**Schema Paper Remunerazione**

1. **Premessa.**

Il lavoro deve essere elaborato in tre parti: rispettivamente la prima parte; la seconda parte e la terza parte.

Ciascuna di esse ha la funzione di sviluppare parti del lavoro stesso ed abilita diverse funzioni

1. **La prima parte: esposizione dei dati raccolti.**

Ciascun gruppo ha rispettivamente: (i) un campione di società di cui raccogliere di dati di dimensioni relative al numero dei partecipanti al gruppo; (ii) una griglia di dati da raccogliere.

Nella prima parte vanno elencati, per ciascuna società che appartiene al campione, i dati relativi alla griglia di riferimento.

Nel caso non sia possibile raccogliere uno o più dati relativamente ad una o più soietà, per il dato non raccoglibile deve essere indicato che non è stato reperito.

Quindi in questa sezione del lavoro i dati vengono riportati per come sono stati trovati e raccolti in relazione alle società campione.

Si ricorda che i dati devono essere tratti per coerenza dalla Relazione sulla remunerazione di cui all’assemblea tenutasi nel 2024 ma con dati relativi alla politica di remunerazione del 2023.

Posto che le politiche assembleari vengono normalmente approvate dall’assemblea per tutto il triennio di mandato della carica è possibile che la deliberazione relativa sia stata assunta prima del 2023.

1. **Seconda parte: aggregazione dei dati raccolti.**

La seconda parte deve contenere l’aggregazione e l’analisi dei dati raccolti nella prima parte.

In particolare:

* Deve in ogni caso procedersi all’aggregazione dei dati relativi a tutte le società del campione.

Naturalmente costituisce elemento premiale aggregare tutti o la maggior parte dei dati ma i dati più rilevanti sono quelli relativi all’amministratore delegato ed ai dirigenti con ruoli apicali.

Di particolare interesse vi sono: (i) i dati della remunerazione variabile; (ii) entry gate (iii) criteri di determinazione della remunerazione.

Naturalmente è considerato come elemento di valutazione il fatto che il gruppo riesca ad individuare criteri di aggregazione innovativi o che emergono dalla raccolta dati.

* Possono essere compiute aggregazioni settoriali (ad es. banche; società pubbliche; utilities etc. oppure elementi dimensionali quali fatturati attivi etc.) indicando il criterio di aggregazione

Ovviamente questa operazione è più agevole laddove il campione sia maggiore.

In caso di campioni più piccoli possono essere valorizzati altri elementi:

* Che sono gli advisor dei comitati remunerazioni e se si individuano dei comportamenti omogenei nelle società che sono assistite dallo stesso consulente (può essere utile consultare il sito del consulente per capire meglio il suo ruolo)
* Come si forma il benchmark di riferimento per la remunerazione e se c’è o meno, se se solo italiano o internazionale etc.
* I benchmark della remunerazione variabile di breve e e lungo tempo etc.
* Altre che potranno essere individuate dal gruppo

E’ naturalmente premiale individuare criteri diversi ed autonomi.

Qualsiasi elemento che renda personale il lavoro è sicuramente valutato positivamente. Non bisogna avere paura di sbagliare: meglio qualcosa di sbagliato ma personale che una cosa asettica e non meditata.

1. **Terza parte: commenti ed comparazione con le richieste della previsione contenute nella Relazione sulla remunerazione.**

Si tratta della parte più personale del lavoro.

Ciascuna gruppo deve esprimere le proprie valutazioni sui risultati dei dati aggregati, commentanti -se esistenti – elementi disarmonici, situazioni peculiari, schemi di remunerazione più sofisticati di altri.

Si deve cioè compiere una valutazione individuale dei dati e delle singole società e, soprattutto, compiere un esame in relazione alle previsioni normative concernenti il contenuto della relazione sulla remunerazione