period and helping them manage many complex people issues around COVID-19. In order to help businesses navigate through some of these complexities and understand ultimately what this may mean for them, we have developed a range of resources providing timely insights on critical issues affecting organisations.



**COVID-19: Implications of Coronavirus for Employers**  
Our GB webcast provides context and insights for employers as you think through the critical issues around the wellbeing of your employees, as well as the important business continuity issues created by this outbreak.

**Accedi al sito WTW dedicato al Covid-19**



## Disclaimer

*Il presente documento è stato preparato da Willis Towers Watson Italia esclusivamente, potrebbe perciò non essere idoneo ad un utilizzo diverso da quello per il quale è stato specificamente realizzato e non potrà in alcun caso essere utilizzato da terzi.*

*Il presente documento non potrà essere utilizzato da terzi al fine di prendere qualsivoglia decisione in ordine al compimento o meno di determinati atti e in ogni caso nessun terzo potrà fare affidamento sulle informazioni in esso contenute. Willis Towers Watson non sarà responsabile per ogni conseguenza che dovesse derivare a terzi in relazione all'utilizzo delle informazioni contenute nel presente documento.*