

## Sintesi della relazione di audit relativa all'anno 2022

### “Sistema di remunerazione e incentivazione del gruppo Sella”

L'intervento di audit ha avuto l'obiettivo di verificare l'adeguatezza del sistema di remunerazione ed incentivazione del gruppo Sella rispetto alle disposizioni normative esterne, con particolare riferimento alla Circolare n° 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia.

Le verifiche svolte, finalizzate ad accertare l'efficacia dei meccanismi di governance e dell'organizzazione nonché il corretto funzionamento del processo, pur a fronte di alcune migliorie suggerite, hanno evidenziato la sostanziale adeguatezza del sistema di remunerazione e incentivazione del gruppo Sella, che è risultato conforme alle disposizioni normative esterne, nonché la corretta applicazione delle politiche di remunerazione e delle regole del sistema incentivante di Gruppo.

L'organizzazione del processo risulta ben definita nella normativa interna e gli *owner* dello stesso e delle relative attività sono consapevoli delle responsabilità a loro assegnate. Inoltre, la normativa interna delinea in maniera coerente i compiti e le responsabilità degli Organi Aziendali coinvolti nella definizione e applicazione delle politiche di remunerazione (Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione, Comitato per la remunerazione).

I Consigli di Amministrazione e le Assemblee delle società del Gruppo hanno approvato le Politiche di remunerazione per il 2022 e preso visione delle informative sull'attuazione delle Politiche di remunerazione dell'esercizio precedente nonché dell'esito della verifica della Revisione Interna del 2021. Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo è stato informato sui risultati dell'analisi del differenziale retributivo di genere condotta sui dati del 2021.

L'analisi dei verbali del Comitato per la Remunerazione ha evidenziato una effettiva dialettica interna con approfondite valutazioni delle proposte portate all'attenzione del Comitato stesso.

Gli obblighi informativi, sia verso Banca d'Italia sia verso il pubblico, sono stati regolarmente assolti.

Il processo di identificazione del personale più rilevante è stato svolto in conformità alle disposizioni normative recentemente modificate e le verifiche, svolte a campione, hanno evidenziato il rispetto delle regole previste in materia di vincoli di accesso, limiti e modalità di calcolo, differimento e retention per la consuntivazione della remunerazione variabile relativa all'esercizio precedente, nonché la coerenza dei piani di incentivazione a lungo termine (Long-term Incentive plans – LTI) con i principi delle Politiche di remunerazione del Gruppo e con le prescrizioni normative esterne.

Le società che forniscono servizi di gestione patrimoniale, gestione collettiva del risparmio e consulenza hanno adottato, come previsto dalla normativa esterna, obiettivi in materia di sostenibilità per tali servizi.

Infine, i controlli, effettuati a campione sul personale più rilevante, relativi al rispetto del divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione che possono inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi, non hanno evidenziato irregolarità.

**GBS Revisione Interna**

