

POLITICHE DI REMUNERAZIONE DI SELLA SGR

Consiglio di Amministrazione del 3 luglio 2019

Assemblea degli Azionisti del 23 luglio 2019

Indice

1.	PREMESSA	3
2.	SCOPO DEL DOCUMENTO	3
3.	NOZIONE DI REMUNERAZIONE	4
4.	PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ	6
5.	AMBITO DI APPLICAZIONE	7
6.	PROCESSO DI ELABORAZIONE E CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	8
6.1	Ruolo dell'Assemblea degli azionisti.....	9
6.2	Ruolo del Consiglio di amministrazione.....	10
6.3	Ruolo del Comitato di direzione.....	11
6.4	Ruolo dell'Amministratore delegato.....	11
6.5	Ruolo delle funzioni aziendali responsabili	12
6.5.1	Ruolo della Compliance	12
6.5.2	Ruolo del Risk Management	12
6.5.3	Ruolo delle Risorse Umane.....	12
6.5.4	Ruolo della revisione interna	13
7.	PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE	13
7.1	Principi generali di remunerazione per consiglieri di amministrazione	13
7.2	Principi generali di remunerazione per i componenti il collegio sindacale (sindaci effettivi)	14
7.3	Principi generali di remunerazione per tutto il personale dipendente e per i vertici aziendali.....	15
7.4	Principi generali di remunerazione per i collaboratori abituali non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato	15
8.	PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILE	16
8.1	Principi generali di remunerazione variabile per il personale più rilevante della società'	20
8.1.1	Remunerazione variabile annuale per gli amministratori che ricoprono particolari cariche e per i vertici (ceo, dirigenti e quadri che ricoprono funzioni apicali o funzioni di responsabilità rilevanti a livello di società', esclusi i responsabili delle funzioni di controllo).....	25
8.1.2	Remunerazione variabile di lungo periodo	27
8.2	Principi generali di remunerazione variabile per i responsabili e dipendenti operanti nelle funzioni aziendali di controllo	28
8.3	Principi generali di remunerazione variabile per tutte le altre figure.....	30
9.	INFORMATIVA AL PUBBLICO E AL PERSONALE	30
10.	Allegato 1: Processo di identificazione del "Personale più rilevante" di Sella SGR...32	

1. PREMESSA

Sella SGR redige le proprie Politiche di Remunerazione¹ in attuazione di quanto disciplinato nel Regolamento Congiunto Banca d'Italia/Consob in materia di organizzazione e procedure degli intermediari che prestano servizi di investimento o di gestione collettiva del risparmio del 29/10/2007 e successive modifiche², tenendo in considerazione le Politiche di Remunerazione del gruppo Sella di cui fa parte e - nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento – anche in conformità con le previsioni dell'art. 93 del Regolamento Intermediari (Delibera n. 20307/2018).

Le Politiche di Remunerazione applicate nel gruppo Sella devono essere sempre coerenti con i Valori³, la Mission, la Vision e le strategie di lungo periodo⁴ e rispettare le disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management favoriscono la competitività e il buon governo della Società nonché la sostenibilità del suo sviluppo. In particolare, adeguati meccanismi di remunerazione e incentivazione per coloro che rivestono ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale tendono ad attrarre e a mantenere le persone aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Società.

Le presenti Politiche di Remunerazione rappresentano l'evoluzione di prassi operative in tema di remunerazione da tempo in vigore nella Società e ad esse fanno riferimento. Tali prassi non hanno mai in passato determinato comportamenti distorsivi o effetti inattesi. Le linee ispiratrici della normativa nazionale e internazionale sono da sempre state alla base delle scelte e decisioni via via attuate in tema di remunerazione variabile.

Gli allegati alle Politiche di Remunerazione costituiscono parte integrante ed essenziale del presente documento.

2.SCOPO DEL DOCUMENTO

Scopo del presente documento è stabilire le Politiche di Remunerazione della Società, le quali:

1. riflettono e promuovono una sana ed efficace gestione dei rischi;
2. non incoraggiano un'assunzione di rischi non coerente con i profili di rischio e il regolamento degli OICVM gestiti;
3. sono coerenti con i risultati economici e con la situazione patrimoniale e finanziaria della Società e degli OICVM gestiti;

¹ Per “Politiche di Remunerazione” si intende l'insieme dei principi operativi e strategici in tema di riconoscimenti economici attribuibili alle persone.

² In particolare si fa riferimento all'atto di modifica del Regolamento Congiunto Banca d'Italia /Consob in materia di organizzazione e procedure degli intermediari che prestano servizi di investimento o di gestione collettiva del risparmio del 27/04/2017.

³ Il riferimento è il documento dei Valori del gruppo Sella pubblicato sulla intranet aziendale.

⁴ Il riferimento è il piano strategico del gruppo Sella e della Società tempo per tempo vigente

4. sono coerenti con le caratteristiche, la dimensione della Società e quella degli OICVM gestiti, l'organizzazione interna, la natura, la portata e la complessità delle loro attività;
5. sono coerenti con il dovere di agire nel migliore interesse dei clienti;
6. assicurano il rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alla Società, ivi incluse quelle applicabili alle SGR nella prestazione dei servizi di investimento.

3.NOZIONE DI REMUNERAZIONE

Ai fini delle presenti Politiche:

1. si considera “remunerazione” ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto al proprio personale, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari – ivi comprese quote o azioni degli OICVM gestiti - o beni in natura (*fringe benefits*) in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale⁵;
2. la remunerazione è suddivisa in modo rigoroso fra “remunerazione fissa” e “remunerazione variabile”;
3. per “remunerazione fissa” si intendono le poste retributive erogate indipendentemente dai risultati della persona/servizio/area/società, in particolare:
 - i compensi fissi degli amministratori e tutte le voci retributive componenti la retribuzione annua lorda (RAL);
 - i benefit la cui assegnazione è correlata alla categoria di appartenenza e al ruolo ricoperto e che si configurano quindi come una componente strutturale, non aleatoria della remunerazione e non correlata alle performance (ad esempio: autovettura ad uso promiscuo, foresteria, abbonamenti a parcheggi);
 - le indennità di ruolo legate alla posizione e/o responsabilità organizzativa erogate indipendentemente dalle performance ottenute. Queste indennità aggiuntive sono determinate esclusivamente in funzione del ruolo/responsabilità assegnata, sono pagate finché non avvengono variazioni in termini di ruolo/responsabilità e non possono essere ridotte, sospese o cancellate su base completamente discrezionale;
4. per “remunerazione variabile” si intende ogni pagamento o beneficio che dipende dalla performance della Società o degli OICVM, comunque misurata (es. risultati degli OICVM gestiti, risultati complessivi della Società, etc.) o da altri parametri, (es. periodo di permanenza), tra cui:

⁵ Per personale si intendono tutte le figure elencate al capitolo 5 delle Politiche di Remunerazione.

- le poste retributive legate al raggiungimento di obiettivi personali stabiliti e/o erogate sulle base di risultati effettivamente raggiunti e in particolare:
 - premi correlati al raggiungimento di obiettivi assegnati;
 - una tantum;
 - “welcome bonus” o “entry bonus”;
 - premi erogati in natura.
- ove previsti, i *carried interests*, vale a dire le parti di utile di un OICVM percepite dal personale per la gestione dell'OICVM stesso. Nella nozione di remunerazione non rientra invece la quota di utile pro rata attribuita ai membri del personale in ragione di eventuali investimenti da questi effettuati nell'OICVM, purché proporzionale all'effettiva percentuale di partecipazione all'OICVM e non superiore al ritorno riconosciuto agli altri investitori. Per una corretta applicazione della disciplina, la SGR deve quindi essere in grado di individuare chiaramente le quote di utile che eccedono l'utile pro rata degli investimenti e che si configurano come carried interest. La presente definizione e relativa disciplina perseguono esclusivamente le finalità previste dal Testo Unico della Finanza; in particolare, l'identificazione del carried interest è funzionale all'applicazione delle regole sui compensi, per la sana ed efficace gestione dei rischi nei gestori di OICVM.
- le poste retributive legate alla permanenza in servizio del personale (es. retention bonus, patti di stabilità), sebbene non collegate a obiettivi di performance; tali poste possono essere erogate a titolo di acconto in costanza di rapporto ma sono da considerarsi riconosciute e quindi effettivamente dovute solo al termine del periodo. Tali poste sono inoltre soggette a tutte le regole applicabili alla remunerazione variabile, ivi comprese quelle sul limite al rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa: ai fini del calcolo di questo limite, tali poste vengono computate per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (*pro rata* lineare);
- compenso per patto di non concorrenza⁶ sebbene non collegato a obiettivi di performance; ove il patto sia stipulato in costanza di rapporto di lavoro, il compenso riconosciuto è
- soggetto a tutte le regole applicabili alla remunerazione variabile, ivi comprese quelle sul limite al rapporto fra

⁶ Ad eccezione dei patti di non concorrenza stipulati in occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della carica che rientrano fra i cd *Golden parachute*.

remunerazione variabile e remunerazione fissa, ed entra nel computo nell'anno in cui viene percepito; compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica del "personale più rilevante" (cd. *Golden parachute*).

- benefici pensionistici discrezionali e fissati su base individuale.
5. sono ritenuti pagamenti o benefici marginali e quindi non considerati nel computo della remunerazione fissa e variabile i benefici accordati al personale su base non discrezionale in attuazione di accordi integrativi aziendali rivolti alla generalità dei dipendenti o a gruppi omogenei di essi.⁷
6. non è considerata posta retributiva il trattamento di fine rapporto che matura sulla base di disposizione di legge e di contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le presenti Politiche hanno l'obiettivo di indirizzare le decisioni relative a:

- la remunerazione fissa, comprensiva dei *benefits*;
- la remunerazione variabile di breve e di lungo periodo, ove prevista;
- eventuali altre indennità o componenti economiche ove previste. Tali ulteriori voci devono essere incluse nella remunerazione variabile se possono variare in funzione della performance o di altri parametri (es. periodo di permanenza); altrimenti devono essere incluse nella remunerazione fissa.

Qualora, in casi eccezionali e non prevedibili, si rendesse necessaria una diversa interpretazione delle disposizioni di cui sopra, ogni decisione al riguardo dovrà essere adeguatamente motivata e gestita nell'ambito di un rigoroso processo di governance, come definito al paragrafo 6 del presente documento.

4. PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ

Nel redigere le proprie Politiche di Remunerazione la Società ha applicato il principio di proporzionalità previsto all'art. 38 comma 1 e all'Allegato n. 2 paragrafo 4 del Regolamento Congiunto, tenuto conto dei seguenti elementi specifici:

- la Società ha un patrimonio gestito significativamente inferiore a 5 miliardi di euro;
- non sono gestiti OICVM complessi;
- la struttura di governo e l'organizzazione interna non sono considerate complesse, come si evince dall'Organigramma societario;
- è presente una sola classe di un OICVM quotata sul Mercato italiano, nel segmento ATFund, che non presenta particolari problematiche dato che la quotazione avviene al prezzo NAV;

⁷ Si fa ad esempio riferimento ai buoni pasto, al premio aziendale di produttività (cosiddetto VAP), al contributo aziendale alla previdenza integrativa, alle provvidenze per i figli studenti e minori, alla polizza infortuni e alla polizza sanitaria.

- le attività svolte sono la gestione collettiva del risparmio, la consulenza rivolta a clientela professionale di diritto, la gestione individuale come delega di gestione di fondo interno di tipo unit-linked da parte di un'impresa di assicurazione e la gestione di comparti di un fondo pensione; l'insieme di queste attività, considerando i patrimoni gestiti, la tipologia, il numero, le dimensioni, le politiche e le strategie degli OICVM, non è considerata nella sua globalità un'attività complessa;
- la Società, pur avendo il passaporto del gestore per gestire una sicav lussemburghese, svolge attività prevalentemente su base nazionale, in quanto il collocamento degli OICVM, inclusi i comparti della Sicav, avviene in Italia.

Ne consegue che la Società non applica le regole previste ai paragrafi 6.2 punto 3 (tale punto prevede che una parte sostanziale della componente variabile, e in ogni caso almeno il 50%, sia composta da quote o azioni degli OICVM gestiti) e 7.1 (benefici pensionistici discrezionali) del Regolamento Congiunto, allegato n. 2 "Politiche e Prassi di Remunerazione e incentivazione"; applica i soli principi previsti al paragrafo 6.2 punto 4 (ovvero la componente variabile è soggetta per il "personale più rilevante" a sistemi di pagamento differito per un periodo appropriato in considerazione del ciclo di vita e della politica di rimborso o del periodo di detenzione degli strumenti raccomandato agli investitori dell'OICVM interessato ed è correttamente allineata al tipo di rischi connessi con l'investimento dell'OICVM).

5.AMBITO DI APPLICAZIONE

Le Politiche di Remunerazione si applicano ai seguenti soggetti:

- Consiglieri di Amministrazione
- Consiglieri di Amministrazione che ricoprono particolari cariche
- Consiglieri di Amministrazione non esecutivi che ricoprono particolari cariche
- Componenti di organi di controllo (relativamente ai sindaci effettivi)
- Vertici aziendali: ovvero dirigenti e quadri direttivi che ricoprono funzioni apicali o funzioni di responsabilità⁸
- Responsabili e dipendenti operanti nelle funzioni di controllo a presidio dei rischi
- Altri dipendenti non rientranti nelle precedenti categorie
- Collaboratori abituali non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato⁹.

⁸ Compresi CEO e Vice CEO

⁹ Per collaboratori abituali si intendono ad esempio collaboratori con contratti di consulenza o contratti a progetto e agenti che forniscono la loro prestazione in maniera non sporadica o saltuaria.

In caso di delega di attività di gestione del portafoglio o di gestione del rischio, la Società garantisce che:

- a) Il delegato sia soggetto a obblighi in materia di remunerazione equivalenti a quelli applicabili alla Società ai sensi della presente disciplina; o
- b) Il contratto di conferimento dell'incarico contenga clausole tali da evitare possibili elusioni della presente normativa.

Ai fini delle presenti politiche alcuni soggetti sono identificati inoltre come “personale più rilevante” nella misura in cui la loro attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società o degli OICVM gestiti.

Il “Personale più rilevante” è identificato annualmente dal Consiglio di Amministrazione sulla base dei criteri contenuti nell'allegato 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” del Regolamento congiunto Banca d'Italia/Consob.

La politica e il processo di identificazione del “Personale più rilevante” sono dettagliati nell'allegato 1 delle presenti Politiche.

Come previsto dalle Politiche di Remunerazione del gruppo Sella, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo identifica il “Personale più rilevante” per il gruppo, sulla base dei criteri contenuti nel Regolamento Delegato UE del 4/3/2014 n. 604, avendo riguardo a tutte le società del Gruppo, siano esse assoggettate o meno al suddetto Regolamento su base individuale. La Capogruppo assicura altresì la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo nonché il coordinamento fra le disposizioni applicabili alle Banche e le altre regole eventualmente applicabili a ciascuna Società, anche in ragione del settore di appartenenza, tenendo conto degli esiti del processo di identificazione condotto dalle singole componenti del Gruppo tenute ad effettuarlo su base individuale.

6. PROCESSO DI ELABORAZIONE E CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Il processo di elaborazione delle Politiche di Remunerazione coinvolge in particolare i seguenti organi e funzioni aziendali con ruoli e compiti differenti:

- Assemblea dei soci
- Consiglio di Amministrazione
- Amministratore Delegato
- Comitato di Direzione
- Funzioni aziendali appartenenti al sistema dei Controlli Interni (Compliance, Risk Management, Revisione interna)

- Risorse Umane

La Società non ha istituito un proprio Comitato per la Remunerazione, così come previsto dal Regolamento Congiunto per le SGR non significative. Viene comunque richiesto un parere in merito alle Politiche di Remunerazione al Comitato per la Remunerazione di Gruppo, che si esprime tenendo conto delle specificità della Società sotto il profilo operativo e delle previsioni del Regolamento Congiunto.

6.1 RUOLO DELL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

L'assemblea degli azionisti:

- approva le Politiche di Remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
- approva i piani basati su strumenti finanziari;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da riconoscere in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. *golden parachute*), ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- è informata in maniera chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione che la Società intende adottare. A tal fine l'informativa ex ante deve riguardare:
 - le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione;
 - il controllo svolto sulle medesime;
 - le caratteristiche relative alla struttura dei compensi e la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti;
 - la conformità alla normativa applicabile;
 - le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati;
 - l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore;
- stabilisce la remunerazione degli Amministratori ed il compenso dei componenti il Collegio Sindacale, secondo quanto previsto nello Statuto;
- riceve informazioni sul processo di identificazione del "personale più rilevante" e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni;

- riceve l'informativa annuale ex post in merito alle modalità di attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, disaggregate per ruoli e funzioni; tale informativa in particolare deve riportare:
 - a) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività;
 - b) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante", con indicazione dei seguenti elementi:
 - i) gli importi remunerativi per l'esercizio, suddivisi in componente fissa e variabile e il numero dei beneficiari;
 - ii) gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni ed altre tipologie;
 - iii) gli importi delle remunerazioni differite, distinguendo tra le parti già accordate e non;
 - iv) gli importi delle remunerazioni differite riconosciute durante l'esercizio, pagate e ridotte attraverso meccanismi di correzione dei risultati;
 - v) i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto pagati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;
 - vi) gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato pagato ad una singola persona;
 - vii) eventuali compensi pagati per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica.

6.2 RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione (Funzione di supervisione strategica):

- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione del "Personale più rilevante" e assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Società in termini di assunzioni di rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- elabora e riesamina con periodicità almeno annuale le Politiche di Remunerazione al fine di presidiare l'adeguamento normativo e verificarne la coerenza con le strategie e gli obiettivi di lungo periodo della società, con la cultura e i Valori aziendali, con il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni;

- approva gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante e ne rivede annualmente i relativi criteri¹⁰, fornendo supporto alla Capogruppo per la corretta identificazione dei soggetti che assumono rischi rilevanti per il gruppo, in conformità con il Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 alla stessa applicabile e relativo eventuale procedimento di esclusione;
- assicura che le Politiche di Remunerazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale¹¹;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto di etero e auto¹² regolamentazione;
- è responsabile della corretta attuazione delle Politiche di Remunerazione;
- stabilisce la remunerazione fissa e variabile degli amministratori a cui siano attribuite particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- verifica come il sistema di remunerazione può reagire a eventi futuri, esterni e interni;
- dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione e incentivazione:
 - tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi dei livelli di liquidità e delle attività gestite, e
 - sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi del gestore e degli OICVM che gestisce e degli investitori.

6.3 RUOLO DEL COMITATO DI DIREZIONE

La Direzione contribuisce all'aggiornamento annuale delle Politiche di remunerazione ed esprime il proprio parere non vincolante all'Amministratore Delegato per la successiva presentazione al Consiglio di Amministrazione.

6.4 RUOLO DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

L'Amministratore Delegato:

- sentito il parere del Comitato di Direzione, riesamina annualmente e propone al Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato per la Remunerazione di Gruppo, eventuali integrazioni o modifiche alle

¹⁰ Ai fini dell'identificazione del "personale più rilevante" rileva, tra l'altro, quanto indicato nei paragrafi 19 e 20 delle linee guida dell'ESMA di attuazione della UCITS.

¹¹ Il documento "Politiche di Remunerazione" è consultabile sulla intranet aziendale

¹² All'interno dell'autoregolamentazione sono ricompresi anche Statuto e Codice Etico

Politiche di Remunerazione, coinvolgendo le altre funzioni aziendali responsabili (vedi par. 6.5);

- attua le Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea degli azionisti, in linea con i compiti e le responsabilità assegnate dalle politiche stesse.

6.5 RUOLO DELLE FUNZIONI AZIENDALI RESPONSABILI

Nel processo di definizione, modifica e controllo delle Politiche di Remunerazione e incentivazione sono adeguatamente coinvolte le funzioni aziendali di Compliance, di Risk Management, Risorse Umane e Revisione Interna, secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento. Il coinvolgimento delle funzioni aziendali di controllo avviene con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni stesse.

6.5.1 RUOLO DELLA COMPLIANCE

La funzione di conformità (compliance) verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Società, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La funzione Compliance pone inoltre in essere controlli al fine di verificare l'assenza di conflitti di interesse.

La funzione Compliance collabora con la funzione Risorse Umane alla quale fornisce il proprio supporto al fine di assicurare che la politica di remunerazione e quella di gestione del personale siano definite ed attuate in modo coerente e non contengano indirizzi tra loro contrastanti e in merito alla concreta e corretta attuazione a tutti i livelli di quanto previsto nelle politiche di remunerazione.

6.5.2 RUOLO DEL RISK MANAGEMENT

La funzione di controllo del rischio (risk management) valuta, tra l'altro, come la struttura della remunerazione variabile incida sul profilo di rischio della Società, eventualmente valutando e convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi.

6.5.3 RUOLO DELLE RISORSE UMANE

La funzione Risorse Umane provvede annualmente ad aggiornare il documento Politiche di remunerazione con il supporto della Direzione e a sottoporlo al vaglio delle funzioni Risk Management e Compliance, ognuno per la parte di propria competenza.

6.5.4 RUOLO DELLA REVISIONE INTERNA

La funzione di revisione interna verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche di Remunerazione approvate e alla normativa di riferimento.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per l'adozione di eventuali misure correttive. Il Consiglio di Amministrazione ne valuta inoltre la rilevanza ai fini di una pronta informativa alle Autorità di vigilanza competenti.

Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea degli azionisti.

7. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE

La remunerazione complessiva¹³ deve tendere ad essere adeguata alle effettive responsabilità ed impegno, connesso al ruolo ricoperto, e ai risultati conseguiti, nella convinzione che una corretta remunerazione consenta, in generale, di incidere positivamente sui comportamenti, anche contribuendo ad allineare gli obiettivi di lavoro individuali con gli obiettivi strategici e le priorità di business. L'equità della remunerazione consente infine di tradurre in pratica il valore della meritocrazia, da sempre alla base dello sviluppo del gruppo Sella.

La remunerazione, o anche parte di essa, non può essere corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità che si presentino comunque elusivi delle presenti Politiche di Remunerazione¹⁴.

E' fatto divieto ai soggetti destinatari delle Politiche di Remunerazione di porre in essere strategie di copertura o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio previsti dalle presenti Politiche.¹⁵

7.1 PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE

1. La remunerazione degli Amministratori è determinata in misura fissa e tale da attrarre, trattenere e motivare consiglieri dotati delle qualità professionali richieste

¹³ Per "remunerazione complessiva" si intende la sommatoria della componente fissa, dei *benefits* e della componente variabile.

¹⁴ A titolo esemplificativo e non esaustivo si fa riferimento a: outsourcing di attività a soggetti esterni al gruppo; utilizzo di personale non dipendente; corresponsione sotto forma di attribuzione di significativi benefici in natura; remunerazione per servizi professionali accordata sotto forma di dividendi o altri proventi solo formalmente a titolo di partecipazione al capitale; operazioni con parti correlate alla Società o al gruppo oppure a compensi percepiti dal personale per incarichi assunti per conto della Società presso società o enti esterni alla società o al gruppo cui essa eventualmente appartiene, etc.

¹⁵ Non si fa riferimento a forme di copertura assicurativa sulla responsabilità professionale.

per un'eccellente gestione della Società ed è adeguata all'impegno, alla responsabilità e al contributo fornito.

2. La remunerazione degli Amministratori è fissata dall'Assemblea degli azionisti, anche in misura differente da Amministratore ad Amministratore ma omogenea per categorie di Amministratori, al fine di poter tener conto delle peculiarità e del diverso contributo apportato dagli Amministratori stessi.
3. Alla remunerazione degli Amministratori si sommano eventualmente altri emolumenti relativi ad incarichi speciali conferiti ai singoli amministratori dal Consiglio di Amministrazione e alla partecipazione a organi costituiti all'interno del Consiglio.
4. Per gli Amministratori esecutivi può essere prevista, oltre alla componente fissa, una componente variabile della remunerazione ancorata ai risultati effettivamente raggiunti dalla società (vedi paragrafo 8.1.1).
5. Per gli Amministratori non esecutivi che ricoprono particolari cariche, incluso il Presidente, devono essere di norma evitate componenti variabili della remunerazione e, ove presenti, tali componenti devono essere coerenti con i ruoli svolti, adeguatamente motivate e devono rappresentare una parte non significativa della remunerazione complessiva.
6. L'ammontare della remunerazione fissa del Presidente è coerente con il ruolo centrale a esso attribuito ed è determinata ex ante in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (amministratore delegato, direttore generale).
7. La remunerazione degli Amministratori può essere composta dal compenso annuale e/o dai gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.
8. Il compenso eventualmente deliberato per gli Amministratori dipendenti di società del gruppo è riconosciuto direttamente alla società di cui l'Amministratore è dipendente¹⁶, salvo diversa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione della capogruppo, affinché l'Amministratore trattenga l'emolumento in considerazione dei maggiori rischi assunti con l'accettazione della carica.
9. Il compenso eventualmente deliberato per gli Amministratori non dipendenti di società del gruppo è corrisposto direttamente all'Amministratore interessato.¹⁷

7.2 PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER I COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE (SINDACI EFFETTIVI)

1. La remunerazione dei componenti il collegio sindacale (sindaci effettivi) è determinata di norma in misura fissa e non può essere prevista alcuna remunerazione variabile.
2. La remunerazione dei componenti il collegio sindacale è fissata dall'Assemblea degli Azionisti.

¹⁶ Fatto salvo il compenso eventualmente deliberato per la carica di Amministratore Delegato.

¹⁷ Fatti salvi eventuali casi di Amministratori ex dipendenti del Gruppo Banca Sella che rinuncino al compenso a favore della società designante e per conto della quale essi agiscono nell'interesse del Gruppo.

7.3 PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE E PER I VERTICI AZIENDALI

1. La Società persegue il massimo coinvolgimento delle persone al raggiungimento degli obiettivi strategici e di business, sempre nel rispetto dei contratti di lavoro tempo per tempo vigenti. La parte fissa è sufficientemente elevata in modo da consentire alla componente variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti.
2. L'adozione di corretti meccanismi di remunerazione consente di:
 - Assicurare una eccellente gestione ordinaria della Società;
 - Orientare e incentivare i comportamenti attesi (“virtuosi”);
 - Agire sulla motivazione e sulle aspettative delle persone;
 - Contribuire a supportare la realizzazione degli obiettivi strategici di breve e lungo periodo;
 - Riconoscere e premiare i diversi contributi individuali/di gruppo;
 - Contribuire alla competitività ed attrattività della Società nei confronti del mercato del lavoro esterno;
 - Fidelizzare le persone.
3. La remunerazione complessiva rispetta criteri di equità interna e di coerenza fra posizioni/ruoli analoghi ed equiparabili in termini di:
 - Responsabilità e Compiti assegnati
 - Risultati (quantitativi/qualitativi) conseguiti con regolarità nel tempo
 - Competenze/Know-how e professionalità.

7.4 PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER I COLLABORATORI ABITUALI NON LEGATI ALLA SOCIETA' DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO

1. La remunerazione dei collaboratori abituali non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato è fissata prendendo in considerazione l'impegno e la complessità dell'incarico loro affidato nonché valori correnti di mercato e può essere impostata in conformità ai criteri previsti per i dipendenti nei casi in cui il rapporto di collaborazione sia caratterizzato da prospettive di lungo periodo.
2. Particolare attenzione andrà posta ad eventuali contratti di consulenza¹⁸ stipulati nei confronti di amministratori e dipendenti che dovranno essere valutati avendo cura di rispettare le presenti Politiche di Remunerazione con riferimento alla remunerazione complessivamente percepita.

¹⁸ Escluse le prestazioni professionali.

8. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILE

1. La remunerazione variabile si pone l'obiettivo di rispondere a criteri e meccanismi di determinazione:
 - Oggettivi e tali da poter essere misurati.
 - Trasparenti, conosciuti, condivisi e facilmente verificabili.
 - Basati sul merito.
 - Quanto più possibile semplici e di immediata valutazione.
2. La remunerazione variabile è articolata in modo tale che vi sia convergenza fra obiettivi personali e societari, al fine di generare comportamenti responsabili e in linea con gli interessi di tutti gli stakeholders.
3. E' valore etico del gruppo Sella fare sempre in modo di operare nell'interesse del cliente. Le modalità di assegnazione degli obiettivi devono curare quindi con particolare attenzione il rispetto di tale valore ed in particolare:
 - l'impostazione di budget e gli obiettivi assegnati debbono essere coerenti e compatibili con le caratteristiche ed il profilo della clientela e degli OICVM ed è vietato quindi assegnare obiettivi di prodotto o commerciali che possano indurre comportamenti contrari all'interesse del cliente e degli OICVM;
 - debbono essere previsti in misura significativa obiettivi quantitativi che riguardino indicatori di qualità¹⁹ in modo da incoraggiare il personale ad agire nel miglior interesse del cliente.
4. La remunerazione variabile è parametrizzata a indicatori personali e a indicatori di performance societari e degli OICVM gestiti (questi ultimi sia su base annuale che pluriennale), quali la raccolta dei prodotti gestiti, la quota di mercato, l'utile netto ante eventi straordinari, il cost to income, la percentuale di patrimonio dei prodotti con rendimento netto sopra benchmark (orizzonte annuale), la percentuale di prodotti con performance netta superiore al benchmark a tre anni (la ponderazione tra gli indicatori di performance e i relativi valori sono definiti ex ante su base annuale dal Consiglio di Amministrazione e formalizzati nella c.d. Scheda KPI).

Per il personale più rilevante della Società (ad esclusione dei soli addetti delle funzioni di controllo) la remunerazione variabile è legata anche a indicatori di rischio del RAF.

¹⁹ Si fa in particolare riferimento agli Orientamenti emanati dall'ESMA in materia di politiche e prassi retributive (MIFID) del 3 giugno 2013.

5. Il Consiglio di Amministrazione può intervenire con riduzione o azzeramento del monte premi obiettivo in sede di consuntivazione nel caso ravvisi elementi di rischio societari e degli OICVM che possano mettere a repentaglio la stabilità societaria (rischi operativi, rischi reputazionali, rischi di mercato).
6. Il Consiglio di Amministrazione deve valutare una riduzione o l'azzeramento del premio individuale nel caso in cui la funzione di Risk Management evidenzi per il dipendente elementi di rischio, in caso di violazione risultante da riscontri oggettivi - di regole interne o di normativa (es. presenza di provvedimenti disciplinari, mancato adempimento obblighi formazione continua, reclami e/o danni rilevanti causati alla Società, agli OICR o ai clienti).
7. La componente variabile tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi generati per la Società e per gli OICVM gestiti, dei loro risultati, di quelli dell'unità aziendale interessata e, ove possibile, di quelli individuali; i criteri, finanziari e non finanziari, usati per misurare i rischi e la performance sono, inoltre, il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo dipendente.
8. La valutazione dei risultati è eseguita lungo un periodo di tempo (preferibilmente pluriennale) appropriato al ciclo di vita e/o di investimento degli OICVM gestiti o al periodo di detenzione degli strumenti raccomandato agli investitori (c.d. periodo di valutazione o di *accrual*), in modo da assicurare che il processo di valutazione sia basato su risultati più a lungo termine e che il pagamento effettivo delle componenti della remunerazione basate sui risultati sia ripartito su un periodo che tenga conto dei rischi di investimento e della eventuale politica di rimborso.
9. L'ammontare complessivamente destinato ogni anno a budget, a formare la componente variabile della remunerazione (*bonus pool*), sia di breve che di lungo periodo, per tutte le figure, è determinato in relazione all'utile netto di società e/o in funzione di indicatori correlati al patrimonio ed alla prudente gestione del rischio. Esigenze di rafforzamento patrimoniale devono influenzare la fissazione dell'ammontare del *bonus pool* sia per ciò che riguarda l'ammontare previsto a budget che l'ammontare effettivamente riconosciuto.²⁰
10. L'ammontare complessivo di remunerazione variabile deve basarsi su risultati effettivi e duraturi e tiene conto di obiettivi qualitativi.
11. Il rapporto massimo tra remunerazione variabile e remunerazione fissa, con riferimento alle varie categorie di personale, è stabilito ex ante dal Consiglio di Amministrazione entro il limite massimo del 200%. L'incidenza massima tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa è stata così stabilita:
 - 120% per la Direzione (compreso il CEO) e per l'area Investimenti
 - 80% per l'ufficio Commerciale

²⁰ La contrazione del *bonus pool* in presenza di esigenze di rafforzamento patrimoniale dovrà essere adottata secondo un principio di coerenza di comportamento verso tutti gli stakeholders.

- 60% per l'ufficio Marketing e supporto commerciale
- 50% per l'area Amministrazione – area Organizzazione – SG Segreteria Societaria e Risorse Umane Amministrazione - SG Segreteria Legale – SG Logistica
- 33% per le funzioni di controllo
- 30% per eventuali Amministratori esecutivi

Deroghe rispetto a quanto stabilito, ammesse solo in casi eccezionali, sono approvate dal Consiglio di Amministrazione, con parere del Comitato per la Remunerazione e portate alla prima occasione utile a conoscenza dell'Assemblea.

12. La Società applica anche al personale non rilevante, per il quale l'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa è superiore all'80%, come criterio maggiormente prudenziale, il differimento della quota eccedente della remunerazione variabile all'anno successivo.
13. Qualora siano utilizzate valutazioni discrezionali nella determinazione della remunerazione variabile, devono essere chiari e predeterminati i criteri su cui si basano dette valutazioni e l'intero processo decisionale deve essere opportunamente esplicitato e documentato.
14. Per ciascun soggetto coinvolto è fissata ogni anno la remunerazione variabile (c.d. premio) a budget e un tetto all'importo finale che il premio potrà avere in relazione a quello calcolabile in base al budget di inizio anno. Il premio a budget, soprattutto per persone che ricoprono ruoli di responsabilità, è stabilito in relazione alla storia retributiva della persona e al conseguente livello di remunerazione fissa nonché al rapporto fra remunerazione variabile e fissa.
15. La remunerazione variabile individuale maturata annualmente a consuntivo, comprensiva degli eventuali anticipi effettuati in corso d'anno, non può essere superiore a tre volte il valore previsto a budget e in ogni caso deve rispettare il limite di incidenza rispetto alla remunerazione fissa, quale determinato ex ante dal Consiglio di Amministrazione. Per il personale operante nelle funzioni aziendali di controllo tale limite opera congiuntamente con quanto previsto al paragrafo 8.2.
16. La remunerazione variabile è riconosciuta a condizione che la società chiuda in utile e rispetti i vincoli di rischio fissati ogni anno in conformità alle indicazioni del Consiglio di Amministrazione (c.d. "condizioni di accesso").
17. Si stabilisce che ogni anno il Consiglio di Amministrazione, con parere del Comitato per la Remunerazione, definisce se e in quale misura le poste legate ad eventi di natura straordinaria possano essere considerate per il calcolo dell'Utile Netto Rettificato.

18. In presenza di utile di società pari o inferiore a consuntivo di oltre il 50% rispetto a quanto previsto a budget il Consiglio di Amministrazione della Società ha l'obbligo di valutare la riduzione o l'azzeramento dei premi obiettivo in sede di consuntivazione.
19. Se la società chiude in utile, in presenza di risultato consolidato di gruppo in perdita o di utile netto consolidato di gruppo pari a zero o inferiore a consuntivo di oltre il 50% rispetto a quanto previsto a budget o nel caso in cui l'indicatore patrimoniale di gruppo fosse inferiore all'obiettivo, il Consiglio di Amministrazione ha l'obbligo di valutare la riduzione o l'azzeramento dei premi in sede di consuntivazione.
20. La remunerazione variabile, per sua natura, non è in nessun caso garantita; è previsto pertanto che possa non essere corrisposta in assenza di risultati positivi o significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti. Unica eccezione riguarda la possibilità di prevedere bonus di ingresso²¹ se la società rispetta i requisiti patrimoniali, limitatamente al nuovo personale e al primo anno di impiego²². I bonus di ingresso, ove previsti e riferiti al "personale più rilevante" non sono assoggettati alle norme contenute nel paragrafo 8.1 ma concorrono a determinare il rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa, salvo che siano corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione²³.
21. In presenza di provvedimenti disciplinari di sospensione conseguenti a comportamenti che hanno determinato una perdita significativa per la società e/o la clientela²⁴, la remunerazione variabile individuale non viene riconosciuta. In tutti gli altri casi di sospensione disciplinare la società si riserva di valutare l'erogazione del variabile.
22. L'erogazione dei premi è altresì soggetta a clausola di claw back. Tale clausola prevede la restituzione degli importi netti corrisposti nei cinque anni precedenti a titolo di remunerazione variabile in caso di comportamento²⁵ da cui è derivata una perdita significativa per la società o per la clientela, in caso di violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 13 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 6, commi 2-*octies* e 2-*novies*, del TUF, o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e in tutti i casi in cui si possono ravvisare comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della società da parte del personale destinatario della remunerazione.
23. La remunerazione variabile a consuntivo, sia per ciò che riguarda la componente riconosciuta nell'anno successivo all'anno di maturazione che per ciò che riguarda le eventuali componenti differite, è erogata a condizione che al momento dell'effettivo pagamento continui il rapporto di lavoro con società del gruppo. E' comunque erogata in caso di pensionamento, premorienza o invalidità; nel caso

²¹ Si fa riferimento ai cosiddetti "entry bonus" o "welcome bonus".

²² Tale bonus non può essere riconosciuto più di una volta alla stessa persona né dalla società né da altra società del gruppo.

²³ Deve essere erogata con il primo cedolino utile all'assunzione.

²⁴ In merito alla nozione di perdita significativa si fa riferimento al risk tolerance legato al rischio operativo e reputazione, quali indicatori del RAF.

²⁵ Si fa riferimento a comportamenti non conformi a disposizioni di etero auto regolamentazione.

in cui siano state rassegnate le dimissioni la società si riserva di valutare il riconoscimento della componente variabile.

24. In sede di consuntivazione della remunerazione variabile possono essere attuate deroghe a quanto stabilito dalle Politiche di Remunerazione solo se motivate da ragioni ed eventi particolari e/o eccezionali. Tali eventuali deroghe devono essere approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società sentito il parere del Comitato per la Remunerazione di Gruppo e portate a conoscenza dell'Assemblea degli Azionisti e dell'Organo di controllo.
25. Ogni anno il Consiglio di Amministrazione definisce e dettaglia i principi e le regole operative del Sistema Incentivante, coerenti con le Politiche di Remunerazione. Tale documento viene pubblicato sulla intranet aziendale.

8.1 PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILE PER IL PERSONALE PIU' RILEVANTE DELLA SOCIETA'

1. In applicazione del criterio di proporzionalità, per il "Personale più rilevante" della Società (diverso da quello che è qualificato anche come "Personale più rilevante" di Gruppo, per il quale si veda *infra*) la remunerazione variabile è erogata sulla base delle seguenti regole:

POLITICHE DI REMUNERAZIONE DI SELLA SGR

	Parte riconosciuta nell'anno successivo all'anno di riferimento (c.d. quota "up-front")²⁶	Parte riconosciuta al termine dell'anno t + 1	Parte riconosciuta al termine dell'anno t + 2	Parte riconosciuta al termine dell'anno t + 3
Remunerazione variabile a consuntivo inferiore a 40.000 euro lordi e la cui incidenza sulla remunerazione fissa non superi in ogni caso il 50%	100%	0%	0%	0%
Remunerazione variabile a consuntivo inferiore a 40.000 la cui incidenza sulla remunerazione fissa superi il 50%	Il 40% della parte eccedente della remunerazione è differita nell'anno successivo			
Remunerazione variabile a consuntivo \geq a 40.000 euro lordi e $<$ a 70.000 euro lordi	Parte del premio fino a 40.000 euro lordi: nessun differimento (se inferiore al 50% della remunerazione fissa); se superiore al 50%, la parte eccedente il 50% è differita secondo la regola di seguito indicata. Parte del premio compresa tra 40.000 euro lordi (o in ogni caso superiore al 50% della remunerazione fissa) e 70.000 euro lordi: 45% differito e pagato nell'anno successivo			
Remunerazione variabile a consuntivo \geq a 70.000 e $<$ a 100.000 euro lordi	Parte del premio fino a 40.000 euro lordi: nessun differimento Parte del premio compresa fra 40.000 euro lordi (o in ogni caso superiore al 50%) della remunerazione fissa) e 70.000 euro lordi: 45% differito e pagato nell'anno successivo Parte del premio compreso tra 70.000 euro lordi e 100.000 euro lordi: 55% differito e pagato nei due anni successivi			
Remunerazione variabile a consuntivo \geq a 100.000	Parte del premio fino a 40.000 euro lordi (e comunque fino al 50% della remunerazione fissa): nessun differimento Parte del premio compresa fra 40.000 euro lordi (o superiore al 50% della remunerazione fissa) e 70.000 euro lordi: 45% differito e pagato nell'anno successivo Parte del premio compreso tra 70.000 euro lordi e 100.000 euro lordi: 55% differito e pagato nei due anni successivi Parte del premio eccedente i 100.000 euro lordi: 70% differito e pagato nei tre anni successivi			

²⁶ Comprensiva dell'eventuale parte già anticipata nel corso dell'anno di maturazione.

2. L'erogazione della parte differita avverrà alla scadenza di ciascun periodo di differimento previsto a condizione che:
 - Al momento dell'effettivo pagamento continui il rapporto di lavoro con società del gruppo. E' erogata comunque in caso di pensionamento, premorienza o invalidità. Nel caso in cui siano state rassegnate le dimissioni la Società si riserva di valutare il riconoscimento della componente variabile.
 - Non siano stati verificati errori relativi ai dati e calcoli che hanno dato origine al compenso maturato.
 - Non siano emersi comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Società o per la clientela e/o carenze patrimoniali e in ogni caso se non si ravvisano comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della società da parte del personale destinatario della remunerazione.
 - Per il personale non appartenente alle funzioni di controllo, abbiano dato esito positivo le verifiche di correttezza e le valutazioni di sostenibilità degli utili conseguiti negli anni precedenti. In caso emergano situazioni, che non abbiano già avuto effetto sul premio variabile dell'anno in corso e che evidenzino la non sostenibilità dei risultati conseguiti (es.: non rispetto parametri di rischio, emersione di perdite riferite a fattispecie che negli anni precedenti hanno determinato utile; mancato rispetto dei livelli target di capitale), queste ultime verranno esaminate dal Consiglio di Amministrazione che potrà decidere l'azzeramento o la riduzione della quota di bonus differita. In caso di cambiamento di ruolo la valutazione sulla sostenibilità degli utili verrà effettuata con riferimento al ruolo ricoperto al momento della maturazione del bonus.
 - Per il personale appartenente alle funzioni di controllo, non siano emersi fatti che evidenzino una carenza nel processo di controllo e di gestione del rischio posto in essere negli anni precedenti. Tali fattispecie verranno esaminate dal Consiglio di Amministrazione che potrà decidere l'azzeramento o la riduzione della quota di bonus eventualmente differita. In caso di cambiamento di ruolo la valutazione verrà effettuata con riferimento al ruolo ricoperto al momento della maturazione del bonus.
3. La componente di remunerazione variabile di breve periodo differita si rivaluta ad un tasso di remunerazione di mercato monetario.²⁷
4. Non possono essere pattuite nei contratti di lavoro clausole che assicurino compensi garantiti in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (*cd Golden parachute*²⁸). Ove pattuiti

²⁷La rivalutazione delle somme differite viene effettuata di trimestre in trimestre. Il tasso utilizzato per la rivalutazione monetaria è pari al tasso euribor a 3 mesi medio del mese in cui viene calcolata la rivalutazione a cui sono sottratti 5 basis points con un minimo di zero

²⁸Non sono considerati "golden parachute":

- l'indennità di mancato preavviso fissato da contratto collettivo nazionale di lavoro

compensi in vista o in occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata della carica, essi devono:

- essere dipendenti dalle performance realizzate, al netto dei rischi, e dai comportamenti individuali.
- essere dipendenti dalle performance, al netto dei rischi, e dai livelli patrimoniali e di liquidità della Società
- essere riconosciuti in misura non superiore alle tre annualità di remunerazione fissa e non superare l'importo di 1.000.000 di euro²⁹.

I compensi pattuiti in occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata della carica sono considerati remunerazione variabile e assoggettati per il personale che appartiene al "personale più rilevante" alle regole di maggior dettaglio nel rispetto dei limiti definiti nei paragrafi 8.1 e 8.2 ed erogati secondo le regole contenute nel presente paragrafo ovverossia previo assoggettamento a meccanismi di correzione ex-post (malus e claw-back) a copertura di eventuali comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società. Fanno eccezione gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

I compensi pattuiti in occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata della carica sono inoltre inclusi nel calcolo del limite al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, con l'eccezione degli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Per il personale della Società identificato come "personale più rilevante" per il Gruppo, resta ferma l'applicazione, laddove più stringente, dei principi e delle regole contenute nel documento Politiche di Remunerazione del gruppo Sella tempo per tempo vigente,

-
- i compensi stabiliti in sede giudiziale e di collegio arbitrale, ai sensi di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
 - le somme pattuite nell'ambito di operazioni straordinarie di ristrutturazione che rispettano congiuntamente le seguenti condizioni: rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, sono di ammontare non superiore a 100.000 euro e prevedono meccanismi di claw back che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti e di colpa grave a danno della società;
 - gli incentivi all'esodo connessi anche con operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione che rispettano congiuntamente le seguenti condizioni: rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, favoriscono l'adesione a misure di sostegno al reddito previste da legge e da contratto e prevedono meccanismi di claw back che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti e di colpa grave a danno della società.

²⁹ Tali importi sono da intendersi comprensivi delle eventuali indennità derivanti da legge o da contratto nazionale di lavoro

con particolare riferimento ai principi generali di remunerazione, al rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione. Sono applicate in ogni caso le regole di erogazione della remunerazione variabile maturata previste nel documento Politiche di remunerazione del gruppo Sella, con la precisazione che – con riguardo all’applicazione delle regole settoriali riguardanti l’obbligo di corrispondere una quota della remunerazione variabile in strumenti finanziari – si osservano i criteri individuati nelle linee guida ESMA (par. 32) ed EBA (par. 68) che richiedono di conformarsi a tale obbligo utilizzando i soli strumenti finanziari previsti dalle direttive UCITS e AIFM (i.e. quote degli OICR gestiti).

In particolare, relativamente alle regole di erogazione, le Politiche di Remunerazione del gruppo Sella prevedono che la remunerazione variabile a consuntivo del personale identificato come “personale più rilevante” per il Gruppo è erogata secondo le seguenti regole:

	Parte riconosciuta nell'anno successivo all'anno di maturazione t ("up-front") ¹	Parte riconosciuta al termine dell'anno t + 1	Parte riconosciuta al termine dell'anno t + 2	Parte riconosciuta al termine dell'anno t + 3	Parte riconosciuta al termine dell'anno t + 4
Remunerazione variabile a consuntivo inferiore a 40.000 euro lordi ²	100%	0%	0%	0%	0%
Remunerazione variabile a consuntivo >= a 40.000 euro lordi e < a 200.000 euro lordi	Parte del premio fino a 40.000 euro lordi: nessun differimento Parte del premio compresa fra 40.000 euro lordi e 100.000 euro lordi: 45% differito e pagato nei due anni successivi Parte del premio compresa fra 100.000 euro lordi e 200.000 euro lordi: 50% differito e pagato nei due anni successivi				
Remunerazione variabile a consuntivo >= a 200.000 euro lordi e < a 425.000 euro lordi	Parte del premio fino a 40.000 euro lordi: nessun differimento Parte del premio compresa fra 40.000 euro lordi e 100.000 euro lordi: 45% differito e pagato nei tre anni successivi Parte del premio compresa fra 100.000 euro lordi e 200.000 euro lordi: 50% differito e pagato nei tre anni successivi Parte del premio compresa fra 200.000 e 425.000 euro lordi: 60% differito e pagato nei tre anni successivi				
Remunerazione variabile a consuntivo >= 425.000 euro lordi	Parte del premio fino a 40.000 euro lordi: nessun differimento Parte del premio compresa fra 40.000 euro lordi e 100.000 euro lordi: 45% differito e pagato nei quattro anni successivi Parte del premio compresa fra 100.000 euro lordi e 200.000 euro lordi: 50% differito e pagato nei quattro anni successivi Parte del premio compresa fra 200.000 euro lordi e 425.000 euro lordi: 60% differito e pagato nei quattro anni successivi Parte del premio eccedente 425.000 euro: 70% differito e pagato nei 4 anni successivi				

¹ Comprensiva dell’eventuale parte già anticipata nel corso dell’anno di maturazione.

² In presenza di remunerazione variabile inferiore a 40.000 euro, se l’incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa è superiore al 50% il 20% della remunerazione è differita nei due anni successivi

Ove la remunerazione variabile del “Personale più rilevante” per il Gruppo sia soggetta a differimento, il 25% della componente variabile, sia per ciò che riguarda la componente pagata a pronti (up-front) che le componenti soggette a differimento, con specifico riferimento al Personale più rilevante di Gruppo dipendente della SGR, è pagato in quote di OICR gestiti dalla Società; l'individuazione delle modalità di pagamento in OICR, degli specifici OICR nonché della ponderazione tra gli stessi è rimessa al Consiglio di Amministrazione della Società, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione di Capogruppo; le suddette quote di OICR saranno soggette ad un periodo di mantenimento di 1 anno sia per ciò che riguarda la quota di remunerazione pagata up-front che per ciò che riguarda le quote di remunerazione soggette a differimento.

8.1.1 REMUNERAZIONE VARIABILE ANNUALE PER GLI AMMINISTRATORI CHE RICOPRONO PARTICOLARI CARICHE E PER I VERTICI (CEO, DIRIGENTI E QUADRI CHE RICOPRONO FUNZIONI APICALI O FUNZIONI DI RESPONSABILITA' RILEVANTI A LIVELLO DI SOCIETA', ESCLUSI I RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO)

1. La remunerazione variabile di breve periodo per il CEO, per il Vice CEO, per il Direttore Investimenti³⁰ ed, eventualmente, per i dirigenti e i responsabili di rilevanti aree di business o di attività³¹, escluse le funzioni aziendali di controllo di cui al paragrafo 8.2, è determinata ogni anno, per una quota parte, applicando il meccanismo dell'interessenza, cioè una percentuale prestabilita dell'Utile Netto Rettificato della società
2. L'Utile Netto Rettificato di società, posto a base del meccanismo di remunerazione variabile di breve periodo e approvato dal Consiglio di Amministrazione è, da sempre, calcolato:
 - o non considerando poste che hanno generato risultato economico il cui impatto non si può considerare definitivo in quanto non realizzato o suscettibile di potenziale variazione anche significativa (es: rivalutazioni di attivi a mercato ma non ceduti);
 - o deducendo gli effetti derivanti dalle eventuali riprese di accantonamenti derivanti da modifiche di valutazione o di criterio per i quali si ritiene opportuno attendere verifica futura. Tali rettifiche saranno prudenzialmente conteggiate in un periodo successivo;

³⁰ E' facoltà del CEO della Società, con parere favorevole del CEO della Capogruppo, estendere il meccanismo dell'interessenza al Vice CEO e anche a personale non appartenente alla categoria del “personale più rilevante”, qualora si ritenga che la suddetta modalità di remunerazione sia maggiormente coerente con il ruolo svolto dalla persona. Analogamente è facoltà del CEO della società, con parere favorevole del CEO della Capogruppo, escludere dal meccanismo dell'interessenza personale la cui remunerazione variabile veniva determinata con tale modalità nel momento in cui il ruolo ricoperto non è più coerente con la suddetta modalità di determinazione della remunerazione variabile.

³¹ Su proposta del CEO della Società

- tenendo conto delle variazioni su riserve di valutazione negative emerse a seguito di riclassificazioni di attività finanziarie che non hanno, per effetto IAS, impatto sul conto economico e che abbiano effetto sul Patrimonio di Base;
 - tenendo conto delle eventuali rettifiche ai risultati economici degli anni precedenti emersi con l'applicazione dello IAS 8;
 - tenendo conto delle eventuali differenze riscontrate ex post fra importi stimati negli anni precedenti e gli importi definitivi;
 - tenendo conto di ogni altra forma di rettifica necessaria a fare in modo che l'Utile Netto Rettificato possa considerarsi misurato al netto di eccessi nei rischi assunti e nelle prospettive patrimoniali e di liquidità ed affinché sia adeguatamente rappresentativo di un risultato sostenibile su base pluriennale³².
3. I livelli di percentuale dell'Utile netto di Società, stabiliti ogni anno, possono variare (in aumento o in diminuzione) in funzione:
- delle mansioni, degli incarichi assegnati e delle responsabilità assunte;
 - del contributo dato al grado di raggiungimento degli obiettivi della Società;
 - del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - del rispetto di parametri di rischio fissati di anno in anno;
 - del livello della parte fissa della remunerazione, nel rispetto di quanto previsto al capitolo 8.1.
4. Una quota parte del premio è legata a indicatori personali e a indicatori di performance societari e degli OICVM gestiti, quali la raccolta dei prodotti gestiti, la quota di mercato, il cost to income, la percentuale di patrimonio dei prodotti con rendimento netto sopra benchmark (orizzonte annuale), la percentuale di prodotti con performance netta superiore al benchmark a tre anni.(la ponderazione tra gli indicatori di performance e i relativi valori sono definiti *ex ante* su base annuale dal Consiglio di Amministrazione e formalizzati nella c.d. "Scheda KPI")
5. Il premio è corretto in funzione delle soglie di rischio individuate (quali rischio di mercato, rischio operativo, rischio informatico, rischio strategico, rischio reputazionale).

³² I parametri considerati ai fini della individuazione delle opportune rettifiche sono il RORAC e gli assorbimenti patrimoniali rispetto al budget e/o all'anno precedente moltiplicati per il costo del capitale.

8.1.2 REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO PERIODO

1. Possono essere previsti piani di incentivazione a lungo termine (attualmente non previsti). Laddove previsti, tali piani hanno le seguenti caratteristiche.
2. Per Remunerazione Variabile di Lungo Periodo (Long term incentive, nel seguito del documento LTI) si intendono le poste retributive variabili correlate al raggiungimento di obiettivi di medio-lungo termine definiti nel piano di LTI stesso.
3. I piani di incentivazione di lungo termine sono finalizzati a rafforzare la spinta motivazionale nel perseguire gli obiettivi strategici, in un orizzonte temporale generalmente allineato e coerente a quello del piano strategico. Contribuiscono inoltre a favorire la fidelizzazione e l'agire con una ottica di lungo periodo³³.
4. I piani LTI, subordinatamente alla verifica del raggiungimento di tutte le condizioni di performance, possono essere riconosciuti:
 - al momento dell'avvio del piano, quando esso è ancorato anche alla valutazione di performance passate, relative almeno all'anno precedente a quello del riconoscimento. In questo caso, il piano prevede che il periodo di differimento abbia termine non prima di un anno da quando il rispetto dell'ultima condizione di performance è verificato;
 - solo alla fine del periodo di valutazione della performance: questi piani si basano sulla valutazione delle sole performance future.
5. I piani LTI sono soggetti a tutte le regole applicabili alla remunerazione variabile, ivi comprese quelle sul limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa. Ai fini di tale calcolo l'importo del piano LTI è computato per intero nell'anno in cui è riconosciuto se la sua durata è inferiore a 6 anni considerando anche il periodo di differimento. In caso contrario l'importo del piano LTI è computato secondo il criterio pro rata lineare nel limite relativo ad ogni anno di durata del piano. La remunerazione variabile di lungo periodo si somma alle altre forme di remunerazione (remunerazione fissa, remunerazione variabile di breve periodo e benefit) nel rispetto dei limiti definiti nei paragrafi 8.1 e 8.2 per ciò che concerne il limite massimo al rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa.
6. L'erogazione dell'incentivo è condizionata alla permanenza della persona in azienda e/o nel Gruppo. E' in ogni caso erogata in caso di pensionamento, premorienza o invalidità. Nel caso in cui siano state rassegnate le dimissioni la Società si riserva di valutare il riconoscimento della remunerazione variabile.
7. Il LTI può essere realizzato mediante due diverse tipologie di meccanismi:
 - o Partecipazione Azionaria: si ritiene che la partecipazione al capitale della società, effettuato a particolari condizioni, determini una fidelizzazione, senso di

³³ Il LTI agisce insieme al meccanismo di rettifica dell'utile netto annuale preso a riferimento per il calcolo della remunerazione variabile annuale e al meccanismo di differimento di parte della stessa.

appartenenza ed un interessamento di lungo periodo e contribuisca all'obiettivo dell'LTI. Rientrano in questa categoria gli strumenti "equity based tradizionali" quali:

- stock option/share option che prevedono l'assegnazione al destinatario del piano LTI del diritto di acquistare azioni della Società o della Capogruppo ad un prezzo predefinito dopo un determinato periodo di tempo senza condizioni di performance;
 - performance stock option che consistono in stock option soggette a condizioni/indicatori di performance verificati i quali è possibile esercitare le opzioni;
 - restricted share che prevedono l'assegnazione al destinatario del piano LTI di azioni della Società o della Capogruppo, con la definizione di un periodo di lock up, senza definizione di condizioni di performance.
- o LTI Cash: si tratta di piani monetari o cash a lungo periodo, i quali prevedono l'assegnazione di un bonus monetario sulla base di criteri di performance pluriennali.
8. Il LTI di ogni singolo individuo può essere ottenuto con una combinazione di partecipazione azionaria e LTI cash con modalità che saranno di volta in volta stabilite in sede di predisposizione del piano di LTI.
9. La componente LTI matura quale esito della misurazione dei risultati su un periodo minimo di 3 anni.
10. Nella definizione del piano di LTI dovrà essere inoltre previsto:
- o un meccanismo di differimento della remunerazione variabile di lungo periodo, rispetto alla data di effettiva maturazione, coerente con quanto previsto al paragrafo 8.1;
 - o che l'erogazione potrà avvenire solo al sussistere di particolari condizioni (ad esempio legate a vincoli di performance della società e degli OICVM);
 - o che gli incentivi sono soggetti a condizioni di malus e claw-back.

8.2 PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILE PER I RESPONSABILI E DIPENDENTI OPERANTI NELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO

1. La remunerazione del personale delle funzioni aziendali di controllo è prevalentemente fissa e di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto. La remunerazione variabile non è collegata ai risultati economici; è invece ammissibile subordinare l'attribuzione della eventuale parte variabile a obiettivi di sostenibilità aziendale (es. contenimento dei

costi; rafforzamento del capitale), a condizione che ciò non sia fonte di possibili conflitti di interesse.

Le funzioni aziendali di controllo sono:

- Revisione interna
 - Risk Management
 - Compliance
2. La remunerazione variabile per i responsabili e i dipendenti operanti nei sopra citati servizi sarà determinata ogni anno sulla base di un premio stabilito a budget misurato sulla base dei risultati effettivamente raggiunti in relazione ai seguenti parametri, prevalentemente di natura qualitativa e coerenti con le finalità della funzione svolta, quali ad esempio:
 - qualità dell'attività lavorativa; ad esempio: capacità di far emergere le anomalie nell'ambito delle attività oggetto di controllo e di portarle a conoscenza di livelli appropriati dell'impresa
 - rispetto scadenze (ad esempio rispetto del piano annuale delle attività) e progetti
 - rispetto livelli di servizio
 - gestione e crescita delle Persone.
 3. In presenza di utile di società pari o inferiore a consuntivo di oltre il 50% rispetto a quanto previsto a budget è obbligo del Consiglio di Amministrazione della società valutare la riduzione o l'azzeramento della retribuzione variabile a consuntivo.
 4. In presenza di perdita o di utile netto consolidato di Gruppo pari a zero o inferiore a consuntivo di oltre il 50% rispetto a quanto previsto a budget o nel caso in cui l'indicatore patrimoniale di Gruppo fosse inferiore all'obiettivo, è obbligo del Consiglio di Amministrazione della società valutare la riduzione o l'azzeramento della retribuzione variabile a consuntivo.
 5. E' possibile introdurre ulteriori vincoli di accesso al sistema premiante purché non siano fonte di possibili conflitti di interesse.
 6. Per tutto il personale operante nelle funzioni aziendali di controllo, compreso il personale più rilevante, la remunerazione variabile a consuntivo non potrà superare il limite di un terzo della remunerazione fissa. Valgono inoltre le regole di erogazione della remunerazione variabile descritte al paragrafo 8.1. Qualora fosse prevista una remunerazione variabile di lungo periodo, essa non potrà essere legata a risultati economici e dovrà essere stabilita nel rispetto del limite fissato al rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa.

8.3 PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILE PER TUTTE LE ALTRE FIGURE

1. Per ogni dipendente può essere stabilito ad inizio anno, sulla base di criteri conosciuti e condivisi, un premio a budget individuale la cui erogazione sarà correlata all'effettivo raggiungimento degli obiettivi allo stesso assegnati.
2. Il premio assegnato è in parte correlato a risultati di società e degli OICVM gestiti e in parte a risultati individuali.
3. Gli obiettivi assegnati dal responsabile ad ogni persona devono essere ambiziosi e sfidanti e non riconducibili al normale svolgimento dell'attività ordinaria.
4. Ogni responsabile è tenuto a prestare la massima cura nell'assegnazione degli obiettivi ai propri collaboratori, al fine di individuare obiettivi effettivamente rilevanti e correlati alla strategia e obiettivi aziendali.
5. La tipologia di obiettivi assegnati dal responsabile, in coerenza con gli obiettivi di area/società, devono rientrare nelle seguenti tipologie:
 - a. Economico finanziario (obiettivi economici, di giusto prezzo, di volumi, di quote di mercato ecc...)
 - b. Cliente (obiettivi di volumi di clientela e di raccolta, obiettivi commerciali di sviluppo, di crescita nel numero dei clienti e di cross selling; obiettivi di performance degli OICVM gestiti, customer satisfaction, sondaggi, ecc...)
 - c. Organizzativo e processi (obiettivi di efficienza, rispetto livelli di servizio, rispetto scadenze progetti, perdite da rischi operativi, ecc...)
 - d. Innovazione, Apprendimento e Risorse Umane (obiettivi di innovazione; formazione, ecc...).

9. INFORMATIVA AL PUBBLICO E AL PERSONALE

Ai sensi di quanto previsto dalla delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni:

- il prospetto riporta i contenuti essenziali della politica e delle prassi di remunerazione e incentivazione del personale rinviando al sito web per informazioni aggiornate di dettaglio sulla stessa, inclusi i criteri e le modalità di calcolo delle remunerazioni e degli altri benefici e i soggetti responsabili per la determinazione delle remunerazioni e per l'assegnazione degli altri benefici. Una copia cartacea o un diverso supporto

durevole contenente tali informazioni sono disponibili per gli investitori, gratuitamente su richiesta;

- il KIID contiene una dichiarazione attestante che le informazioni aggiornate di dettaglio sulla politica e prassi di remunerazione e incentivazione del personale, inclusi i criteri e le modalità di calcolo delle remunerazioni e degli altri benefici e i soggetti responsabili per la determinazione delle remunerazioni e per l'assegnazione degli altri benefici sono disponibili sul sito web e che una copia cartacea o un diverso supporto durevole contenente tali informazioni sono disponibili per gli investitori gratuitamente, su richiesta;
- il sito Web riporta le informazioni aggiornate di dettaglio sulla politica e prassi di remunerazione e incentivazione del personale, inclusi i criteri e le modalità di calcolo delle remunerazioni e degli altri benefici e i soggetti responsabili per la determinazione delle remunerazioni e per l'assegnazione degli altri benefici.

Ai sensi di quanto previsto dal Regolamento sulla gestione collettiva del risparmio del 19 gennaio 2015, come modificato dal Provvedimento del 23 dicembre 2016, nella Nota integrativa delle Relazioni annuali di gestione degli OICVM sono riportati i seguenti elementi:

- la remunerazione totale, suddivisa nella componente fissa e variabile, corrisposta nell'esercizio dal gestore al personale, il numero dei beneficiari nonché, se del caso, la provvigione di incentivo corrisposta dall'OICVM o dal FIA;
- la remunerazione totale, suddivisa nella componente fissa e variabile, del personale coinvolto nella gestione delle attività dell'OICVM o del FIA;
- la remunerazione totale, suddivisa per le categorie di "personale più rilevante", come individuate ai sensi del Regolamento congiunto, allegato 2, par. 3;
- la proporzione della remunerazione totale del personale attribuibile all'OICVM o al FIA, con indicazione del numero di beneficiari (5);
- informazioni relative: alle modalità di calcolo della remunerazione; agli esiti del riesame periodico svolto dall'organo con funzione di supervisione strategica in attuazione dell'articolo 37 del Regolamento congiunto, nonché alle eventuali irregolarità riscontrate; alle eventuali modifiche sostanziali rispetto alla politica di remunerazione adottata.

Informativa al personale

Il personale della Società ha accesso, oltre che alle informazioni fornite agli investitori nella relazione di gestione dell'OICVM, ai criteri che verranno impiegati per determinare la remunerazione.

10. ALLEGATO 1: PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIU’ RILEVANTE DI SELLA SGR

Per “Personale più rilevante” si intende il personale la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società o degli OICVM gestiti e la cui remunerazione variabile deve essere assoggettata a specifiche modalità di determinazione nonché a specifiche regole in fase di erogazione.

Il “Personale più rilevante” è identificato annualmente sulla base dei criteri contenuti nell’allegato 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” del Regolamento congiunto Banca d’Italia/Consob e tenendo conto degli Orientamenti ESMA. Poiché la Società non si qualifica come gestore significativo e il proprio livello dimensionale (per patrimonio netto gestito) è lontano dai livelli dei gestori significativi, la stessa può fare ricorso al principio di proporzionalità nel senso più ampio, anche con riferimento al processo di identificazione del Personale Più Rilevante.

SG Risorse Umane Amministrazione con SG Direzione provvede ad effettuare l’analisi finalizzata ad identificare il “Personale più rilevante” della Società.

A conclusione dell’individuazione dei soggetti appartenenti alla categoria del “Personale più rilevante” SG Risorse Umane Amministrazione formalizza il processo seguito e i suoi esiti (ossia l’elenco proposto del “personale più rilevante” per l’esercizio di riferimento e l’elenco delle eventuali esclusioni debitamente argomentate) che vengono sottoposti al Servizio Compliance per la verifica che tutte le attività sopra descritte siano conformi alla vigente normativa di vigilanza e alla Policy di Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del servizio Compliance, identifica il “personale più rilevante” di Sella SGR. Le informazioni sul processo di identificazione del “personale più rilevante” e i relativi esiti sono sottoposti all’attenzione dell’Assemblea dei Soci e trasmesse alla Capogruppo³⁴.

SG Risorse Umane Amministrazione predispone quindi le comunicazioni destinate ai singoli soggetti che sono stati identificati come “personale più rilevante”.

Con l’obiettivo di rafforzare l’efficacia dell’iter di identificazione del personale rilevante, SG Risorse Umane Amministrazione con SG Direzione verifica in corso d’anno che non siano intervenute variazioni rilevanti che abbiano influito sulla composizione del “personale più rilevante”. Nel caso in cui si verificano eventuali modifiche o integrazioni rilevanti l’aggiornamento viene sottoposto al Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione.

³⁴ La Capogruppo identifica il “personale più rilevante” del gruppo tenendo conto degli esiti del processo di identificazione condotto dalle singole Banche del Gruppo e da Sella SGR assicurando la complessiva coerenza del processo di identificazione per l’intero Gruppo.

Il Servizio Revisione Interna verifica la corretta attuazione del processo rispetto a quanto definito.

Ai fini del Regolamento Congiunto Banca d'Italia/Consob si considerano "personale rilevante", salvo prova contraria da parte della Società, i seguenti soggetti:

- i. *membri esecutivi e non esecutivi degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione del gestore, in funzione della sua struttura giuridica, quali: gli amministratori, l'amministratore delegato, i partners esecutivi e non;*

In forza della valutazione effettuata sono stati individuati tutti i membri del Consiglio di Amministrazione di Sella SGR (per un totale di 7 soggetti)

- ii. *direttore generale e responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali (es. gestione del portafoglio, marketing, risorse umane) o aree geografiche, nonché coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo.*

In forza della valutazione effettuata sono stati individuati i membri di Direzione, il Responsabile Direzione Amministrativa, il Direttore Investimenti, il Vice Responsabile Direzione Investimenti (per un totale di 5 soggetti, di cui 1 già individuato anche in base ai criteri di cui al punto i)

Si ritiene non debbano invece essere inclusi:

- il Responsabile Supporto Commerciale & Marketing e il Responsabile Commerciale in quanto non hanno poteri delegati e l'attività professionale e le mansioni affidate non hanno di fatto un impatto sul profilo di rischio della Società; rientra, infatti, nei poteri e nelle deleghe di CEO/Vice CEO la conclusione degli accordi aventi ad oggetto la promozione e/o il collocamento dei prodotti/servizi offerti;
- il personale della "funzione" Gestione, in quanto spetta al Consiglio di Amministrazione determinare le strategie generali di investimento relative ai prodotti gestiti e deliberare le linee guida delle politiche di investimento, definendo per ciascun portafoglio gestito le indicazioni che determinano il posizionamento sugli specifici fattori di rischio. Inoltre il Direttore Investimenti indirizza l'attività dei singoli gestori e ha facoltà di restringere gli intervalli quantitativi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione. I Gestori hanno pertanto autonomia di allocazione soltanto nell'ambito degli intervalli definiti dal Consiglio di Amministrazione o dal Direttore Investimenti e selezionano i singoli strumenti finanziari da inserire nei portafogli nel rispetto della normativa vigente, delle previsioni contrattuali o regolamentari nonché nel rispetto di quanto riportato nel documento Delega Organica di Poteri in termini di ordini di acquisto o vendita di strumenti finanziari. La funzione di *Risk Management* monitora nel continuo il rispetto delle indicazioni stabilite dal Consiglio di Amministrazione. Da evidenziare altresì che i Responsabili dei *team* di gestione hanno solo funzioni di coordinamento delle risorse del *team* e non hanno una differente possibilità di incidere sul profilo di rischio degli OICVM rispetto agli altri gestori;

- il personale della “funzione” Segreteria Societaria e Risorse Umane Amministrazione in quanto l’attività professionale e le mansioni affidate non hanno di fatto un impatto sul profilo di rischio della Società; responsabile della pianificazione annuale del fabbisogno di risorse umane è l’Amministratore Delegato che ha altresì il compito di decidere in materia di personale (fabbisogni formativi, sistema premiante, promozioni e incrementi retributivi, assunzioni);
- il personale della “funzione” Supporto Commerciale & *Marketing* in quanto l’attività professionale e le mansioni affidate non hanno di fatto un impatto sul profilo di rischio della Società poiché il personale riporta al Responsabile;
- il Responsabile della “funzione” Consulenza in quanto l’attività professionale e le mansioni affidate non hanno di fatto un impatto sul profilo di rischio della Società.

iii) personale delle funzioni aziendali di controllo.

In forza della valutazione effettuata è stato individuato tutto il personale appartenente a SG *Risk Management e Compliance* e SG *Audit* (per un totale di 4 soggetti)

iv) altri soggetti che, individualmente o collettivamente, assumono rischi in modo significativo per il gestore o per gli OICVM gestiti (“altri risk takers”).

Si ritiene non debbano essere inclusi:

- i componenti del Comitato di Direzione in considerazione della circostanza che il Comitato è di fatto un Organo meramente consultivo che fornisce pareri non vincolanti all’Amministratore Delegato e le decisioni che competono a tale Organo non impattano sul profilo di rischio della Società e degli OICVM;
- i componenti del Comitato Accettazione Clienti - che rientra nell’analisi solo per la parte inerente alla valutazione dei collocatori - in considerazione del fatto che tale Comitato ha il solo compito di valutare e fornire il proprio parere su eventuali nuovi soggetti Collocatori. La conclusione di accordi aventi ad oggetto la promozione e/o il collocamento dei prodotti/servizi offerti è in carico a CEO/Vice CEO;
- i componenti del Comitato Gestione Investimenti e del Comitato Gestione Investimenti Fondo Pensione in quanto hanno esclusivamente funzioni consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione al fine di supportare il Consiglio stesso nell’elaborazione delle politiche di investimento.

v) qualsiasi soggetto la cui remunerazione totale si collochi nella medesima fascia retributiva delle categorie sub ii) e iv) sopra indicate

In esito alla valutazione effettuata non è stato individuato alcun soggetto rientrante in questa categoria.

Al termine del processo valutativo, sulla base dei criteri individuati dal Regolamento Congiunto, sono stati individuati quali appartenenti alla categoria del “Personale più rilevante” di Sella SGR S.p.A. per l’esercizio 2019 complessivi 15 soggetti.