



Politiche di Remunerazione 2026

Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2026

Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2026

INDICE

1.	Introduzione	1
2.	QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	1
3.	Ambito di applicazione	2
5.	Governance delle Politiche di Remunerazione	2
5.1.	Assemblea dei soci	3
5.2.	Il Consiglio di Amministrazione	4
5.3.	Comitato per la Remunerazione	5
5.4.	Il Comitato di Direzione	7
5.5.	L'Amministratore Delegato/CEO	7
5.6.	Funzioni aziendali di controllo	7
6.	Il Personale più rilevante della Società	8
7.	La remunerazione di Sella SGR	9
7.1.	Principi generali	9
7.1.1.	Neutralità delle Politiche di remunerazione	10
7.2.	Componenti della remunerazione del personale di Sella SGR	11
7.2.1.	La remunerazione fissa	11
7.2.2.	La remunerazione variabile	12
7.3.	Pay mix retributivo	14
7.4.	Sistema Incentivante annuale	15
7.4.1.	Condizioni di attivazione ("Gates")	15
7.4.2.	Funding del Sistema Incentivante Annuale	16
7.4.3.	Schede obiettivi e valutazione della performance	17
7.4.4.	Regole di Pay-out	18
7.4.5.	Malus e claw-back	20
7.5.	Il Sistema di Incentivazione annuale dell'Amministratore Delegato (CEO) e del Vice CEO ...	21
7.6.	La componente variabile di lungo termine	21
7.6.1.	Caratteristiche generali del Piano LTI 2024-26	22
7.6.2.	Finanziamento del Piano	24
7.6.3.	Obiettivi del Piano	24
7.6.4.	Clausole di leaving	25
7.6.5.	Clausole di malus e claw-back del Piano LTI	25
7.7.	Conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica o trattamenti pensionistici	25
7.7.1.	Benefici Pensionistici Discrezionali	25
7.7.2.	Severance (Golden Parachute)	25
8.	Compensi degli Organi Sociali	27
9.	Remunerazione dei collaboratori abituali non legati da rapporto di lavoro subordinato	28
10.	Remunerazione del Responsabile del Fondo pensione	28
11.	Informativa al Pubblico ed al Personale	28
	Informativa al personale	29
	Allegato 1 – Processo di identificazione del Personale più rilevante di Sella SGR	30
	Allegato 2 – Processo di identificazione del Personale più rilevante di gruppo	33
	Partecipazione al capitale del personale più rilevante	33

1. INTRODUZIONE

Le presenti Politiche di Remunerazione (di seguito anche le “**Politiche**”) sono state predisposte nel rispetto delle disposizioni europee e nazionali che regolamentano il settore del risparmio gestito e in coerenza con le *Politiche di Remunerazione del Gruppo Sella* (di seguito anche le “**Politiche di Gruppo**”).

Le Politiche raccolgono, in modo organico e strutturato, i principi su cui si fonda il sistema di remunerazione e incentivazione relativo a tutto il personale di Sella SGR S.p.A. (di seguito anche la “**SGR**” o la “**Società**”), i sistemi di incentivazione previsti, i ruoli e le responsabilità degli organi e delle strutture preposti alla sua elaborazione, approvazione e applicazione.

Le Politiche della Società sono improntate ai seguenti principi generali:

- sono coerenti con i risultati economici e con la situazione patrimoniale-finanziaria della Società e dei patrimoni gestiti;
- sono coerenti con i profili di rischio e il regolamento dei patrimoni gestiti;
- sono coerenti con il dovere di agire nel migliore interesse dei clienti;
- sono coerenti con il principio di neutralità delle politiche retributive fissato nelle Politiche di Gruppo;
- pongono particolare attenzione alla sostenibilità nel suo complesso (e tengono conto, tra l'altro, dell'integrazione dei fattori ESG) quale elemento essenziale per il perseguimento degli obiettivi, intesa in particolare quale contenimento dei rischi climatico-ambientali, inclusività, parità di genere ed equità di trattamento;
- assicurano il rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alla Società, ivi incluse quelle applicabili alle SGR nella prestazione dei servizi di investimento.

Le Politiche della Società sono aggiornate con cadenza almeno annuale.

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

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Settore bancario:

- Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, con particolare riferimento al 37esimo aggiornamento del 24 novembre 2021 – (queste ultime, di seguito, le “**Disposizioni di Vigilanza**” o “**Circolare 285/2013**”) nel rispetto della quale è stata declinata la normativa di Gruppo;

Settore risparmio gestito:

- Regolamento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF¹, modificato dal Provvedimento del 23 dicembre 2022 (di seguito il “**Regolamento Banca d'Italia**”), in cui sono confluite le omologhe previsioni del Regolamento Congiunto Banca d'Italia - CONSOB.

Al riguardo, il Regolamento recepisce nell'ordinamento italiano le norme sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione contenute agli artt. 14bis e 14ter della Direttiva comunitaria 2014/91/UE (c.d. “Direttiva UCITS V”) al fine di dettare una disciplina unitaria ed organica per il settore del risparmio gestito che assicuri un quadro di regole omogeneo per i gestori di OICVM e di FIA, tenuto altresì conto della seguente ulteriore disciplina comunitaria:

- Direttiva comunitaria 2011/61/UE (AIFMD c.d. “Direttiva AIFM”);
- Orientamenti ESMA per sane politiche retributive a norma della “Direttiva OICVM” (ESMA 575/2016);

¹ Parte 4, Titolo III “Requisiti organizzativo-prudenziali in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”.

- Orientamenti ESMA per sane politiche retributive a norma della “Direttiva AIFM” (ESMA 232/2013).

Le presenti Politiche sono inoltre attuative delle disposizioni di cui all’art. 5- octies, del d.lgs. 252/2005 e ss. mm., in materia di politica di remunerazione dei fondi pensione, applicabile alla SGR in relazione alla gestione del fondo pensione aperto Eurorisparmio Previdenza Complementare, nei limiti di cui all’art. 5- decies del medesimo decreto legislativo.

Le presenti Politiche tengono conto altresì delle disposizioni del Regolamento (UE) 2019/2088 del 27 novembre 2019 relativo all’informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (*Sustainability-Related Disclosures Regulation* – SFDR).

Normativa del Gruppo:

- *Politiche di Remunerazione del Gruppo Sella*, come da ultima versione approvata dal Consiglio di Amministrazione e Assemblea degli Azionisti di Banca Sella Holding per l’anno corrente;
- *Principi e linee guida del Sistema incentivante del Gruppo Sella*, come da ultima versione approvata dal Consiglio di Amministrazione di Banca Sella Holding per l’anno corrente.

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

Le presenti Politiche si applicano a tutto il Personale² della Società, così come definito nel Par. 2 dell’Allegato 2 del Regolamento Banca d’Italia.

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

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

4. DECLINAZIONE DEL PRINCIPIO DI PROPORZIONALITA’

A decorrere dall’esercizio 2025 Sella SGR, quale Gestore Significativo con patrimonio netto gestito superiore ai 5 miliardi di euro, è tenuta all’applicazione di tutti i requisiti normativi più stringenti previsti dal Regolamento Banca d’Italia del 5 dicembre 2019 di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF e successive modifiche ed integrazioni.

Non risultano pertanto applicabili le disposizioni relative al principio di proporzionalità previste nel suddetto Regolamento.

Resta in ogni caso assicurata la coerenza tra le Politiche di remunerazione della SGR e le Politiche di Gruppo, ivi inclusi in particolare gli indirizzi forniti in materia di neutralità rispetto al genere, del collegamento con i rischi del gruppo, la compatibilità con i livelli di capitale e liquidità del gruppo e all’orientamento di medio-lungo termine.

5. GOVERNANCE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Al fine di assicurare sistemi di remunerazione ed incentivazione coerenti con una sana e prudente gestione aziendale nel rispetto degli interessi di tutti gli stakeholder, secondo logiche di equità, sostenibilità e

² Si considerano “personale”: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i dipendenti e collaboratori del gestore ivi incluso il Responsabile Fondo Pensione; gli addetti alle reti distributive esterne.

competitività, si riportano di seguito i principali ruoli e responsabilità degli Organi sociali e delle funzioni della Società coinvolti nell'adozione e implementazione 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
- Comitato per la Remunerazione della Capogruppo Banca Sella Holding
- Amministratore Delegato/CEO
- Comitato di Direzione
- Funzioni aziendali appartenenti al sistema dei Controlli Interni
- Risorse Umane

5.1. Assemblea dei soci

L'Assemblea dei soci:

- 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. *"Severance"* o *"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;
- stabilisce la remunerazione degli Amministratori ed il compenso dei componenti il Collegio Sindacale, secondo quanto previsto nello Statuto.

L'Assemblea è informata in maniera chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione che la Società intende adottare. A tal fine, la Politica di remunerazione sottoposta all'Assemblea comprende:

- 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;
- informazioni sul processo di identificazione del "Personale più rilevante" e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni;
- 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 (in particolare il limite massimo attribuibile).

L'Assemblea riceve inoltre l'informativa annuale in merito all'attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione dell'anno precedente, disaggregate per ruoli e funzioni; tale informativa in particolare deve riportare:

- informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività;
- informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del "Personale più rilevante", con indicazione dei seguenti elementi:
 - gli importi remunerativi per l'esercizio, suddivisi in componente fissa e variabile e il numero dei beneficiari;
 - gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni ed altre tipologie;

- gli importi delle remunerazioni differite, distinguendo tra le parti già accordate e non;
- gli importi delle remunerazioni differite riconosciute durante l'esercizio, pagate e ridotte attraverso meccanismi di correzione dei risultati;
- i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio rapporto pagati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;
- 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;
- eventuali compensi pagati per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica;
- eventuali deroghe approvate eccezionalmente dall'organo di supervisione strategica rispetto al limite all'incidenza della parte variabile su quella fissa approvato dalla stessa Assemblea.

Infine, l'Assemblea è informata almeno annualmente sugli esiti delle verifiche condotte dalla Funzione di Revisione Interna e sulla adozione delle eventuali misure correttive.

5.2. Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione della Società, con il contributo dei consiglieri non esecutivi che hanno competenze in materia di gestione del rischio e di remunerazioni:

- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione del "Personale più rilevante" e assicura, con il supporto delle funzioni aziendali competenti, 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;
- approva i criteri per la determinazione dei compensi dell'Amministratore Delegato/CEO, dei membri del Comitato di Direzione³, e i Responsabili delle funzioni aziendali di controllo, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione;
- approva la remunerazione dell'Amministratore Delegato/CEO⁴, sentito il Collegio Sindacale e il Comitato per la Remunerazione;
- approva la remunerazione dei Responsabili delle funzioni aziendali di controllo, sentito il Collegio Sindacale e il Comitato per la Remunerazione;
- approva la remunerazione dei membri del Comitato di Direzione sentito il parere del Comitato per la Remunerazione;
- riesamina con periodicità almeno annuale le Politiche di Remunerazione della Società 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; in tale ambito analizza la neutralità delle Politiche rispetto al genere e verifica il divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo⁵;
- approva, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, gli esiti del processo di identificazione del Personale più rilevante e ne rivede annualmente i relativi criteri, fornendo supporto alla

³ La scheda obiettivi dei membri del Comitato di Direzione viene proposta al Consiglio di Amministrazione da parte dell'Amministratore Delegato/ CEO.

⁴ La remunerazione variabile del Personale più rilevante identificato anche a livello di Gruppo, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, viene sottoposta al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo

⁵ Ove approvi eventuali deroghe per i singoli membri del personale ne verifica attentamente gli effetti. Eventuali deroghe non devono basarsi su considerazioni di genere o altri aspetti che sarebbero discriminatori e devono essere ben motivate e conformi al framework normativo di riferimento.

Capogruppo per la corretta identificazione dei soggetti che assumono rischi rilevanti per il Gruppo e relativo eventuale procedimento di esclusione;

- è responsabile della corretta attuazione delle Politiche di Remunerazione;
- approva, in fase di budget ed in fase di consuntivazione, il *bonus pool* allocato per i sistemi incentivanti attivati coerentemente con le vigenti Politiche di remunerazione della Società (Par. 7.4.2);
- approva, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, la remunerazione degli amministratori a cui siano attribuite particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale;
- assicura che le Politiche di Remunerazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale⁶;
- approva e sottopone all'Assemblea dei soci l'informativa sulle modalità di attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione (c.d. informativa ex post), disaggregate per ruoli e funzioni;
- esamina i pareri formulati dalle funzioni aziendali di controllo, anche relativi all'adozione di eventuali misure correttive;
- approva il paniere di OICVM da assegnare al personale della Società ai fini del sistema incentivante;
- approva eventuali deroghe, ammesse solo in casi eccezionali, a quanto stabilito dalle Politiche di remunerazione;
- definisce se e in quale misura le poste legate ad eventi di natura straordinaria possano essere considerate ai fini del calcolo dell'Utile Netto utilizzato per la determinazione del bonus pool e delle schede di cui al paragrafo 7.5., con parere del Comitato per la Remunerazione;
- approva annualmente la policy relativa al Sistema incentivante di Sella SGR;
- è informato almeno annualmente sugli esiti delle verifiche condotte dalla funzione di Revisione Interna e sulla adozione delle eventuali misure correttive.

Eventuali deliberazioni assunte con il parere non favorevole del Comitato per la Remunerazione dovranno essere debitamente motivate.

5.3. Comitato per la Remunerazione

Sella SGR non ha costituito al proprio interno un Comitato per la Remunerazione ma si è avvalsa della facoltà prevista dall'art. 44 del Regolamento Banca d'Italia di avvalersi del Comitato per la Remunerazione della Capogruppo Banca Sella Holding S.p.A..

Le politiche di Remunerazione della Capogruppo tengono debitamente conto delle specificità della SGR sotto il profilo operativo e assicurano il rispetto della normativa di settore.

Il Comitato per la Remunerazione:

- ha compiti di proposta in materia di compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione siano decisi dal Consiglio di Amministrazione e cioè il Personale più rilevante identificato a livello di Gruppo.

In particolare, il Comitato per la Remunerazione propone:

- i compensi dei Consiglieri di Amministrazione ivi inclusi i compensi per specifici incarichi;
- in accordo con il Presidente del Consiglio di Amministrazione la remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo;

⁶ Il documento "Politiche di Remunerazione" è consultabile sulla intranet aziendale.

- in accordo con l'Amministratore Delegato la remunerazione dei membri di Direzione e del restante personale più rilevante per il Gruppo;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi del Personale più rilevante della società;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo interno, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- esprime il proprio parere sull'identificazione dei fondi che costituiscono il paniere di OICVM da assegnare al personale della Società ai fini del sistema incentivante;
- collabora con gli altri comitati, in particolare con il comitato rischi, ove presente;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi del Personale più rilevante;
- riesamina formalmente una serie di ipotesi per verificare come il sistema di remunerazione reagirà a eventi futuri, esterni e interni, e sottoporlo anche a test retrospettivi;
- riesamina l'eventuale nomina di consulenti esterni per le remunerazioni che il Consiglio di Amministrazione può decidere di impiegare per ottenere pareri o sostegno;
- dedica particolare attenzione alla valutazione dei meccanismi adottati per garantire che il sistema di remunerazione e incentivazione:
 - a) tenga adeguatamente conto di tutti i tipi di rischi dei livelli di liquidità e delle attività gestite, e
 - b) sia compatibile con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi del gestore e degli OICVM e dei FIA che gestisce e degli investitori;
 - c) rispetti i principi di equità e neutralità rispetto al genere e tenga opportunamente in considerazione l'integrazione dei fattori ESG definiti nell'ambito della più ampia strategia della Società tempo per tempo vigente;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea dei soci.

Per svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti il Comitato per la Remunerazione ha accesso a tutti i dati e a tutte le informazioni aziendali a tal fine rilevanti.

Nella sua veste di Comitato per la Remunerazione di Capogruppo fornisce inoltre il proprio parere su:

- conformità delle Politiche di remunerazione di Sella SGR ai principi dettati dalle Politiche di Remunerazione della Capogruppo;
- valutazione qualitativa e quantitativa delle poste legate ad eventi di natura straordinaria ai fini del calcolo dell'Utile Netto utilizzato per la determinazione del bonus pool e delle schede di cui al paragrafo 7.5.;
- eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione della Società di aumentare il bonus pool disponibile in sede di consuntivazione con l'obiettivo di premiare eventuali risultati di area/team/individuali ritenuti positivi;
- eventuali deroghe rispetto a quanto stabilito dalle Politiche di Remunerazione della Società.

5.4. Il Comitato di Direzione

Il Comitato di Direzione della Società contribuisce all'aggiornamento annuale delle Politiche di remunerazione ed esprime il proprio parere non vincolante all'Amministratore Delegato/CEO per la successiva presentazione al Consiglio di Amministrazione.

La funzione Risorse Umane supporta gli organi competenti nelle attività di istruttoria e aggiornamento annuale delle Politiche di remunerazione, sottoponendole al vaglio delle funzioni Risk Management e Compliance, ognuno per la parte di propria competenza e ne cura la relativa attuazione.

5.5. L'Amministratore Delegato/CEO

L'Amministratore Delegato/CEO, previa disamina del Comitato di Direzione, sottopone al Consiglio di Amministrazione eventuali proposte di adeguamento della politica di remunerazione, con parere del Comitato per la Remunerazione.

È inoltre responsabile dell'attuazione, con il parere non vincolante del Comitato di Direzione (esclusi i componenti del Comitato di Direzione stessi e i Responsabili delle funzioni aziendali di controllo), delle Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea, in linea con i compiti e le responsabilità assegnate dalle Politiche stesse.

Propone al Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, i bonus relativi al Sistema di incentivazione annuale dei membri del Comitato di Direzione.

5.6. Funzioni aziendali di controllo

Nel processo di definizione, modifica e controllo delle Politiche della Società sono adeguatamente coinvolte le funzioni aziendali di controllo (Compliance, Risk Management e Revisione Interna), secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle stesse 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.

Compliance: La funzione di conformità (compliance) verifica, tra l'altro, che i sistemi incentivanti attivati siano coerenti 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.

Con le finalità sopra descritte, fornisce un proprio parere al Comitato per la Remunerazione e al Consiglio di Amministrazione di Sella SGR, con riferimento a:

- il processo definito per l'individuazione del personale più rilevante a livello di Società (e per quanto di competenza, di Gruppo) e per lo svolgimento dell'autovalutazione circa la dimensione e la complessità della Società;
- la complessiva conformità alle norme delle Politiche;
- la struttura della remunerazione, ponendo particolare attenzione a: i) bilanciamento tra componente fissa e componente variabile, ii) le modalità di erogazione della componente variabile per le diverse categorie di personale e l'applicazione dei meccanismi di aggiustamento al rischio ex-post, iii) la complessiva conformità dei meccanismi di aggiustamento al rischio ex-ante.

La funzione Compliance collabora con la funzione Risorse Umane alla quale fornisce il 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;

- in merito alla concreta e corretta attuazione a tutti i livelli di quanto previsto nelle politiche di remunerazione.

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 e dei patrimoni gestiti, eventualmente valutando e convalidando i dati relativi all'aggiustamento per i rischi.

In particolare, fornisce un proprio parere al Comitato per la Remunerazione e al Consiglio di Amministrazione di Sella SGR, tenuto conto di eventuali osservazioni da parte delle competenti strutture della Capogruppo, con riferimento ai seguenti aspetti:

- l'individuazione del personale più rilevante a livello di Società;
- la definizione del sistema di performance e l'utilizzo di indicatori (risk adjusted) che tengano in considerazione i rischi assunti, ivi inclusi eventuali test retrospettivi, ove necessari;
- l'allineamento della remunerazione variabile relativa al sistema di incentivazione annuale con la rischiosità della SGR e dei patrimoni gestiti;
- l'identificazione delle quote di OICVM da attribuire quale parte della remunerazione variabile riconosciuta sotto forma di strumenti finanziari.

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.

6. IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DELLA SOCIETÀ

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 dei patrimoni gestiti.

Il "Personale più rilevante" della Società è identificato, con cadenza annuale, sulla base dei criteri contenuti nell'Allegato 2 *"Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione dei gestori"* del Regolamento Banca d'Italia, tenendo conto altresì degli Orientamenti ESMA in materia.

Il perimetro del Personale più rilevante per il 2026 è composto da 31 soggetti:

1. Membri del Consiglio di Amministrazione (n.7)
2. Vice CEO – Responsabile Direzione Operativa
3. Direttore Investimenti
4. Responsabile Organizzazione, Progetti e IT
5. Responsabile Direzione Legale, Affari Societari e Risorse Umane
6. Vice Direttore Investimenti
7. Responsabile Consulenza
8. Responsabile Commerciale
9. Responsabile Previdenza
10. Personale delle Funzioni aziendali di Controllo (n. 8)
11. Personale appartenente all'Area Investimenti (n. 8)

Con particolare riferimento al personale addetto alla gestione dei patrimoni è stata effettuata specifica analisi che ha tenuto conto dei seguenti elementi:

- Ruolo organizzativo ricoperto
- Percentuale di gestione diretta AUM su totale AUM della Società
- Remunerazione totale percepita (competenza anno t-1)

adottando una specifica matrice che analizza la possibilità di incidere sui rischi dei fondi gestiti o della Società in funzione dell'incidenza degli AUM gestiti direttamente rispetto al totale AUM al 31 dicembre dell'anno precedente o altra data significativa (es. cambio ruolo) e della remunerazione totale attribuita, per cui è stata fissata una soglia di significatività pari a complessivi 70.000 euro.

Si rimanda all'Allegato 1 della presente Politica per:

- la definizione del processo seguito per l'identificazione del Personale più rilevante;
- i criteri utilizzati nel processo di identificazione ed eventuale esclusione.

Come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, la Società contribuisce altresì al processo di identificazione del Personale più rilevante del Gruppo Sella secondo le modalità ed i tempi previsti dalla Capogruppo.

Il Personale più Rilevante della Società identificato come rilevante per il Gruppo svolge la propria attività esclusivamente per la SGR⁷ e pertanto allo stesso si applica quanto previsto dalle Politiche di remunerazione della SGR in base al par. 9.5 - Personale appartenente alle società di gestione del risparmio - delle Politiche di remunerazione del Gruppo Sella.

7. LA REMUNERAZIONE DI SELLA SGR

Nel presente capitolo vengono descritti i Principi, Sistemi e Strumenti di remunerazione e incentivazione previsti da Sella SGR.

7.1. Principi generali

La remunerazione⁸ attribuita dalla Società al Personale deve essere adeguata alle effettive responsabilità ed al ruolo ricoperto, nonché 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 e la neutralità della remunerazione rispetto al genere consentono, infine, di tradurre in pratica il valore della meritocrazia, da sempre alla base dello sviluppo del gruppo Sella.

Per il Personale più rilevante della Società (ad esclusione delle funzioni aziendali di controllo) la remunerazione variabile è parametrata sia ad indicatori di performance societari e dei patrimoni gestiti, anche su base pluriennale, sia ad indicatori personali e misurata al netto dei rischi concernenti la loro operatività.

Coerentemente con l'integrazione della sostenibilità nella definizione delle strategie di business, i sistemi di incentivazione e remunerazione devono prevedere obiettivi di performance⁹ coerenti con gli obiettivi strategici e finalizzati a promuovere e a valorizzare i comportamenti sostenibili per l'ambiente, il contesto sociale e la governance.

Nell'ambito dei servizi di consulenza in materia di investimenti, nonché nell'ambito della creazione e della

⁷ A decorrere dal 10/03/2024 la funzione di Compliance e la relativa responsabilità sono esternalizzate a Banca Patrimoni Sella & C. Si evidenzia che il Responsabile della Funzione Compliance, in quanto esternalizzata, non è remunerato specificatamente per l'attività prestata a favore della SGR, la quale sostiene i costi delle attività svolte sulla base di quanto previsto dal rispettivo contratto di outsourcing.

⁸ Si fa riferimento alla definizione riportata nel Par. 1 dell'Allegato 2 del Regolamento Banca d'Italia.

⁹ A titolo di esempio: arricchimento dell'offerta con prodotti ESG-Compliant; capacità di rispondere alle preferenze ESG della clientela; riduzione dell'impatto del proprio business sui fattori di sostenibilità.

gestione di prodotti pensionistici e di fondi comuni di investimento, sono incentivati comportamenti che non incoraggino una eccessiva assunzione di rischi in relazione al c.d. rischio di sostenibilità¹⁰.

Al personale appartenente all'area gestioni, oltre che indicatori di performance aggiustati per il rischio si applicano parametri che tengono conto del perseguimento/raggiungimento di obiettivi di sostenibilità nelle scelte di investimento.

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 Remunerazione¹¹.

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.

La remunerazione variabile non è in nessun caso garantita e come tale non può essere corrisposta in assenza di risultati positivi o significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti. Unica eccezione riguarda la possibilità di prevedere bonus di ingresso (c.d. "entry bonus" o "welcome bonus") se la Società rispetta i requisiti patrimoniali, limitatamente al nuovo personale e al primo anno di impiego¹². I bonus di ingresso, ove previsti e riferiti al "Personale più rilevante" non sono assoggettati alle norme contenute nel Par. 7.4.4 ma concorrono a determinare il rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa, salvo che siano corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione¹³.

È 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 (con esclusione di polizze a copertura della responsabilità professionale).

In sede di consuntivazione della remunerazione variabile possono essere attuate deroghe a quanto stabilito dalle presenti Politiche di Remunerazione solo se motivate da ragioni ed eventi particolari e/o eccezionali. Tali eventuali deroghe, sempre definite nel rispetto dei principi di equità e parità di genere, devono essere approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e portate a conoscenza dell'Assemblea degli Azionisti e dell'Organo di Controllo¹⁴.

7.1.1. Neutralità delle Politiche di remunerazione

Riportando ai Valori che guidano il Gruppo Sella ad operare con attenzione e cura nel rispetto di tutti gli Stakeholder, Sella SGR persegue l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro basato sul merito, che favorisca la diversità, l'equità e l'inclusione verso le proprie persone e, allo stesso tempo, promuova questi principi tra le stesse.

Le Politiche di remunerazione di Sella SGR si inseriscono quindi in un quadro strutturato, con l'obiettivo di supportare il perseguimento degli obiettivi sopradescritti. In particolare, le Politiche incorporano il principio cardine di neutralità, definendo i criteri di valutazione e di remunerazione basati sulle competenze

¹⁰ Il Regolamento UE 2088/2019 introduce il concetto di "rischio di sostenibilità" inteso come "evento o condizione di tipo ambientale, sociale o di governance che, se si verifica, potrebbe provocare un significativo impatto negativo sul valore dell'investimento".

¹¹ 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.

¹² Tale bonus non può essere riconosciuto più di una volta alla stessa persona né dalla Società né da altra Società del Gruppo.

¹³ Deve essere erogata con il primo cedolino utile all'assunzione.

¹⁴ E all'Assemblea degli Azionisti di Capogruppo, ove ritenuto opportuno.

professionali, il merito ed il talento individuale. promuovendo in questo modo pari opportunità e trattamento a prescindere dal genere così come da ogni altra forma di diversità¹⁵,

La Società prevede infatti che la definizione dei sistemi di remunerazione, le relative decisioni e i pacchetti retributivi stessi riflettano la qualità e lo spessore del contributo individuale, il livello di copertura del ruolo e di esperienza professionale e le competenze di ogni persona anche attraverso sistemi incentivanti/premianti collegati a parametri oggettivi che permettono quindi di riconoscerne il merito e la performance.

L'individuazione di strutture retributive rapportate a livelli connessi alle mansioni e alla professionalità richieste, oltre alla presenza di processi approvativi relativi agli interventi retributivi definiti nella normativa interna, permette di escludere qualsiasi forma di discriminazione implicita – anche di genere – anche attraverso una chiara e corretta identificazione delle condizioni di determinazione, maturazione ed erogazione della remunerazione.

In questo ambito le analisi retributive interne sull'intero perimetro di persone condotte e monitorate in corso d'anno permettono di rafforzare ulteriormente il collegamento tra livelli di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento, e attività svolta.

La neutralità delle Politiche rispetto al genere viene verificata annualmente dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, che monitora le analisi effettuate sul divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo. I motivi degli eventuali divari riscontrati sono opportunamente documentati e, ove necessario, sono condivise le eventuali azioni correttive identificate.

Il divario retributivo di genere (cd. gender pay gap) è calcolato sulla base di quanto previsto dalla normativa di riferimento (distinguendo tra Personale più Rilevante - esclusi i componenti del Consiglio di Amministrazione, i componenti del Consiglio di Amministrazione nella sua funzione di gestione e i componenti del Consiglio di Amministrazione nella sua funzione di supervisione - e restante personale) e monitorato in corso d'anno.

7.2. Componenti della remunerazione del personale di Sella SGR

La retribuzione del personale di Sella SGR si articola in:

- componente fissa;
- componente variabile.

Sono ritenuti pagamenti o benefici marginali e quindi non considerati nel computo della remunerazione 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 essi¹⁶.

7.2.1. La remunerazione fissa

La componente fissa è la componente della remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile ed è determinata sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali quali: l'inquadramento contrattuale, il ruolo

¹⁵ A titolo esemplificativo e non esaustivo, età, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza, di maternità o paternità anche adottive, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale.

¹⁶ 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.

ricoperto, le responsabilità assegnate, la particolare esperienza e la competenza maturata dal dipendente. In particolare:

- i compensi fissi degli amministratori;
- tutte le voci retributive componenti la retribuzione annua lorda (RAL) del personale dipendente;
- i benefit la cui assegnazione – anche se temporanea – può essere correlata alla categoria di appartenenza e/o al ruolo ricoperto e che si configurano quindi come una componente, non aleatoria della remunerazione e non correlata alle performance (ad esempio: autovettura ad uso promiscuo, foresteria, abbonamenti a parcheggi);
- le indennità di ruolo e le indennità di funzione, ove attivate, legate alla posizione, alla responsabilità organizzativa ricoperta o alla funzione di appartenenza, erogate indipendentemente dalle performance. Queste indennità aggiuntive sono predeterminate, non dipendono dalla performance aziendale e non incentivano l'assunzione di rischi. Sono pagate finché non avvengono variazioni in termini di ruolo/responsabilità/funzione di appartenenza e non possono essere ridotte, sospese o cancellate su base discrezionale.

Le indennità possono essere introdotte nel pacchetto retributivo di determinate figure aziendali per consentire l'erogazione di un livello di retribuzione complessiva adeguata rispetto alle responsabilità assunte, quando le altre componenti della remunerazione fissa non sono allineate ai livelli di remunerazione ritenuti congrui per il ruolo.

L'assegnazione delle indennità consente al contempo di mantenere la flessibilità retributiva necessaria a fronte di eventuali variazioni di ruolo, di responsabilità e/o di assetto organizzativo.

7.2.2. La remunerazione variabile

La componente variabile comprende tutte le voci retributive collegate alle prestazioni fornite dal Personale e ai risultati effettivamente conseguiti e ai rischi assunti o tutte le voci che sono escluse e non rispondono alla definizione di remunerazione fissa.

È composta da:

- **Componente variabile di breve termine:**
 - Sistema Incentivante annuale (vedi Par. 7.4 e 7.5);
- **Componente variabile di lungo termine:**
 - Piano LTI 2024-2026, destinato all'Amministratore Delegato/CEO della Società e ad altro "personale chiave" della Società (vedi Par.7.6);
- eventuali componenti variabili, legate alla permanenza in azienda (patti di stabilità, di non concorrenza, retention bonus)

REMUNERAZIONE LEGATA ALLA PERMANENZA IN SERVIZIO

Sono ammesse, in presenza di motivate e documentate ragioni, remunerazioni legate alla permanenza del Personale (es. retention bonus, patti di stabilità, patti di prolungamento del preavviso o altre forme identificate tempo per tempo dalle Società e/o dal Gruppo) per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento.

Tali remunerazioni possono essere erogate a titolo di acconto in costanza di rapporto ma sono da considerarsi effettivamente dovute solo al termine del periodo¹⁷.

Queste remunerazioni rientrano nel conteggio del limite relativo al rapporto variabile/fisso e sono soggette ai meccanismi di correzione ex ante ed ex post¹⁸.

Ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, l'importo riconosciuto a questo titolo è computato nell'anno in cui vengono erogate a titolo di acconto. Ove riconosciute al

¹⁷ A prescindere dalle modalità di erogazione, la sospensione delle stesse può essere giustificata al verificarsi di quanto previsto con riferimento ai "Limiti alle distribuzioni e Piano di conservazione del capitale", sia per i destinatari appartenenti al Personale più Rilevante sia per il restante personale. La sospensione del pagamento resta valida per il solo periodo in cui si manifesta il limite alla distribuzione.

¹⁸ A titolo esemplificativo e non esaustivo, in caso di comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili.

termine del periodo, ai fini del suddetto calcolo del limite, possono essere computate per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (pro rata lineare).

Queste remunerazioni non possono essere utilizzate per tenere indenne il Personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivante dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post, né possono condurre a una situazione in cui la remunerazione variabile totale non sia più collegata alla performance dell'individuo, della singola business unit, nonché della banca e dell'eventuale gruppo di appartenenza.

A uno stesso membro del Personale non sono riconosciuti più retention bonus, né simultanei (il pagamento di questi bonus deve avvenire in momenti diversi), né in momenti diversi ma basati sulle stesse ragioni, ovvero collegate ad una stessa esigenza/motivazione.

PATTI DI NON CONCORRENZA

Ai fini delle presenti Politiche, per patti di non concorrenza si intendono gli accordi che prevedono, a fronte di specifico corrispettivo, divieti o limiti rispetto all'esercizio, successivamente alla cessazione del rapporto con la banca o il Gruppo, di determinate attività lavorative in concorrenza ovvero di sollecitazione o contatto della clientela. Il corrispettivo di questi accordi è determinato in modo equo ed è graduato in funzione dell'ampiezza, della durata e dell'intensità del vincolo, tenendo anche conto del diverso grado di limitazione della libertà di esercizio delle attività professionali derivante dalla specifica tipologia di obbligo assunto, nonché delle mansioni svolte dal soggetto interessato e della durata del rapporto di lavoro.

Il compenso riconosciuto ai sensi dei suddetti accordi è soggetto alle regole applicabili alla remunerazione variabile, comprese quelle sul limite al rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa, fatta eccezione – per i patti stipulati in occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della carica – per la quota di compenso che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

- eventuali una-tantum eccezionali, motivati da particolari risultati e/o performance e/o contributi, e bonus d'ingresso;

UNA TANTUM

Premi di carattere eccezionale, correlati a contributi di natura straordinaria alla creazione di valore per una Società o per il Gruppo nel suo complesso. Tale riconoscimento mira a enfatizzare comportamenti virtuosi e modelli di ruolo all'interno dell'organizzazione.

La corresponsione di tali riconoscimenti è sottoposta a un iter decisionale specifico come previsto dalla normativa interna di riferimento¹⁹. Per il Personale appartenente al Personale più Rilevante, possono essere riconosciuti in casi eccezionali e debitamente motivati nel processo di approvazione degli stessi.

Quando riconosciuti sono corrisposti in linea con le previsioni normative per la remunerazione variabile²⁰.

Inoltre, con particolare riferimento al Personale più Rilevante, rientrano nel conteggio della remunerazione variabile di competenza dell'anno in cui sono erogate, sono incluse nel conteggio dell'eventuale differimento applicabile e l'importo corrisposto va a ridurre la quota complessiva che dovrà essere erogata upfront.

¹⁹ Si rimanda in particolare alla Policy Risorse Umane tempo per tempo vigente.

²⁰ Tali compensi sono quindi subordinati anche al rispetto integrale delle condizioni di accesso previste per le componenti variabili: in particolare, la verifica dei gate di accesso deve essere verificata al momento dell'erogazione sulla base dell'ultima relazione trimestrale disponibile e/o sulla base dell'andamento degli indicatori al mese precedente l'erogazione stessa.

**BONUS
D'INGRESSO**

Possono essere previsti bonus di ingresso²¹ limitatamente al nuovo Personale e al primo anno di impiego²². Tali bonus sono generalmente finalizzati a favorire l'attraction e/o indennizzare eventuali riduzioni o cancellazioni di remunerazione variabile maturata ma non riconosciuta dal precedente datore di lavoro a causa della cessazione del rapporto.

I bonus di ingresso, ove previsti e riferiti al Personale più Rilevante non sono assoggettati alle norme contenute nel paragrafo 7.4.4 ma concorrono a determinare il rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa, salvo che siano corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione²³.

- compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (cd. "Severance o Golden parachute") (vedi Par. 7.7.2);
- eventuali benefici pensionistici discrezionali accordati al personale (vedi Par. 7.7.1).

7.3. Pay mix retributivo

Con il termine pay mix si intende il peso, in termini percentuali sulla retribuzione complessiva, della componente fissa e della parte variabile.

La Società, nel pieno rispetto delle indicazioni normative, adotta un pay mix opportunamente bilanciato al fine di consentire una gestione flessibile del costo del lavoro; la parte variabile può infatti contrarsi sensibilmente sino ad azzerarsi in relazione al livello dei risultati effettivamente conseguiti nell'esercizio di riferimento o quando il Gruppo non fosse in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale.

Per conseguire le finalità sopra esposte la Società stabilisce ex ante limiti massimi ed equilibrati alla retribuzione variabile per tutte le categorie di Personale.

Nel rispetto della normativa di settore vigente, nonché delle Politiche di Gruppo, è previsto un limite massimo della remunerazione variabile rispetto alla remunerazione fissa pari a:

- Amministratore delegato/CEO: 230%
- Vice CEO, Direttore Investimenti: 224%
- Vice Direttore Investimenti, Responsabile Team di gestione e altro Personale della Direzione: 200%
- Altro personale dipendente dalla Direzione Investimenti: 150%
- Personale delle funzioni aziendali di controllo: 50%
- Restante personale: 100%

Si precisa che le componenti della remunerazione variabile comprese nei suddetti massimi teorici sono:

- la componente relativa al Sistema Incentivante annuale (Vedi Par.7.4 e 7.5);
- la componente a lungo termine assegnata tramite Piano LTI (Vedi Par.7.6);
- eventuali componenti variabili sia di breve che di lungo termine, legate alla permanenza in azienda (patti di stabilità, di non concorrenza, una tantum di retention) o eccezionali;
- i compensi in caso di risoluzione del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica (cd. *Severance o Golden parachute*), con l'esclusione degli importi pattuiti e riconosciuti:

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

²² Tali bonus non possono essere riconosciuti più di una volta alla stessa persona né dalla banca né da altra Società del Gruppo.

²³ Affinché questa fattispecie si verifichi il bonus d'ingresso deve essere erogato con il primo pagamento dello stipendio utile dall'assunzione e/o al superamento del periodo di prova previsto dal contratto di assunzione.

- in base ad un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del piano, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- compensi riconosciuti a titolo di mancato preavviso, sulla base delle previsioni del CCNL di riferimento;
- eventuali benefici pensionistici discrezionali accordati al personale
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

7.4. Sistema Incentivante annuale

Il Sistema incentivante annuale adottato dalla Società:

- è destinato a tutto il Personale dipendente;
- è orientato al raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Strategico della Società;
- tiene conto del Risk Appetite e della Risk Tolerance della SGR, del Gruppo nonché del profilo di rischio/rendimento dei diversi patrimoni gestiti.

7.4.1. Condizioni di attivazione (“Gates”)

Il Sistema di Incentivazione annuale è subordinato al rispetto congiunto di condizioni minime di attivazione.

Le condizioni di attivazione sono ispirate, in via prioritaria, ai principi previsti dalla normativa prudenziale in materia di solidità patrimoniale e di liquidità rappresentati dalla coerenza con i limiti previsti nell’ambito del RAF, nonché ai principi di sostenibilità finanziaria della componente variabile della remunerazione e rappresentati, quindi, dalla verifica della disponibilità di risorse economico-finanziarie sufficienti a soddisfare il fabbisogno di spesa.

Tali condizioni si declinano come segue:

- **Condizioni di accesso a livello di società:**
 - Utile netto della Società > 0;
 - Patrimonio di vigilanza almeno doppio rispetto al requisito regolamentare;
 - Indicatore di rischio riciclaggio della Società < R4;
 - Indicatore di rischio di non conformità della Società < R4;
 - Indicatore di rischio ESG < alla soglia di tolerance.
- **Condizioni di accesso a livello di Gruppo:**
 - Common Equity Tier 1 di Gruppo (“CET 1”) ≥ 13%
 - Utile Netto Consolidato di Gruppo > 0.

Se la Società chiude in utile, in presenza di risultato consolidato in perdita, le condizioni di attivazione non sono verificate e, quindi, i sistemi incentivanti di riferimento non si attivano. Il Consiglio di Amministrazione di Sella SGR potrà valutare su base individuale l'erogazione della remunerazione variabile in presenza di risultati di area/individuali particolarmente positivi, sentito il Comitato Remunerazioni di Capogruppo.

Se la Società e/o il Gruppo raggiunge risultati pari o inferiori al 50% rispetto a quanto previsto a budget è obbligo del Consiglio di Amministrazione della Società valutare una riduzione, fino all'azzeramento, della remunerazione variabile a consuntivo, applicabile a tutto il personale, ivi comprese le funzioni aziendali di controllo.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione può intervenire con riduzione o azzeramento dei premi obiettivo in sede di consuntivazione nel caso ravvisi elementi di rischio societari e dei patrimoni gestiti che possano mettere a repentaglio la stabilità societaria (rischi operativi, reputazionali e di mercato).

7.4.2. Funding del Sistema Incentivante Annuale

Sella SGR ha definito un processo strutturato di finanziamento del Sistema Incentivante Annuale (Fig. 1), al fine di garantirne la sostenibilità sul piano economico, patrimoniale e finanziario.

Il c.d. “Bonus Pool” costituisce, infatti, parte del costo del personale consolidato, approvato dai competenti organi amministrativi della Società al termine del processo di budgeting per l’anno di riferimento.

Tale componente di costo è parametrata al raggiungimento dei risultati reddituali fissati in fase di budget, potendo dunque contrarsi o aumentare in funzione dell’effettivo grado di raggiungimento degli stessi, tenuto conto del “funding ratio” definito in percentuale dell’**Utile Netto rettificato degli eventi straordinari della Società**.

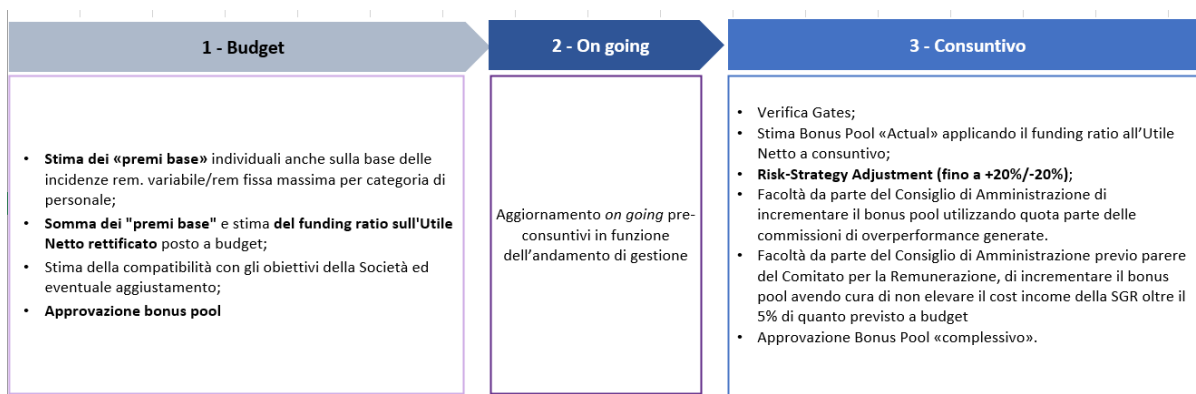


Figura 1- Processo di funding del Sistema Incentivante annuale

L’effettiva disponibilità del Bonus pool è comunque condizionata, in fase di consuntivazione, al preventivo rispetto delle condizioni di attivazione (“Gates”) descritti nel Par.7.4.1. Il mancato soddisfacimento di anche uno solo dei suddetti parametri comporta la c.d. “non apertura” del Bonus pool e la conseguente non attribuzione di alcun bonus.

La verifica del soddisfacimento dei Gates e dell’entità del bonus pool effettivamente disponibile è competenza del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione rettifica il bonus pool a consuntivo, aumentandolo, fino a +20%, o riducendolo, fino a -20%, sulla base dei risultati del **Risk-Strategy Adjustment**. In ogni caso il Consiglio di Amministrazione può decidere di ridurre fino ad azzerare la componente risultante dal Risk-Strategy Adjustment.

Tale *assessment* è basato su una matrice multi-dimensionale²⁴, la cui composizione è definita in apposita policy, che combina fattori afferenti due dimensioni:

- *Risk adjustment* (Indicatori e relativi target, delle principali aree di rischio contenuti nel RAF);
- *Risk Strategy* (Indicatori di performance e relativi target, fissati a Piano Strategico a due anni *rolling* che tiene conto anche dei budget annuali rivisti).

In ogni caso, in sede di consuntivazione della remunerazione variabile, fermi restando i vincoli di cui al precedente paragrafo 7.4.1, il Consiglio di Amministrazione, con l’obiettivo di premiare eventuali risultati

²⁴ La composizione e funzionamento della matrice è definita nel “Sistema incentivante di Sella SGR” approvata annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

positivi di area/team/individuali potrà autorizzare un incremento del bonus pool complessivo come sopra determinato utilizzando quota parte delle commissioni di *overperformance* generate.

Eventuali ulteriori rettifiche al bonus pool potranno essere deliberate dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per la Remunerazione, avendo cura di non elevare il cost/income della SGR oltre il 5% di quanto previsto a budget.

Per l'anno 2026, in linea con le linee di indirizzo strategico a livello di Gruppo, il *bonus pool* a consuntivo potrà subire una riduzione qualora gli obiettivi di efficienza e contenimento dei costi a livello di Gruppo non vengano raggiunti. Tale riduzione potrà in ogni caso essere mitigata da azioni di contenimento dei costi a livello societario o da azioni sui ricavi tali da migliorare il ratio di Cost/Income della società.

7.4.3. Schede obiettivi e valutazione della performance

Come anticipato, il Sistema di Incentivazione annuale è finalizzato a orientare i comportamenti e le azioni di Manager e restante Personale verso il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano Strategico, coerentemente con gli interessi della Società, dei patrimoni gestiti e dei sottoscrittori, nonché a premiare le migliori performance annuali valutate secondo una prospettiva di ottimizzazione del rapporto rischio/rendimento.

Tale meccanismo è formalizzato attraverso l'assegnazione di Schede Obiettivi.

Le Schede Obiettivi possono prevedere, a seconda del ruolo, obiettivi (e relativi KPI) sia di natura economico-finanziaria (Societari/patrimoni gestiti), sia KPI non finanziari.

La composizione di ciascuna tipologia di Scheda per categoria di Personale, unitamente al meccanismo di determinazione del grado di performance conseguita, è definita nel "Sistema incentivante di Sella SGR" approvata annualmente dal Consiglio di Amministrazione.

In particolare, la popolazione dipendente dalla Direzione Investimenti è destinataria prevalentemente di obiettivi finalizzati a sostenere il raggiungimento degli obiettivi di performance dei prodotti gestiti in termini di rischio/rendimento su un arco temporale pluriennale.

Il sistema incentivante applicato al Personale dipendente dalla Direzione Investimenti tiene altresì conto dell'integrazione dei rischi di sostenibilità nell'ambito del processo di investimento.

Focus: Integrazione dei rischi di sostenibilità nell'ambito del processo di investimento

Coerentemente con il Regolamento (UE) 2019/2088, la SGR ha adottato una specifica "Politica di Sostenibilità" (disponibile sul sito internet della Società) che descrive le metodologie di integrazione dei "rischi di sostenibilità"²⁵ relative ai prodotti - fondi comuni, fondo pensione e gestioni di portafogli - gestiti dalla SGR e dei servizi prestati.

La SGR ha pertanto adottato specifiche metodologie di selezione degli strumenti finanziari, opportunamente graduate in funzione delle caratteristiche e degli obiettivi dei singoli prodotti gestiti, che tengono conto di fattori ambientali, sociali e di governance (cd. "Environmental, Social and Governance factors" - ESG) e di principi di Investimento Sostenibile e Responsabile (cd. "Sustainable and Responsible Investments" - SRI).

I criteri di selezione e monitoraggio degli emittenti basati su profili ESG e SRI integrano le tradizionali analisi finanziarie dei profili di rischio/rendimento degli emittenti che la SGR prende in considerazione nella formazione delle proprie scelte di investimento, al fine di evitare che condizioni di tipo ambientale,

²⁵ Si intende un evento o una condizione di tipo ambientale, sociale o di governance che, se si verifica, potrebbe provocare un significativo impatto negativo effettivo o potenziale sul valore dell'investimento.

sociale e di governance possano determinare un significativo impatto negativo, effettivo o potenziale, sul valore degli investimenti dei patrimoni gestiti.

La suddetta Politica prevede che per i gestori dei fondi la remunerazione variabile sia parametrata ad indicatori che considerano anche una valutazione qualitativa riguardante l'impegno relativo al tema della sostenibilità (indicatore ESG per i soggetti coinvolti attivamente nel processo di investimento).

Per il Personale delle funzioni aziendali di Controllo (ivi incluso la funzione interna antiriciclaggio), 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.

7.4.4. Regole di Pay-out

La remunerazione variabile sarà corrisposta, previa verifica del rispetto dei Gates e dell'effettiva disponibilità del *bonus pool* (così come definito nel Par.7.4.2), secondo le seguenti modalità:

a) Per il Personale più rilevante, vige il suddetto schema di pay-out:

- Bonus ≤ a 50.000 Euro e non più 1/3 della remunerazione totale annua: erogato 100% upfront e in contanti;
- Bonus > 50.000 Euro, erogato 50% in contanti e 50% in quote di OICVM con le seguenti modalità:
 - 60% nel primo anno (di cui il 30% in contanti e il 30% in quote di OICVM, indisponibili per 12 mesi dal momento dell'assegnazione)
 - 40% differito in 4 anni (di cui il 20% in contanti e il 20% in quote di OICVM, indisponibili per 12 mesi dal momento dell'assegnazione)

Maturazione	t*+1	t*+2	t*+3	t*+4	t*+5	
Cash	30%	7,5%	7,5%		5%	50%
Quote di OICVM	30%	7,5%	7,5%	5%		50%
	60%	15%	15%	5%	5%	100%

Pay out	t*+1	t*+2	t*+3	t*+4	t*+5	
Cash	30%	7,5%	7,5%		5%	50%
Quote di OICVM		30,0%	7,5%	7,5%	5%	50%
	30%	37,5%	15%	7,5%	10%	100%

* per t si intende l'anno di riferimento delle Politiche di remunerazione

- Bonus > 456.000 ²⁶ Euro, erogato 50% in contanti e 50% in quote di OICVM con le seguenti modalità:
 - 40% nel primo anno (di cui 20% in contanti e 20% in quote di OICVM, indisponibili per 12 mesi dal momento dell'assegnazione)
 - 60% differito in 4 anni (di cui il 30% in contanti e il 30% in quote di OICVM, indisponibili per 12 mesi dal momento dell'assegnazione)

Maturazione	t*+1	t*+2	t*+3	t*+4	t*+5	
Cash	20%	10,0%	10,0%		10%	50%
Quote di OICVM	20%	10,0%	10,0%	10%		50%
	40%	20%	20%	10%	10%	100%

Pay out	t*+1	t*+2	t*+3	t*+4	t*+5	
Cash	20%	10,0%	10,0%		10%	50%
Quote di OICVM		20,0%	10,0%	10,0%	10%	50%
	20%	30,0%	20%	10,0%	20%	100%

* per t si intende l'anno di riferimento delle Politiche di remunerazione

b) Per il restante Personale l'erogazione avviene 100% up-front ed in contanti.

L'erogazione avverrà alla scadenza di ciascun periodo previsto a condizione che al momento dell'effettivo pagamento continui il rapporto di lavoro con società del gruppo. Il Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Delegato, in funzione dei rispettivi compiti, a insindacabile giudizio, possono valutare eventuali deroghe a tale previsione. È erogata comunque in caso di pensionamento, premorienza o invalidità.

La componente di remunerazione variabile di breve periodo differita in contanti si rivaluta ad un tasso di remunerazione di mercato monetario²⁷.

Ogni anno il Consiglio di Amministrazione approva un paniere di OICVM ed il loro peso percentuale al fine del pagamento nella quota in strumenti finanziari.

Al fine di rafforzare il senso di appartenenza al Gruppo e dare la possibilità di partecipare ai risultati e al capitale della Capogruppo e/o della Società, la remunerazione individuale variabile maturata annualmente a consuntivo, o quota parte di essa, può essere erogata, su base volontaria, in strumenti di partecipazione al capitale della Capogruppo.

²⁶ importo corrispondente al 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal rapporto pubblicato dall'EBA riferito al dicembre 2023, in quanto di importo inferiore rispetto alle 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti del gruppo, risultante dalla Relazione sulla remunerazione anno 2023. Tale soglia è stata definita nelle politiche di remunerazione di Capogruppo 2025 e ha valenza triennale.

²⁷ La 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.

7.4.5. Malus e claw-back

L'erogazione della parte differita è sottoposta a malus la cui attivazione può ridurre l'importo erogabile fino all'azzeramento.

In particolare, l'erogazione avverrà alla scadenza di ciascun periodo di differimento previsto a condizione che:

- siano rispettate le Condizioni di accesso (Gates) previste dalla Politica di remunerazione vigente al momento dell'erogazione;
- non siano emersi comportamenti da cui è derivata una perdita significativa²⁸ 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 (c.d. malus);
- per il Personale non appartenente alle funzioni aziendali 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 aziendali 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;
- non siano stati verificati errori relativi ai dati e calcoli che hanno dato origine al compenso maturato.

La Società si riserva altresì di attivare, a tutto il Personale, meccanismi di claw-back, ovvero di restituzione di premi già corrisposti così come richiesto dalla normativa, nell'ambito di:

- iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale, tenendo altresì conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia;
- comportamenti non conformi alle disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o a eventuali codici etici o di condotta stabiliti ex ante dalla Società o dal Gruppo e da cui è derivata una "perdita significativa" per la Società o per la clientela.

Tali meccanismi possono trovare applicazione nei 5 anni successivi al pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile.

²⁸ La nozione di perdita significativa fa riferimento al risk tolerance legato al rischio operativo e reputazionale quali indicatori del RAF.

7.5. Il Sistema di Incentivazione annuale dell'Amministratore Delegato (CEO) e del Vice CEO

Coerentemente con la Politica di remunerazione del Gruppo Sella, la remunerazione variabile di breve periodo per il CEO e per il Vice CEO²⁹ è correlata, in funzione dei ruoli, a indicatori a livello di Società, funzione e/o patrimoni gestiti.

In particolare, la remunerazione variabile è correlata, per una quota parte, al conseguimento dell'obiettivo di Utile Netto Rettificato della Società³⁰ e per una quota parte a indicatori personali e a indicatori di performance societari e dei patrimoni gestiti³¹.

L'Utile Netto Rettificato è inoltre opportunamente corretto per tenere conto di eccessi nei rischi relativi alle prospettive patrimoniali e di liquidità³².

La Scheda Obiettivi è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Infine, Il bonus complessivamente determinato a consuntivo è corretto in funzione delle soglie di rischio individuate rappresentate nell'ambito del RAF della SGR misurate dalla funzione di Risk Management della Società e della Capogruppo.

Lo stesso viene effettivamente erogato a valle delle correzioni di rischio e coerentemente con gli schemi di pay-out descritti in Par. 7.4.4.

Il bonus in oggetto è sottoposto alle clausole di malus e claw-back descritte nel Par. 7.4.5.

7.6. La componente variabile di lungo termine

Il Piano di incentivazione di lungo termine 2024-26 ("il Piano"; "il Piano LTI") è strettamente connesso al Piano Strategico 2024-26 di Sella SGR.

Il Piano è volto a:

- incentivare il conseguimento degli obiettivi del Piano Strategico 2024-2026;
- allineare gli interessi del management con tutti gli stakeholders, con particolare riferimento a investitori, azionisti e impatto positivo verso l'ambiente, la società e la governance;

²⁹ La Politica di remunerazione del Gruppo Sella riconosce la facoltà del CEO di ciascuna Società Del Gruppo, di 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 e 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.

³⁰ Applicando il meccanismo dell'interessenza, cioè applicando una percentuale prestabilita, approvata dal Consiglio di Amministrazione, all'Utile Netto Rettificato della Società. L'Utile Netto Rettificato della Società, posto a base del meccanismo di remunerazione variabile di breve periodo è approvato dal Consiglio di Amministrazione ed è calcolato: i) 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); ii) 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; iii) 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; iv) tenendo conto delle eventuali rettifiche ai risultati economici degli anni precedenti emersi con l'applicazione dello IAS 8; v) tenendo conto delle eventuali differenze riscontrate ex post fra importi stimati negli anni precedenti e gli importi definitivi.

³¹ Quali, ad esempio, la raccolta dei prodotti gestiti, la raccolta dei fondi ESG, 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.

³² Il parametro a tal fine considerato è la variazione consuntivo/budget dell'eccedenza del patrimonio di vigilanza rispetto ai requisiti minimi moltiplicata per il costo del capitale.

- rafforzare la spinta motivazionale nel perseguire gli obiettivi strategici, in un orizzonte temporale allineato e coerente a quello del Piano Strategico;
- favorire la fidelizzazione e la retention (in un'ottica di lungo periodo) sulle risorse ad alto valore aggiunto;
- remunerare adeguatamente i ritorni su progetti che creano valore duraturo per il Gruppo;
- mitigare il rischio di massimizzare i risultati dell'anno a scapito della sostenibilità futura;
- incentivare performance eccezionali.

7.6.1. Caratteristiche generali del Piano LTI 2024-26

Il Piano ha l'obiettivo di rafforzare l'allineamento sulla strategia di business di lungo termine i cui obiettivi sono rappresentati nel Piano Strategico 2024-26.

Il Piano è interamente autofinanziato per mezzo di Utile Netto extra rispetto a quanto fissato nel Piano Strategico 2024-2026 per il triennio 2024/2026. Il costo complessivo del Piano al netto delle imposte non potrà essere superiore al 20% dell'Utile Netto cumulato extra ante LTI effettivamente generato.

Il Piano è attribuito al vesting al conseguimento degli obiettivi fissati, parzialmente in contanti e in OICVM.

Il Piano è riservato al massimo a n. 6 membri del Personale, comprensivi dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale ed altro «personale chiave» per il raggiungimento dei risultati del Piano strategico 2024-2026, individuato dal Consiglio di Amministrazione.

Per ciascun beneficiario è previsto un bonus target per ciascuno dei 3 anni di vesting espresso in percentuale della rispettiva remunerazione fissa, così come riportato nella successiva Tabella 1:

<i>Tabella 1 – Beneficiari del Piano LTI 2024-2026 e rispettivi bonus target</i>			
Categoria	N.	Bonus target annuo (complessivo 2024-26) <i>% rem. fissa</i>	Max anno (complessivo 2024-26) <i>% rem. Fissa</i>
AD/DG	1	25% (50%)	30% (60%)
Vice CEO	1	20% (40%)	24% (48%)
Altro Personale chiave	4	20% (40%)	24% (48%)

Ai fini del calcolo della incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa, il Piano LTI è computato rispettivamente nel 2024, 2025 e 2026, considerando le incidenze massime a livello annuale.

Il Piano, al raggiungimento degli obiettivi assegnati e verificato il conseguimento delle condizioni di accesso (Par. 7.6.3) è erogabile 50% in contanti e 50% OICVM, con il seguente schema di differimento (Figura 2).

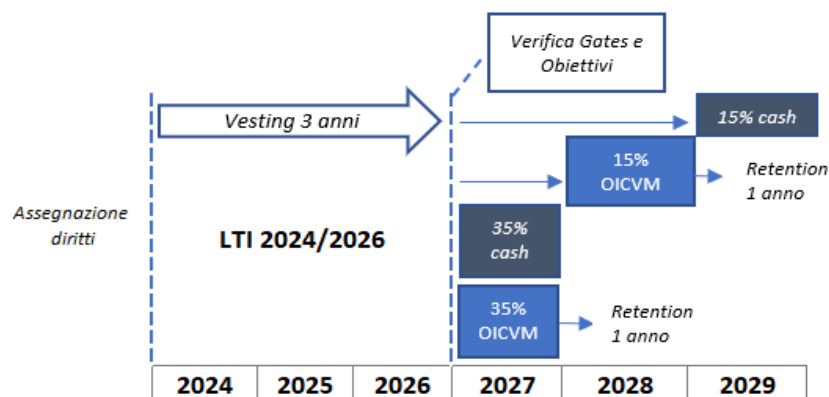


Figura 2 - Il Piano LTI 2024-26

Nel caso di bonus ≤ 30.000 Euro, lo stesso sarà erogato 100% up-front e in contanti.

L'eventuale erogazione del bonus, coerentemente con le Linee di Capogruppo, è subordinata alla verifica preliminare del rispetto, congiunto, al 31/12/2026 delle seguenti Condizioni di accesso («**Gates**»):

- **Condizioni minime di attivazione (Gates di Gruppo):**
 - Common Equity Tier 1 di Gruppo ("CET 1") come previsto in rispettivo RAF;
 - Utile Netto Consolidato Gruppo 2024-2026 cumulato $> 50\%$ di quanto previsto nel Piano Strategico del Gruppo.
- **Condizioni minime di attivazione (Gates Societari):**
 - Utile Netto cumulato della Società nel triennio 2024-2026 $>$ di Utile Netto cumulato triennio 2024-2026 fissato in Piano strategico 2024-26 della Società;
 - Il Costo dell'LTI effettivamente maturato al netto delle imposte in ogni caso non potrà superare il 20% dell'Extra utile netto cumulato ante LTI per il triennio 2024-2026 rispetto alle previsioni di Piano Strategico 2024-26 per il medesimo periodo;
 - Indicatore di rischio riciclaggio della Società $< R4$;
 - Indicatore di rischio di non conformità della Società $< R4$.

Per quanto riguarda il rischio riciclaggio e il rischio di non conformità, le condizioni devono essere rispettate nel continuo lungo la durata del Piano. Per ciascuna delle condizioni, in caso di mancato rispetto in un mese, deve essere applicata una riduzione dell'LTI erogabile del 10%, in due mesi del 20%, in tre mesi del 30%, oltre non si attiva il Gate Societario.

Se l'utile netto consolidato di Gruppo fosse inferiore al 50% del Piano Strategico di Gruppo il Consiglio di Amministrazione della Società, in presenza di risultati eccezionali della Società, potrà valutare l'erogazione dell'LTI con il parere del Comitato per la remunerazione di Capogruppo.

Poiché il finanziamento del Piano è correlato ai risultati annuali cumulati riportati in Piano Strategico, che solo per il primo anno coincidono esattamente con il budget annuale, se, per effetto dell'imputazione del costo dell'LTI nel conto economico annuale, il risultato di quest'ultimo risultasse inferiore al budget dell'anno, il Consiglio di Amministrazione della Società potrà valutare l'erogazione dell'LTI.

7.6.2. Finanziamento del Piano

Il Piano è interamente autofinanziato per mezzo di Utile Netto extra rispetto a quanto fissato nel Piano Strategico 2024-2026. Il costo complessivo del Piano non potrà essere superiore al 20% dell'Utile Netto cumulato extra ante LTI rispetto alle previsioni di piano per il triennio 2024-2026.

7.6.3. Obiettivi del Piano

L'incentivo erogabile è proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi del Piano, contenuti nella Scheda Obiettivi ("la Scheda").

Gli Obiettivi scelti ed inclusi nella Scheda (Fig. 3) sono strettamente connessi al Piano Strategico 2024-26 della Società.

Gli obiettivi sono tra loro indipendenti; verificate le Condizioni di accesso (Gates), il conseguimento di ciascun obiettivo comporta la maturazione della quota di bonus corrispondente fino al valore massimo di incentivazione attribuibile (CAP), erogabile ovviamente nei limiti del finanziamento del Piano. I valori intermedi per ciascun obiettivo sono calcolabili per interpolazione lineare.

Fig. 3 - Schema generale della scheda obiettivi del Piano LTI 24-26

Area valutazione	Livello raggiungimento obiettivo	% Incentivazione	Misurazione	Peso Area
Redditività (Utile netto rettificato cumulato ante LTI)	Max (136,58% del Target Piano strategico)	120%	Cap	50%
	Target (130,48% del Target Piano strategico)	100%	Lineare	
	Min (115% del Target Piano strategico)	49,21%	Lineare	
Volumi	Max (120% del Target Piano strategico)	120%	Cap	40%
	Target (115% del Target Piano strategico)	100%	Lineare	
	Min (105% del Target Piano strategico)	60%	Lineare	
ESG e Digitalizzazione	Max: 3 progetti completati	120%	fisso	10%
	Target: 2 progetti completati	100%	fisso	
	Min: 1 progetto completato	50%	fisso	

Gli obiettivi sono individuati e fissati dal Consiglio di Amministrazione e i relativi target e pesi saranno mantenuti nel tempo coerenti con gli obiettivi e le strategie di lungo termine, così come definiti nel Piano Strategico³³.

In caso di eventi straordinari o non prevedibili a budget, e suscettibili di alterare i Gates e i KPIs, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione di Capogruppo, e supportato dalle Funzioni Aziendali competenti, potrà adeguare i target al fine di tenere in adeguata considerazione gli effetti di tali operazioni sui Gates e i KPIs, tenuto conto di ulteriori indicatori legati al Piano Strategico e alla luce delle performance più generali conseguite in corso di periodo.

³³ In tale ambito, il Consiglio di Amministrazione della Società, previo parere del Comitato per la Remunerazione, qualora ritenuto opportuno o necessario, potrà apportare durante il periodo di vesting eventuali modifiche alla struttura e alle modalità di funzionamento, pur nel rispetto dei contenuti sostanziali ed economici nonché delle finalità del Piano LTI stesso.

In caso di modifiche più restrittive a livello regolamentare e/o nel RAF alle condizioni di accesso del Piano LTI, le soglie definite verranno aggiornate di conseguenza.

7.6.4. Clausole di leaving

In caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della Carica prima del termine del periodo di vesting per (a) cessazione del rapporto per maturazione dei requisiti pensionistici, ovvero (b) in caso di morte o per sopravvenuta inabilità lavorativa, i Beneficiari manterranno ogni diritto in relazione al Piano in misura riproporzionata pro-rata temporis o, se la cessazione interviene a valle del periodo di vesting, con riferimento alle quote differite e/o oggetto di retention. Nel caso in cui siano state rassegnate le dimissioni o in caso di cessazione del rapporto per mutuo consenso, la Società si riserva di valutare il riconoscimento dell'incentivo.

In tutti i casi di cessazione del rapporto o della Carica diversi da quelli sopra indicati, i Beneficiari perderanno ogni diritto in relazione al Piano, incluse le eventuali quote differite ancora non erogate e medesimi non avranno diritto a ricevere alcun compenso o indennizzo a qualsivoglia titolo da parte della Società.

7.6.5. Clausole di malus e claw-back del Piano LTI

I bonus maturati sono sottoposti a clausole di malus e claw-back al ricorrere di determinate fattispecie, come previste al precedente paragrafo 7.4.5.

7.7 Conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica o trattamenti pensionistici

La politica pensionistica e di fine del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica è in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine del gestore e dei fondi che gestisce.

7.7.1 Benefici Pensionistici Discrezionali

I benefici pensionistici discrezionali sono riconosciuti tenendo conto della situazione economica della Società e degli OICVM gestiti, nonché dei rischi a lungo termine assunti dal personale.

Se il rapporto è interrotto prima di aver maturato il diritto al pensionamento, per il personale appartenente al personale più rilevante i benefici pensionistici discrezionali sono investiti negli strumenti definiti al paragrafo 7.4.4, tenuti in custodia dalla Società per un periodo di cinque anni e soggetti a meccanismi di aggiustamento ex post in relazione alla performance al netto dei rischi. Se il rapporto cessa con diritto alla pensione, per il personale appartenente al personale più rilevante i benefici pensionistici discrezionali sono riconosciuti sotto forma di strumenti definiti al paragrafo 7.4.4, e assoggettati a un periodo di mantenimento (retention) di cinque anni.

7.7.2 Severance (Golden Parachute)

Coerentemente con quanto previsto dalla Politica di remunerazione del Gruppo Sella, la Società può stipulare con il Personale accordi aventi oggetto compensi in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica.

Non possono essere invece 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.

Quando definiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, tali compensi, per la quota eccedente le previsioni di legge o del

Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) in merito all'indennità di mancato preavviso, ove prevista, costituiscono la cd. Severance (o "Golden Parachute")³⁴.

Tali compensi devono essere riconosciuti in misura non superiore alle cinque annualità di remunerazione fissa e non superare l'importo di 2.000.000 di euro.

Tali compensi, per il Personale appartenente al Personale più Rilevante, devono essere:

- correlati alle performance realizzate, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali;
- determinati anche dalle performance, al netto dei rischi, e dai livelli patrimoniali e di liquidità della Società.

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 più Rilevante alle regole di maggior dettaglio nel rispetto dei limiti definiti nei Par. 7.3, 7.4 e 7.6 ed in particolare erogati secondo le regole contenute nel Par. 7.4.4 e 7.4.5 ovvero essere assoggettati a meccanismi di correzione ex-post (malus e claw-back) a copertura di eventuali comportamenti fraudolenti, dolosi o di colpa grave a danno della Società e/o del Gruppo³⁵.

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.

In particolare, i compensi corrisposti a titolo di severance si cumulano al variabile complessivo di competenza dell'ultimo anno di permanenza in azienda³⁶, ad esclusione di quelli corrisposti ai sensi delle previsioni di legge o del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) in merito all'indennità di mancato preavviso e degli importi pattuiti 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.

Il Comitato per la Remunerazione di Gruppo è informato tempestivamente sulle eventuali severance, determinate nei limiti e secondo i criteri delle presenti Politiche, previste per il personale appartenente al perimetro del Personale più Rilevante. È inoltre previsto il suo diretto coinvolgimento nel trattamento dei casi individuali di maggiore rilievo.

³⁴ Non sono considerati "severance":

- l'indennità di mancato preavviso fissato da contratto collettivo nazionale di lavoro;
- i compensi stabiliti in sede giudiziale e di collegio arbitrale, ai sensi di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero quando la somma da riconoscere è determinata da un terzo indipendente (giudice o arbitro) e non è frutto di un accordo tra datore di lavoro e dipendente;
- 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 clawback 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 clawback che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti e di colpa grave a danno della Società.

³⁵ Ai fini della verifica delle condizioni di accesso poste alla base dell'erogazione della remunerazione variabile, i dati di riferimento saranno quelli consolidati dell'ultima relazione annuale disponibile.

³⁶ Inclusa la quota di competenza dell'anno di eventuali Long term incentive maturati.

8. COMPENSI DEGLI ORGANI SOCIALI

La remunerazione degli Amministratori è determinata dall'Assemblea degli Azionisti in misura fissa, secondo criteri tali da attrarre, trattenere e motivare consiglieri dotati delle qualità professionali richieste per un'eccellente gestione della Società; essa è altresì definita in modo da essere adeguata all'impegno, alla responsabilità e al contributo fornito.

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.

Alla remunerazione degli Amministratori si sommano eventualmente altri emolumenti relativi ad incarichi speciali conferiti ai singoli amministratori³⁷ dal Consiglio di Amministrazione e alla partecipazione a organi costituiti all'interno del Consiglio.

Per gli Amministratori non esecutivi che ricoprono particolari cariche, 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. La componente variabile riconosciuta in strumenti finanziari o ad essi correlata è soggetta a retention sino al termine o alla scadenza del mandato³⁸.

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), salva diversa decisione adottata dall'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione e con i quorum costitutivi e deliberativi previsti.

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.

Il compenso eventualmente deliberato per gli Amministratori dipendenti di società del Gruppo è riconosciuto direttamente alla società di cui l'Amministratore è dipendente³⁹ o presso la quale opera stabilmente, 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.

Il compenso eventualmente deliberato per gli Amministratori non dipendenti di società del Gruppo è corrisposto direttamente all'Amministratore interessato⁴⁰.

Per gli Amministratori esecutivi è prevista, oltre alla componente fissa ed agli eventuali *fringe benefits* previsti dalle policy interne, una componente variabile della remunerazione ancorata ai risultati effettivamente raggiunti dalla Società (vedi Par. 7.5 e 7.6).

La remunerazione dei componenti il Collegio sindacale (Sindaci effettivi) è determinata dall'Assemblea degli Azionisti in misura fissa e non può essere prevista alcuna remunerazione variabile.

I componenti degli Organi sociali hanno di norma diritto al rimborso delle spese vive occasionate dalla carica.

A favore degli esponenti della SGR è infine stipulata una polizza di assicurazione per la responsabilità civile (c.d. "polizza D&O").

³⁷ Si precisa che da tali casistiche sono esclusi eventuali emolumenti definiti a fronte di altre forme di collaborazione (agenzia, commerciale, consulenza etc.)

³⁸ Ai fini delle presenti disposizioni il rinnovo non costituisce un'ipotesi di scadenza del mandato.

³⁹ Fatto salvo per il compenso per la carica di Amministratore delegato.

⁴⁰ Fatti salvi eventuali casi di Amministratori ex dipendenti del gruppo Sella che rinuncino al compenso a favore della società designante e per conto della quale essi agiscono nell'interesse del Gruppo.

9. REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI ABITUALI NON LEGATI DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

La remunerazione dei collaboratori esterni del Gruppo è regolata dai rispettivi contratti individuali.

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 il Personale dipendente nei casi in cui il rapporto di collaborazione sia caratterizzato da prospettive di lungo periodo.

La remunerazione dei collaboratori esterni è formata, di norma, dalla sola componente fissa. Ove presente, la remunerazione variabile dovrà essere attentamente valutata e formalizzata, parametrizzata a specifici indicatori definiti ex ante relativi all'attività svolta e dovrà essere definito ex ante il relativo limite massimo. Eventuali spese connesse all'esercizio dell'incarico possono essere sostenute direttamente dalla Società o rimborsate al collaboratore.

Possono essere previsti, in casi eccezionali e debitamente motivati, contratti di consulenza professionale e contratti di collaborazione – escluse le prestazioni professionali – stipulati anche nei confronti di Amministratori e Personale dipendente. Ove previsti, questi contratti sono approvati dal Consiglio di Amministrazione della Società e portati per informativa al Consiglio di Amministrazione di Banca Sella Holding, previo parere della funzione Risorse Umane e della funzione di Conformità che ne informano anche le omologhe funzioni di Capogruppo. I pareri preventivi dovranno valutare il rispetto delle presenti Politiche con riferimento alla remunerazione complessivamente percepita.

10. REMUNERAZIONE DEL RESPONSABILE DEL FONDO PENSIONE

Con riferimento al Responsabile del Fondo Pensione Aperto Eurorisparmio Previdenza Complementare, con funzioni, compiti e responsabilità stabiliti dalla normativa ed in particolare dall'articolo 5, commi 2 e ss, del D.Lgs. 252/2005 nonché dal Regolamento del Fondo Pensione stesso e che svolge la propria attività in modo autonomo e indipendente, riportando direttamente all'organo amministrativo della SGR relativamente ai risultati dell'attività svolta, la remunerazione è esclusivamente fissa, con un compenso allineato ai valori di mercato, a carico del Fondo Pensione.

La remunerazione annuale è determinata dal Consiglio di Amministrazione della SGR all'atto della nomina e per l'intero periodo di durata dell'incarico. Il compenso del Responsabile non può essere pattuito sotto forma di partecipazione agli utili della SGR, o di società controllanti o controllate, né sotto forma di diritti di acquisto o di sottoscrizione di azioni della SGR o di società controllanti o controllate.

11. INFORMATIVA AL PUBBLICO ED 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 **KID** contiene una dichiarazione attestante che le informazioni relative alle politiche di remunerazione del personale, sono disponibili per gli investitori gratuitamente, sul sito www.sellasgr.it (sezione documenti "Informativa agli Investitori");

- 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 e successive modifiche e integrazioni 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 Banca d'Italia, 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 42 del Regolamento Banca d'Italia, nonché alle eventuali irregolarità riscontrate; alle eventuali modifiche sostanziali rispetto alla politica di remunerazione adottata.

La politica di remunerazione relativa al Responsabile del Fondo Pensione è resa pubblica nei suoi elementi essenziali nel "Documento sul sistema di governo afferente alla gestione dei fondi pensione".

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.

ALLEGATO 1 – PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DI SELLA SGR

La funzione Risorse Umane, con il supporto della Direzione, provvede annualmente a effettuare un'analisi finalizzata ad identificare il "Personale più rilevante" della Società (intendendosi come tale 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), applicando le disposizioni del Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF (il "Regolamento") del 5 dicembre 2019, modificato dal Provvedimento del 23 dicembre 2022, e tenendo conto degli Orientamenti ESMA.

Il personale che, per almeno tre mesi, svolga attività riconducibili ai criteri di identificazione del Personale più Rilevante è soggetto alle relative regole di maggior dettaglio previste dalle Politiche di Remunerazione.

A conclusione dell'individuazione dei soggetti appartenenti alla categoria del "Personale più rilevante" la funzione Risorse Umane 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 alla funzione Compliance, per la verifica che tutte le attività sopra descritte siano conformi alla vigente normativa di vigilanza e alle Politiche di Remunerazione, e al Servizio Risk Management per verificare che tutti i criteri applicati siano idonei a garantire che tutto il personale che ha un impatto significativo sul profilo di rischio sia identificato.

Tale analisi viene portata in approvazione nel Consiglio di Amministrazione nella seduta di marzo, previo parere del Comitato per la Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere delle funzioni Compliance e Risk Management, con il contributo dei Consiglieri indipendenti, 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 Capogruppo.

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.

La funzione Risorse Umane presidia il processo di comunicazione ai singoli soggetti che sono stati identificati come "personale più rilevante" della Società.

Con l'obiettivo di rafforzare l'efficacia dell'iter di identificazione del personale rilevante, la funzione Risorse Umane con la 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 verificassero eventuali modifiche o integrazioni rilevanti l'aggiornamento viene sottoposto al Consiglio di Amministrazione.

La funzione di Revisione Interna verifica, con cadenza almeno annuale, la corretta attuazione del processo rispetto a quanto definito.

Ai fini del Regolamento Banca d'Italia 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 CEO, il Vice CEO/Responsabile Direzione Operativa, il Responsabile Direzione Investimenti, il Responsabile Organizzazione, Progetti e IT, il Responsabile Direzione Legale, Affari Societari e Risorse Umane, il Vice-Responsabile Direzione Investimenti, il Responsabile Consulenza, il Responsabile Commerciale, il Responsabile Previdenza (per un totale di 8 soggetti)

Si ritiene non debbano invece essere inclusi:

- il Responsabile Marketing e comunicazione, in quanto non assume decisioni autonome idonee a incidere in modo significativo sul profilo di rischio della Società. La funzione opera in via esecutiva nell'ambito di indirizzi strategici e commerciali definiti dalla Direzione e dagli organi apicali, con deleghe di spesa limitate e prive di impatto sulla propensione al rischio;
- il Responsabile Prodotti e Segnalazioni, in quanto non ha poteri delegati di spesa, le mansioni sono di natura legale e relative ad attività tecniche (documentazione d'offerta, segnalazioni Bdl/COVIP/Consob) senza autonomia decisionale. La funzione riporta al Responsabile Direzione Legale, Affari Societari e Risorse Umane, identificato al punto ii);
- Il Responsabile Affari Legali, in quanto supporta l'organizzazione sotto il profilo legale non assumendo rischi propri; le deleghe in materia legale per transazioni e giudizi sono limitate e subordinate alla Direzione e conferite in apposita procura. Le decisioni su controversie e contenzioso spettano a CEO/Vice CEO o membri di Direzione entro limiti definiti. Riporta al Responsabile Direzione Legale, Affari Societari e Risorse Umane, identificato al punto ii);
- Il Responsabile Segreteria Societaria, in quanto svolge supporto tecnico agli organi sociali (convocazioni, verbali, adempimenti) e non ha poteri operativi rilevanti. Svolge compiti amministrativi e documentali, riportando al Responsabile Direzione Legale, Affari Societari e Risorse Umane, identificato al punto ii);
- il Responsabile Risorse Umane Amministrazione, in quanto la funzione ha un ruolo amministrativo/gestionale HR, senza impatto su rischi finanziari. I poteri HR rilevanti (assunzioni, promozioni, provvedimenti disciplinari) sono in capo a CEO/CdA. L'attività di HR è di coordinamento e amministrazione; nessun ruolo nelle decisioni strategiche o di rischio. Riporta al Responsabile Direzione Legale, Affari Societari e Risorse Umane, identificato al punto ii);
- il Responsabile Amministrazione e controllo Gestioni collettive e il Responsabile Contabilità e Controllo di Gestione, in quanto rispondono al Responsabile Direzione Operativa; non possiedono deleghe rilevanti in autonomia (solo limiti tecnici, spesso con doppia firma). Le attività svolte sono di natura amministrativa, contabile e fiscale;
- Il Responsabile IT e Security, in quanto è una funzione tecnica, non coinvolta in processi decisionali d'investimento. Le responsabilità ICT non comportano poteri delegati di investimento o spesa oltre soglie rilevanti. Non ha deleghe operative e risponde alla Responsabile Organizzazione, Progetti e IT nonché membro di Direzione (già identificato al punto ii);
- Il Responsabile Project Management, il Responsabile Strategy & Business Development, il Responsabile Private Assets, in quanto le funzioni svolgono attività progettuali e di sviluppo, senza poteri decisionali o deleghe operative. Non influiscono sui rischi degli OICVM/Fondi Pensione e non hanno deleghe rilevanti su spesa, investimenti o limiti.

iii. personale delle funzioni aziendali di controllo.

In forza della valutazione effettuata è stato individuato tutto il personale appartenente alle funzioni Risk Management, Compliance, Revisione interna e Antiriciclaggio (per un totale di 8 soggetti).

iv. altri soggetti che, individualmente o collettivamente, assumono rischi in modo significativo per il gestore o per gli OICVM gestiti o i FIA gestiti ("altro personale più rilevante").

In forza della valutazione effettuata è stato individuato il personale dipendente dalla Direzione Investimenti (per un totale di 8 soggetti).

Sulla base del posizionamento nella matrice prevista dalla normativa interna, sono stati esclusi i gestori che percepiscono una remunerazione totale inferiore a 70.000 euro e gestiscono un AUM inferiore al 10% rispetto al totale AUM al 31 dicembre 2025.

Si è altresì valutato di escludere dal personale più rilevante un gestore, con una remunerazione totale superiore a 70.000 in quanto non ha al momento prodotti assegnati. Il gestore con una remunerazione totale superiore a 70.000 euro e un totale AUM gestito inferiore al 10% è stato al momento escluso. Verrà rinviata l'analisi dell'eventuale inclusione, solo a seguito dell'avvio dell'attività di gestione di FIA.

I componenti del Comitato Investimenti ed ESG (Direttore Investimenti, Vice Direttore Investimenti e Responsabili di Team) sono già identificati nelle categorie (ii) e (iv).

I componenti del Comitato Market Abuse (Responsabile Internal Audit, Responsabile Risk Management, Direttore Investimenti, Altro membro di Direzione) sono già identificati nelle categorie (ii) e (iii).

I componenti del Comitato di Direzione rientrano tra il personale rilevante di categoria (ii).

Il Comitato Accettazione Clienti ha il compito di valutare e fornire il proprio parere su eventuali nuovi soggetti Collocatori, Società Fiduciarie e Clienti diretti della Società ai quali, con l'applicazione dei "Criteri di assegnazione del profilo di rischio", viene assegnato un rischio alto. Il CAC è un Comitato collegiale che vota a maggioranza assoluta dei presenti e i cui membri rientrano nel personale rilevante di categoria (i) (ii) e (iii). La conclusione di accordi aventi ad oggetto la promozione e/o il collocamento dei prodotti/servizi offerti è in carico a CEO/Vice CEO.

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, i soggetti individuati sono già ricompresi nel personale di categoria (iii). Gli altri sono stati esclusi in quanto l'attività professionale e le mansioni ad oggi affidate non hanno un impatto diretto sul profilo di rischio della Società o degli OICVM gestiti.

Al termine del processo valutativo, sulla base dei criteri individuati dal Regolamento Banca d'Italia, sono stati individuati quali appartenenti alla categoria del "Personale più rilevante" di Sella SGR S.p.A. per l'esercizio 2026 complessivi 31 soggetti.

ALLEGATO 2 – PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DI GRUPPO

Per “personale più rilevante” si intende il personale la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo 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 nella CRD V, come recepiti dalla Banca d'Italia nella Circolare 285 e nel Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021. Il processo di identificazione viene svolto anche su base individuale, ove richiesto dalla normativa di riferimento.

Partecipazione al capitale del personale più rilevante

Nell'ambito di quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza, è richiesto almeno annualmente al Personale più Rilevante di Gruppo di comunicare gli investimenti in strumenti finanziari⁴¹ emessi dalla Società in cui opera, dalla capogruppo o dalle altre società del gruppo (azioni, obbligazioni, derivati o quote di OICVM che hanno tali strumenti come sottostante) ed effettuati autonomamente su propria iniziativa e con proprie risorse. Sono esclusi dagli obblighi di comunicazione gli investimenti in strumenti finanziari effettuati sulla base di una iniziativa estesa nel suo complesso al Personale dalla Società o dal gruppo⁴².

In considerazione della rilevanza delle risultanze di tali comunicazioni, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo può riceverne informativa e, acquisito il parere del Comitato Remunerazione, individuare le tipologie di operazioni e investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal Personale più Rilevante che potrebbero eventualmente incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi riservandosi di valutare l'eventuale applicazione, al Personale più Rilevante coinvolto, di criteri più stringenti nell'ambito dei sistemi incentivanti, con particolare riguardo – ove ne ricorressero le condizioni - alla durata del periodo di differimento e alle condizioni di applicazione delle clausole di malus e clawback.

⁴¹ Sono esclusi dal presente ambito gli investimenti in strumenti finanziari operati dagli azionisti all'interno di una politica strutturale di diversificazione degli investimenti che in quanto tale non rientra nel contesto delle Politiche di Remunerazione della Società.

⁴² A titolo di esempio, la possibilità di convertire il premio MBO o il welfare in azioni.