

## Società quotate senza "piani di successione"

LINK: <https://www.ilsole24ore.com/art/finanza-e-mercati/2019-01-19/societa-quotate-senza-piani-succezione-181051.shtml?uuid=AEpx9eIH>



21 gennaio 2019 AdobeStock Nei grandi gruppi italiani quotati non è stato scritto un piano di successione. O se è stato fatto, il passaggio di consegne è previsto limitatamente ad alcune figure, come il Ceo. Insomma «c'è molto da fare». È quanto emerge da un progetto di ricerca del Politecnico di Milano, in collaborazione con **Valore D**, coordinato dal Prof. Marco Giorgino. Lo studio, intitolato "La smartness dei Board delle società quotate in Italia", si propone attraverso un sondaggio condotto tra i presidenti, gli amministratori esecutivi e gli amministratori non esecutivi delle società quotate in Italia di comprendere alcune caratteristiche sul livello di smartness dei board, sul loro ruolo e sul loro funzionamento, con riferimento particolare ai temi del rischio e della sostenibilità dei modelli di business. Il sondaggio. In quest'ottica tra novembre e dicembre 2018 è stato sottoposto un questionario, in forma anonima, strutturato in 52 domande a cui hanno risposto 166amministratori, di cui il 21% amministratori delegati, il 24% amministratori indipendenti e il 7% presidenti. Ruoli di spicco ricoperti per il 27% in società dello Ftse Mib, per il 31% in mid caps e per il restante 36% in small caps. «La governance delle società quotate in Italia sembra manifestare delle evoluzioni positive rispetto all'equilibrio sia attuale sia nel tempo tra modello di business, rischi e sostenibilità, nonché all'adeguatezza dei processi decisionali relativi alle scelte di medio e lungo periodo», ha dichiarato il Prof. Giorgino, «Ci sono, tuttavia, alcune aree su cui bisogna fare meglio e di più. Innanzitutto portare a questi risultati anche le società di media e piccola capitalizzazione che potrebbero diventare sempre più numerose sui listini. Vi è poi la necessità che il risk appetite e i key risk indicators siano più espliciti nella definizione delle strategie e delle politiche di remunerazione del top management. Questo è più presente nel settore finanziario emeno in quello industriale. Va segnalato, inoltre, tra le varie e numerose evidenze emerse, come la dialettica nei board vada fatta crescere. Sono ancora troppo frequenti, per non dire sempre, le decisioni prese all'unanimità e le decisioni che vengono prese esattamente come il top management le presenta. E questo potrebbe essere favorito da un allargamento delle competenze presenti al mondo del rischio e del digital ancora troppo poco rappresentati nella composizione qualitativa.» Le aree della ricerca. Nel dettaglio lo strumento di rilevazione si è focalizzato su 5 aree principali. La prima area di riferimento è quella della Sustainability dove sono considerati gli aspetti relativi a come il board affrontano i temi strategici, definiscono i modelli di business, valutano il rischio e la sostenibilità di tali modelli nel corso del tempo. In merito, è emerso complessivamente che rischi e sostenibilità dei modelli di business delle aziende quotate sembrano essere sotto il controllo deirispettivi board. Tuttavia nell'ambito del campione esaminato spiccano alcune differenze. Per esempio che la distribuzione del rischio inerente al modello di business è diversa tra industria e finanza, con quest'ultima con una incidenza di un rischio molto più alta rispetto al settore industriale. Inoltre il presidio del board sul rischio relativo al modello di business è considerato

adeguato maggiormente nelle società la cui presenza di donne è maggiore. Infine, al crescere della presenza degli indipendenti il livello di adeguatezza rispetto al presidio esercitato dal board cresce. Mancano i piani di successione. La seconda area esaminata è quella della Meritocracy dove sono considerati gli aspetti relativi alla composizione e alle competenze presenti all'interno dei board, anche in termini di coerenza rispetto ai temi del rischio e della sostenibilità. Il quadro che emerge è vede valutate molto positive le competenze presenti nei board, anche se la distribuzione di queste competenze non è sempre equilibrata ed omogenea. Mentre sono sempre più presenti quelle di tipo strategico e di business industry-specific, sono meno presenti quelle sul rischio e molto meno quelle funzionali alla digital transformation. Valutati positivamente i processi di selezione e nomina per Chairman, CEO, Amministratori e figure manageriali apicali. Molto da fare, invece, risulta nell'ambito dei piani di successione. In particolare, in quest'ultimo caso i dati sono negativi. Nel 54% dei casi emerge che non esistono piani di successione. Nel 15% dei casi esistono solo limitatamente al CEO. Nel 31% dei casi includono anche le figure manageriali apicali. Nel caso di esistenza di piani di successione, sono valutati su una scala da 1 (min) a 4 (max), 1 o 2 nel 29% dei casi. Board sempre più tecnologici. Infine l'area della Agility, dove sono considerate le modalità di funzionamento dei board, della Responsibility dove viene considerato il ruolo degli amministratori all'interno dei board, e la Technology dove sono considerati gli elementi relativi al funzionamento attraverso piattaforme dei board così come la presenza di competenze tecnologiche al suo interno. In area "agility", lo studio rileva che la percezione sulle modalità di funzionamento dei board è particolarmente buona. Questo è emerso con riferimento ai profili del timing con cui vengono prese le decisioni, della disponibilità, della completezza e della affidabilità delle informazioni attraverso cui vengono prese le decisioni. Il livello di funzionamento del board, in generale, è valutato positivamente o molto positivamente. Le dinamiche consiliari, esaminate nell'area Responsibility, poi fanno emergere, almeno con riferimento alla dialettica e al confronto, un esercizio responsabile del proprio ruolo da parte degli amministratori. Questo è anche favorito da un ruolo attivo da parte del Chairman che favorisce la circolazione delle informazioni e il coinvolgimento delle figure manageriali apicali. Risulta, tuttavia, come la grandissima parte (o anche la totalità) delle decisioni sia presa all'unanimità e come le proposte di delibera siano approvate esattamente nei termini in cui sono state presentate, il che dimostrerebbe quanto meno che il consenso non viene costruito in sede consiliare. Infine il sondaggio rileva una valutazione positiva sull'utilizzo di piattaforme tecnologiche per il funzionamento dei board, meno positiva quella sulla presenza di competenze funzionali al governo dei processi di cambiamento e di trasformazione digitale. I board sono diventati più "tecnologici" con riferimento alla propria modalità di funzionamento.

© Riproduzione riservata