



Integrated Governance Index 2021 | **Focus Remunerazione** VI EDIZIONE – 16 giugno 2021

Presentazione dei risultati

Elena Bonanni, partner ETicaNews – Noemi Primini, Ufficio Studi ETicaNews



partner istituzionali



un evento



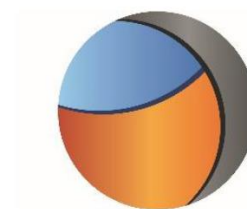
in collaborazione con



media partner



VI EDIZIONE



**INTEGRATED
GOVERNANCE
INDEX 2021**

INDICE della ESG IDENTITY

in collaborazione con

Georgeson

ESGEO
Techedge Group



B&P

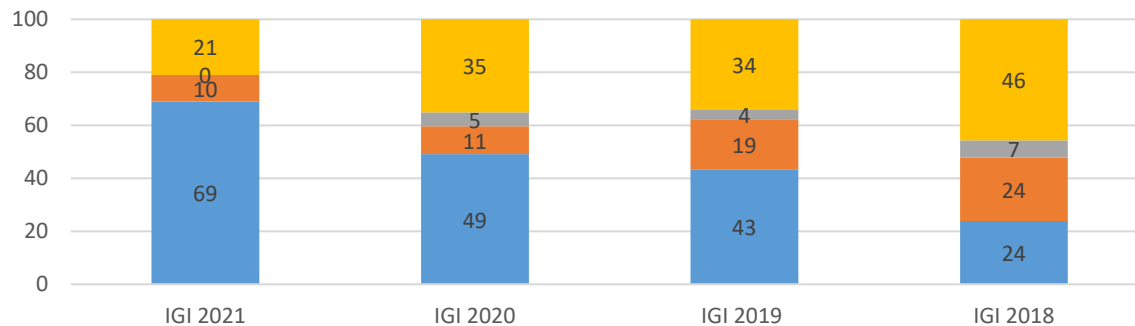
Barabino & Partners

Consulenza in Comunicazione d'Impresa

Legame ESG e remunerazione |

L'80% lega la remunerazione ad aspetti od obiettivi reali di performance Esg dell'azienda. Un trend in costante ascesa da IGI2018

Il legame tra i fattori esg e la remunerazione del ceo e del top management



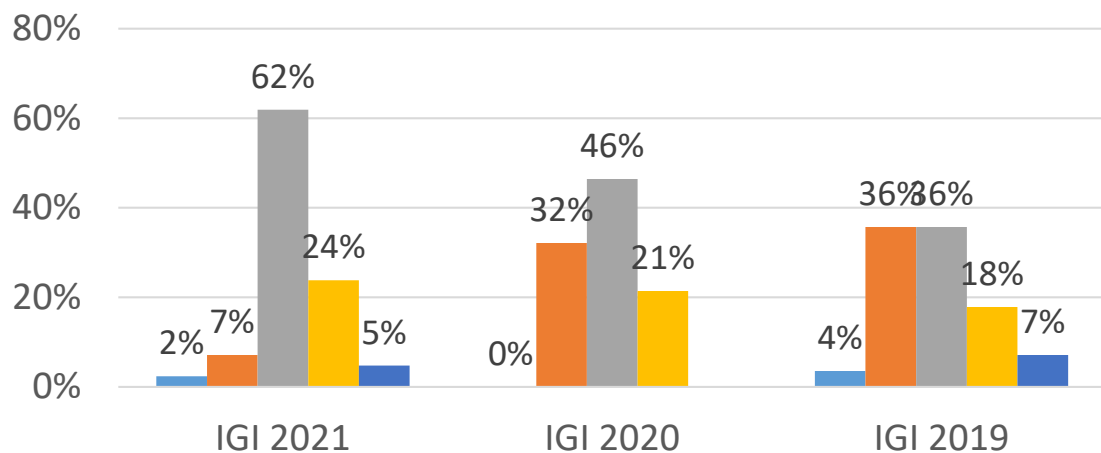
- La remunerazione degli amministratori esecutivi e/o del management non è legata a performance ESG
- La remunerazione degli amministratori esecutivi e/o del management è legata all'ingresso e/o permanenza in uno o più indici di sostenibilità
- La remunerazione degli amministratori esecutivi e/o del management è legata ad aspetti reali ESG, ma non vengono citati espliciti obiettivi di performance
- La remunerazione degli amministratori esecutivi e/o del management è legata a espliciti obiettivi reali di performance ESG

Nel 2021 (dati riferiti all'esercizio 2020) si conferma la tendenza evidenziata dal 2018 (esercizio 2017): la sempre maggiore integrazione dei fattori Esg nei meccanismi retributivi di amministratori esecutivi o del top management. In particolare, nel 2021 quasi l'80% delle aziende quotate partecipanti all'Integrated Governance Index dichiara di legare la remunerazione ad aspetti od obiettivi reali di performance Esg dell'azienda. Scende al 21% la quota delle aziende che non attuano alcun tipo di collegamento. Non ci sono aziende che dichiarano di legare la remunerazione solo all'ingresso o permanenza in uno o più indici di sostenibilità. Questo perché la tendenza è quella di affiancare all'ingresso o permanenza negli indici metriche legate ad aspetti reali di performance aziendale, anche se spesso si tratta in via principale di metriche che riguardano la sicurezza, come la riduzione del tasso di infortuni. Le aziende che mostrano una maggiore maturazione su questa pratica contemplan invece un range più ampio di parametri, come per esempio le emissioni di Co2, l'efficienza energetica, la diversity e l'engagement.

Campione: società quotate – Valori in percentuale

Legame ESG e remunerazione | *La maggioranza delle società lega tra il 10 e il 20% della remunerazione variabile*

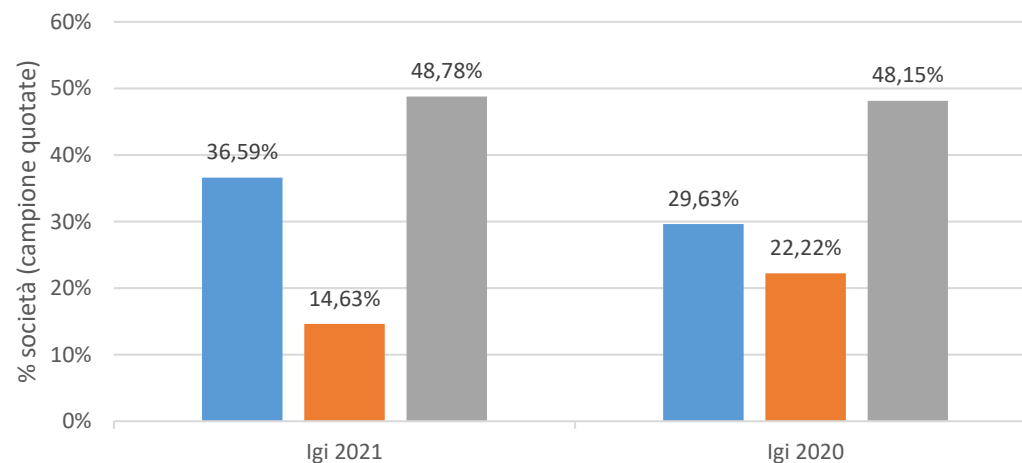
Quanta parte della remunerazione variabile è legata alla performance ESG (misurata tramite espliciti obiettivi aziendali)?



- Meno del 5%
- Tra il 5 e il 9%
- Tra il 10 e il 20%
- Sopra il 20%
- Non è indicata alcuna quota

Integrazione nei piani retributivi | *Il 50% integra gli Esg sia nei piani a breve sia a lungo termine*

Gli ESG sono integrati

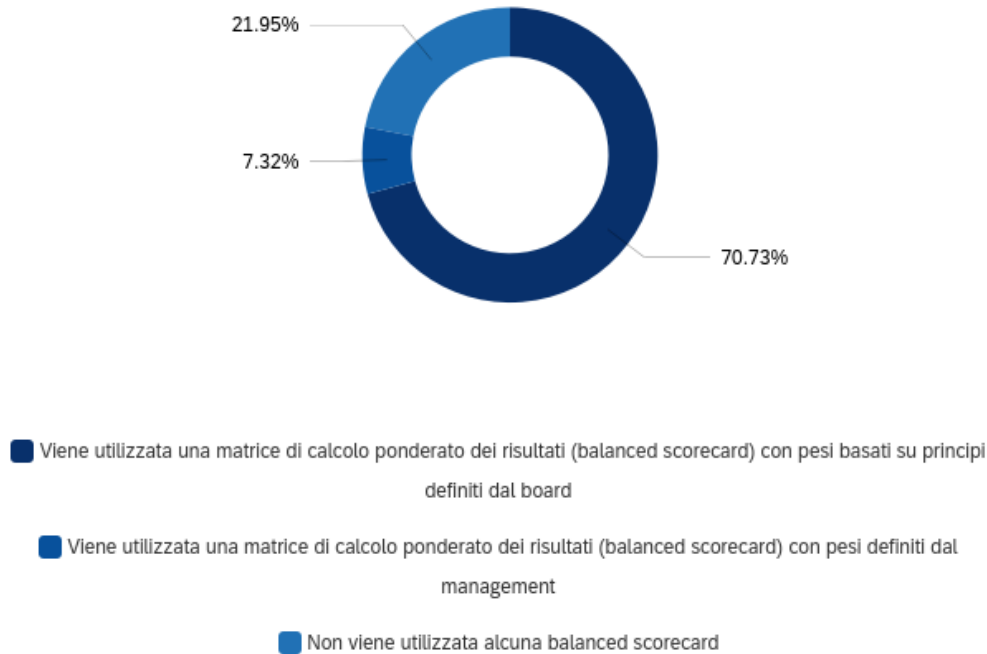


- nei piani retributivi a breve termine
- nei piani retributivi a lungo termine
- in entrambi

Campione: società quotate – Valori in percentuale

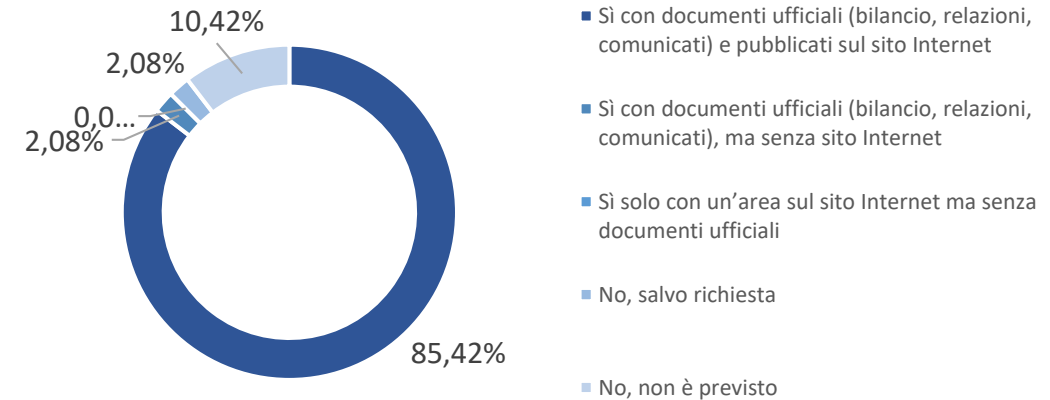
Balanced Scorecard | *Il 70% di chi lega obiettivi aziendali Esg alla remunerazione usa una balanced scorecard su principi definiti dal board*

Viene utilizzata una balanced scorecard?



Trasparenza | *In oltre l'85% dei casi aspetti e obiettivi ESG sono pubblicati*

Gli aspetti e gli obiettivi di performance ESG connessi alle remunerazioni sono pubblicati o comunque accessibili agli stakeholder

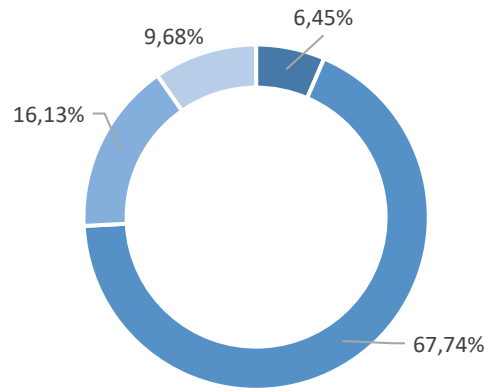


Campione: società quotate partecipanti a IGI2021

Lungo periodo | Circa 70% applica un vesting period tra i 3 e cinque anni e un differimento di oltre il 33% della remunerazione variabile

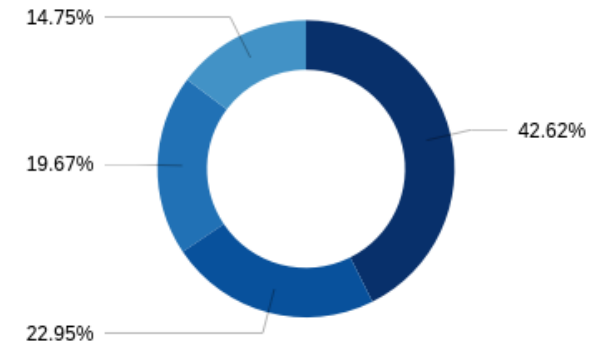
Gli incentivi degli amministratori esecutivi e/o del management sono legati a prospettive di lungo termine?

Vesting period



- È applicato un periodo di maturazione (vesting period eventualmente integrato da holding period) della retribuzione variabile di durata superiore a 5 anni.
- È applicato un periodo di maturazione (vesting period eventualmente integrato da holding period) della retribuzione variabile di durata compresa tra 3 e 5 anni.
- È applicato un periodo di maturazione (vesting period eventualmente integrato da holding period) della retribuzione variabile di durata inferiore a 3 anni.
- Non sono applicati periodi di maturazione degli incentivi (vesting period)

Differimento remunerazione variabile

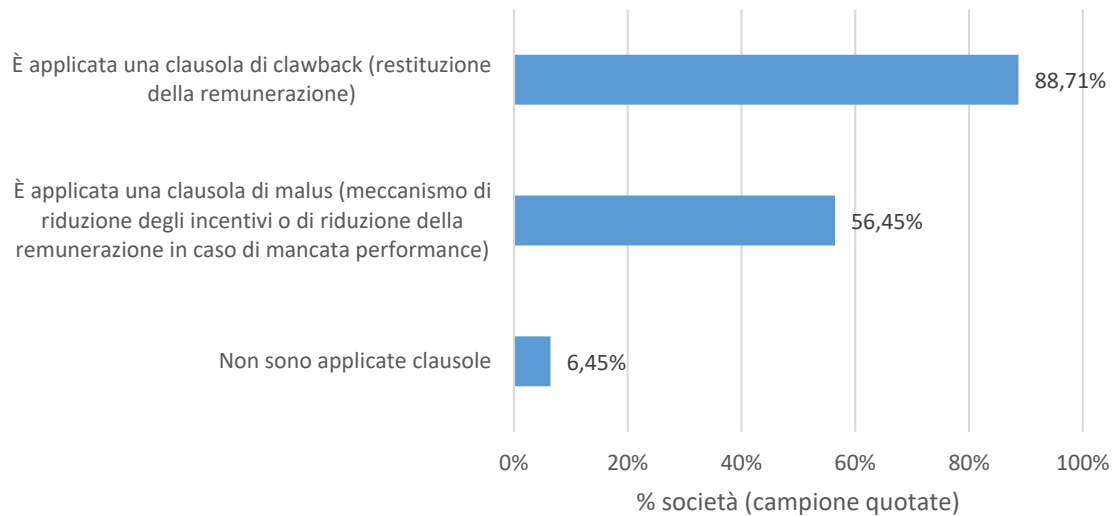


- Più del 50% della remunerazione variabile degli amministratori esecutivi e/o del management è differita
- Tra il 33% e il 50% della remunerazione variabile degli amministratori esecutivi e/o del management è differita
- Meno del 33% della remunerazione variabile degli amministratori esecutivi e/o del management è differita
- Non vi è alcun differimento della remunerazione variabile degli amministratori esecutivi e/o del management (nessuna quota)

Campione: società quotate partecipanti a IGI2021

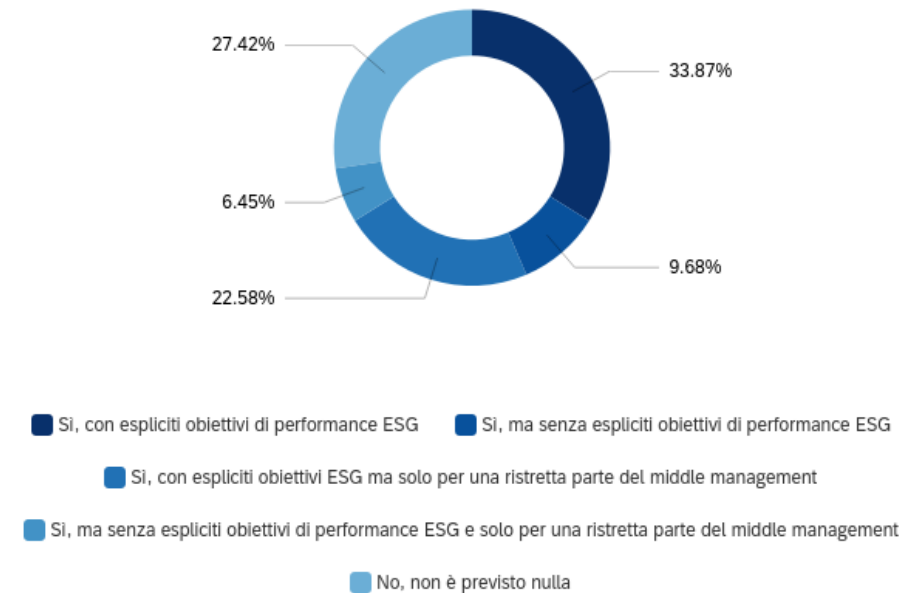
Correttivi | *La clausola di clawback è la maggiormente diffusa nel campione.*

Gli incentivi degli amministratori esecutivi e/o del management sono soggetti a correttivi? (possibile risposta multipla)



Middle management | *Un terzo delle aziende non lega gli Esg al middle management o lo fa senza espliciti obiettivi di performance*

Il legame tra i fattori ESG e remunerazione variabile è previsto anche per il middle management?



Campione: società quotate partecipanti a IGI2021



INDICE della ESG IDENTITY

VI EDIZIONE



in collaborazione con



Barabino & Partners
Consulenza in Comunicazione d'Impresa

Integrated Governance Index è il progetto sviluppato da ETicaNews sulla governance ESG delle aziende.

Si ringraziano Georgeson, ESGEO, Barabino & Partners con i quali è stata sviluppata l'edizione 2021.

Per informazioni:

Ufficio Studi ETicaNews

Ufficio.studi@eticanews.it

Responsabile del progetto

Elena Bonanni

Elena.bonanni@eticanews.it