

EXECUTIVE COMPENSATION

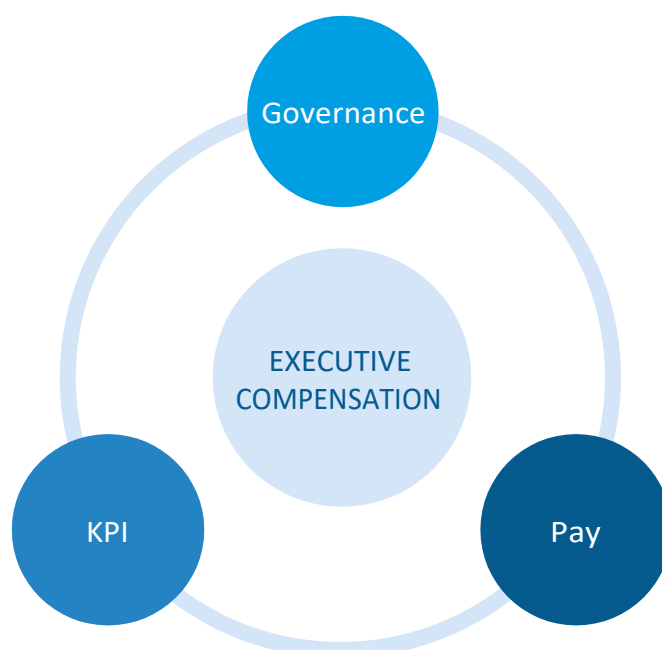


PERCHÉ OCCUPARSI DI EXECUTIVE COMPENSATION?

- ⌋ Negli ultimi anni il tema delle retribuzioni dei Top Manager è diventato di grande attualità e oggetto di particolare attenzione da parte degli Enti regolatori e dei media.
- ⌋ La crisi economica 2008-2009, unitamente al salvataggio con capitale pubblico di alcune grandi realtà finanziarie, ha sollecitato le istituzioni ad occuparsi delle remunerazioni dei vertici in maniera ancora più significativa rispetto al passato.
- ⌋ A partire dal 2009, diverse disposizioni emanate da importanti organi di controllo, vigilanza e governo (Parlamento Europeo, Commissione Europea, Governo, Banca d'Italia, ISVAP, Consob, Borsa Italiana), raccomandano un controllo molto più severo sulle retribuzioni dei vertici e una gestione più trasparente.
- ⌋ **Il tema della compliance e della trasparenza delle politiche di remunerazione dei vertici aziendali non è più solo una questione formale ma sostanziale per tutte le società, quotate e non quotate.**

In questo contesto le aziende e i loro CDA necessitano di operare scelte di politica retributiva sempre più strutturate anche con il supporto di società di consulenza esperte in materia, quali OD&M.

LE AREE DI INTERVENTO DI OD&M CONSULTING



KPI

- ⌋ Correlazione tra andamento aziendale e remunerazione del top management
- ⌋ Processo di definizione degli obiettivi
- ⌋ Tipologia di KPI
- ⌋ Indicatori di Breve/Medio Periodo

Governance

- ⌋ Contesto normativo
- ⌋ Comitato per la remunerazione
- ⌋ Disclosure Requirements: Remuneration Statement
- ⌋ Ruolo del CdA e coinvolgimento Assemblea

Pay

- ⌋ Entità delle remunerazioni
- ⌋ Compensation mix
- ⌋ Incentivazione annuale
- ⌋ Piani LTI
- ⌋ Clausole accessorie

I SERVIZI OFFERTI

CONSULENZA SUL SISTEMA DI REWARD

- ☞ Benchmark retributivi ad hoc (Market Pricing e Market Assessment) con il supporto del nostro Database
- ☞ Riprogettazione pacchetti remunerativi (componente fissa, variabile, benefit e clausole accessorie)
- ☞ Sistemi di incentivazione di breve periodo e meccanismi di deferred
- ☞ Sistemi di incentivazione di medio/lungo periodo (cash ed equity based)

RAPPORTO ANNUALE EXECUTIVE COMPENSATION

- ☞ Basato sulle Società italiane quotate in Borsa, il Rapporto costituisce un riferimento di tendenze e prassi del mercato anche per le Società non quotate. Maggiori info a questo [LINK](#).

ADVISORY SUL SISTEMA DI GOVERNANCE

- ☞ Partecipazione a Comitati per la Remunerazione
- ☞ Accompagnamento nella stesura delle Relazioni sulla Remunerazione
- ☞ Valutazione della coerenza dei pacchetti remunerativi rispetto alle disposizioni e alle linee guida degli Enti Regolatori

SERVIZI OFFERTI: CONSULENZA SUL SISTEMA DI REWARD

BENCHMARK RETRIBUTIVI

Con il supporto del nostro Database, basato sia sul costante monitoraggio delle prassi retributive delle Società quotate che sui nostri progetti di consulenza presso tutti i tipi di aziende, siamo in grado di fornire ai nostri Clienti dei [benchmark retributivi ad hoc](#).

Due diversi tipi di report:

MARKET PRICING

Comprende un benchmark sui seguenti elementi:

- ☞ Curva retributiva del mercato di riferimento in termini di 1° quartile, mediana e 3° quartile relativamente a:
 - ☞ Retribuzione Fissa
 - ☞ Target Total Cash e/o Retribuzione Totale Annua
 - ☞ Remunerazione Variabile Annua Target
- ☞ Benefit
- ☞ Piani LTI
- ☞ Compensation Mix

I ruoli oggetto di analisi sono classificati secondo la Metodologia OD&M “Global Professional System” (GPS), che incrocia la Complessità Professionale e la Complessità Aziendale per definire la GPS Class del ruolo. La GPS Class è costituita da un insieme di ruoli di simile complessità in grado di fornire un riferimento in termini di compensation ai fini di un confronto con il mercato esterno.

MARKET ASSESSMENT

Agli elementi forniti nel Market Pricing aggiunge l’analisi del posizionamento retributivo del/i titolare/i della posizione analizzata con la valutazione del pacchetto ed eventuali proposte di intervento. Inoltre, per le Società quotate in Borsa è possibile approfondire l’analisi retributiva secondo le indicazioni della Consob.

CONSULENZA SUI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

L'approccio OD&M nella progettazione di un sistema di incentivazione prende in considerazione i seguenti elementi:

<ul style="list-style-type: none"> ⌋ BENEFICIARI ⌋ ORIZZONTE TEMPORALE ⌋ TIPOLOGIA DI OBIETTIVI E MECCANISMI DI FUNZIONAMENTO ⌋ COMPENSATION MIX E VALORE DELL'INCENTIVO PER BENEFICIARIO 	<ul style="list-style-type: none"> ⌋ STRUMENTI/VEICOLI ⌋ COSTI ⌋ PAY OUT ⌋ COMPLIANCE E DISCLOSURE
---	--

QUALE PIANO DI INCENTIVAZIONE?

La scelta del modello più efficace dipende dalle strategie aziendali, così come declinate nei piani pluriennali, dagli orientamenti e dalla storia dell'azienda e dalle Best Practice di mercato.

STI	DEFERRED	LTI		
PIANI DI BREVE PERIODO	PIANI DEFERRED BONUS	PIANI LTI CASH "PURI"	PIANI EQUITY BASED	PIANI MISTI
			STOCK OPTION	PIANI LTI CASH + EQUITY BASED
			STOCK GRANTS	
			PHANTOM OPTION/SHARE	
			RESTRICTED SHARES	

SERVIZI OFFERTI: IL RAPPORTO EXECUTIVE COMPENSATION

RAPPORTO EXECUTIVE COMPENSATION

- ⌋ Pubblicazione annuale
- ⌋ Campione rappresentativo (circa il 60%) delle aziende quotate alla Borsa di Milano
- ⌋ Circa 2.500 profili remunerativi raccolti
- ⌋ 17 ruoli apicali
- ⌋ Approfondimenti per settore, segmento borsistico, ricavi, capitalizzazione



VARIABILI	CLASSI
SETTORE	Industria
	Servizi
	Finanza
SEGMENTO BORSISTICO	FTSE MIB
	FTSE Italia STAR
	Altri segmenti borsistici
RICAVI	Fino a 100 milioni di Euro
	Tra 100 e 500 milioni di Euro
	Più di 500 milioni di Euro
CAPITALIZZAZIONE	Fino a 100 milioni di Euro
	Tra 100 e 500 milioni di Euro
	Più di 500 milioni di Euro

DIMENSIONE AZIENDALE
↓
Piccola azienda
Media azienda
Grande azienda

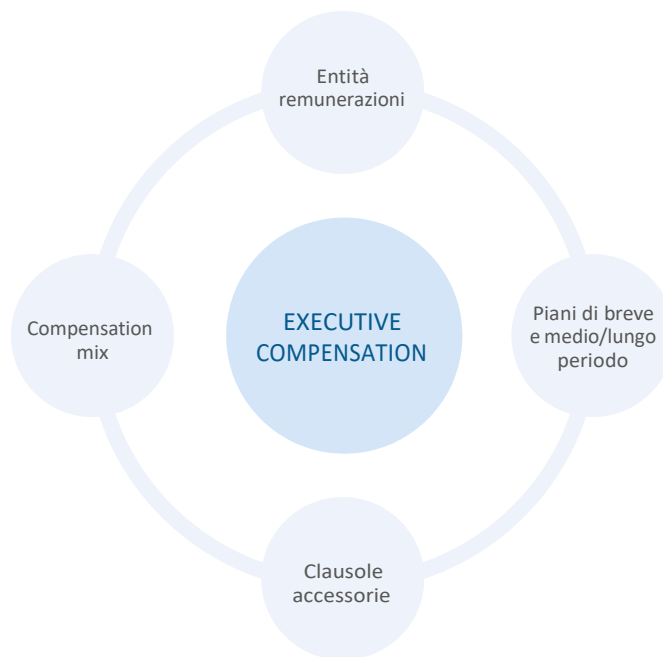
POSIZIONI ANALIZZATE E CONTENUTI DEL RAPPORTO

- ⌋ Componenti dell'organo di amministrazione e controllo:

- ⌋ Amministratore Delegato
- ⌋ Amministratore Esecutivo
- ⌋ Amministratore Non Esecutivo
- ⌋ Presidente CdA Esecutivo
- ⌋ Vice Presidente CdA
- ⌋ Presidente CdA Non Esecutivo
- ⌋ Presidente Collegio Sindacale
- ⌋ Sindaco Effettivo
- ⌋ Consigliere di Gestione
- ⌋ Consigliere di Sorveglianza
- ⌋ Presidente Onorario CdA
- ⌋ Presidente Consiglio di Gestione
- ⌋ Vice Presidente Consiglio di Gestione
- ⌋ Presidente Consiglio di Sorveglianza
- ⌋ Vice Presidente Consiglio di Sorveglianza

- ⌋ Direttore Generale
- ⌋ Altri dirigenti con responsabilità strategiche

Guarda un esempio di scheda a questo [LINK](#).



SERVIZI OFFERTI: ADVISORY SUL SISTEMA DI GOVERNANCE

ADVISORY SUL SISTEMA DI GOVERNANCE

OD&M restituisce una lettura del contesto normativo suddiviso in quattro cluster di analisi:



PERCHÉ OD&M?

IL NOSTRO DATABASE

Oltre che da un benchmark costante e strutturato delle prassi aziendali delle Società quotate in Borsa, che trova espressione nel Rapporto Executive Compensation, il nostro database è arricchito anche dai dati e dalle prassi rilevate attraverso i numerosi progetti di consulenza per le aziende nostre clienti, sia italiane che internazionali. Il database retributivo di OD&M è strutturato secondo la metodologia proprietaria Global Professional System, che ci permette di leggere il mercato secondo un sistema di classi retributive che tengono conto sia del contesto aziendale, che della complessità specifica del ruolo. [Il modello permette così di identificare in modo ancor più dettagliato il posizionamento retributivo attraverso un lavoro ad hoc sulle singole caratteristiche aziendali e specificità di ruolo legate all'organizzazione.](#)

Il Global Professional System è compatibile con eventuali sistemi di classificazione già in uso in azienda (non richiede quindi un'attività di classificazione ex-novo) e permette di leggere anche i mercati esteri. La nostra attività di ricerca e consulenza, inoltre, costituisce un vero e proprio osservatorio costante sugli indicatori di performance (KPI) sia di breve che di medio periodo.

I NOSTRI CONSULENTI

Il nostro team vanta un'approfondita conoscenza delle tematiche di Executive Compensation non solo in seguito a numerose esperienze maturate in ambito consulenziale, ma anche grazie a esperienze aziendali dirette. Contraddistingue il nostro approccio una forte attenzione agli aspetti di Compliance, soprattutto alla luce del contesto normativo sia europeo che italiano. Siamo in grado di assistere i nostri Clienti nella costruzione di politiche di Executive Compensation anche a livello cross country.



Accompagniamo le organizzazioni nella gestione e valorizzazione delle loro persone con prodotti e servizi di consulenza HR innovativi e research based.

LEAD LOCAL, COMPETE GLOBAL

OD&M è una società di consulenza specializzata nella gestione e valorizzazione delle risorse umane attraverso la progettazione di sistemi retributivi, organizzativi e di sviluppo.

È leader nella realizzazione di indagini retributive e benchmark di metodologie e pratiche, in particolare nell'ambito dei sistemi di incentivazione e delle politiche retributive.

Dal 2007 fa parte di Gi Group, il primo gruppo italiano nei servizi dedicati allo sviluppo del mercato del lavoro.

OD&M CONSULTING
is a Gi Group company,
a world's leading company
for the development of
thelabourmarket.



www.gigroup.com

OD&M CONSULTING
P.zza IV Novembre, 5 – Milano
Tel. 02 444 110 90
Fax 02 444 110 80
odm@odmconsulting.com
www.odmconsulting.com