

Sintesi della relazione di audit relativa all'anno 2021 "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 alla Circolare n° 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia.

La verifica, che ha riguardato il funzionamento della governance in materia nonché l'adeguatezza del processo sia da un punto di vista organizzativo che procedurale, ha evidenziato la conformità del processo di remunerazione ai requisiti regolamentari e la corretta applicazione delle politiche di remunerazione e delle regole del sistema incentivante di Gruppo.

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) sono adeguatamente formalizzati nell'ambito della normativa interna. Anche per quanto concerne le attività proprie delle singole unità organizzative che intervengono nel processo, l'organizzazione risulta ben definita nella normativa aziendale e gli owner della attività sono consapevoli delle responsabilità a loro assegnate.

I Consigli di Amministrazione e le Assemblee delle Società del Gruppo hanno approvato le Politiche di Remunerazione per il 2021 e sono stati portati a conoscenza delle informative sull'attuazione delle stesse riferite al 2020 e dell'esito della verifica della Revisione Interna relativamente a tale esercizio.

Risultano inoltre assolti, conformemente alle disposizioni di vigilanza, gli obblighi informativi sia verso Banca d'Italia sia verso il pubblico.

La normativa primaria risulta coerente con le disposizioni regolamentari e la normativa secondaria in materia di remunerazione è stata aggiornata, semplificata e razionalizzata.

Pur a fronte di alcune migliorie puntuali suggerite, è stata inoltre constatata la sostanziale adeguatezza di alcuni ambiti di approfondimento quali il processo di identificazione del personale più rilevante, la definizione e gestione della remunerazione variabile di lungo periodo (LTI) e l'applicazione dei limiti quantitativi e delle logiche di differimento in relazione alle quali 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.

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

Dall'esame delle relative verbalizzazioni è inoltre emerso che l'attività del Comitato per la Remunerazione risulta svolta con una positiva dialettica interna e con attenzione critica alle proposte portate all'esame del Comitato stesso.

Il Gruppo, infine, ha integrato, nelle Politiche di remunerazione, le informazioni su come sono tenuti in considerazione i rischi di sostenibilità nella prestazione dei servizi di gestioni patrimoniali, gestione collettiva del risparmio e consulenza.

GBS Revisione Interna

