

Sella

Financial Markets

Piano di fidelizzazione e incentivazione
Long Term Incentive (LTI) 2021-2023 –
proposta di modifica

Per il triennio di piano 2021-2023, in linea di continuità con il triennio precedente, è stato a suo tempo approvato per “Sella Financial Markets” **un piano di crescita della remunerazione fissa e un piano di long term incentive (LTI)** con lo scopo di accrescere la fidelizzazione e la motivazione dei soggetti chiave e sviluppare l’imprenditorialità. L’approvazione ha coinvolto anche l’Assemblea dei soci poiché è previsto che una parte del piano di long term incentive possa essere realizzato attraverso l’attribuzione di azioni BSH.

Sono stati individuati **inizialmente 18 soggetti chiave dell’area** destinatari dell’iniziativa, tra cui 9 soggetti non coinvolti in precedenza o coinvolti marginalmente e 9 soggetti già coinvolti sin dall’origine del piano 2018-2020. Tale forma di incentivazione è previsto possa essere estesa anche ad altri soggetti particolarmente meritevoli, a parità di costo complessivo per l’azienda, purchè in forza al 31/12/2020.

In sintesi il funzionamento dei piani prevede che il **10% dell’overbudget cumulato del triennio in termini di utile netto** (il budget cumulato di utile netto triennale è pari a circa 19,5 mln EUR) **costituisca un ammontare teorico complessivo da suddividere in due componenti per:**

- 1) Erogare un premio LTI variabile in aggiunta al sistema incentivante annuale (componente variabile del LTI).**
- 2) Determinare un incremento del livello di remunerazione fissa calcolato trasformando in rendita annua lorda l’importo teorico fisso (componente fissa del LTI).**

E’ prevista inoltre la maturazione di una partecipazione agli utili di Sella Financial Markets per i due trienni successivi a quello in cui matura il premio.

L’incremento della retribuzione fissa è calcolato considerando l’importo teorico destinato al piano di crescita della remunerazione e trasformato in rendita annua lorda (tasso medio BCE dal 1999 al 2020, orizzonte di pensionamento legge Fornero; in caso di premorienza calcolo di un montante teorico sostitutivo della rendita da erogare agli eredi).

Ovviamente nel calcolo dell’overbudget di utile netto vengono applicate le correzioni per il rischio (di mercato, di liquidità e operativo) che già si applicano annualmente ai fini del calcolo delle retribuzioni variabili del personale.

Lo schema a suo tempo approvato suddivide i potenziali destinatari in due gruppi (A) e (B), il primo dei quali composto da 9 soggetti (tra cui i più senior anagraficamente) e il secondo composto da altri 9 soggetti.

Per i soggetti del gruppo (A) la componente variabile del piano LTI (erogabile come versamento a fondo pensione aziendale o acquisto azioni della capogruppo) pesa il 70% del premio teorico complessivo e la restante componente fissa per il 30%. Per i soggetti del gruppo (B) la componente variabile del piano LTI (erogabile come versamento a fondo pensione aziendale o acquisto azioni della capogruppo) pesa 30% del premio teorico complessivo e la restante componente fissa per il 70%.

Nelle simulazioni che furono allegate al piano approvato era indicato il montepremi complessivo che finanzia le due componenti del piano sarebbe stato suddiviso per il 66,50% ai soggetti del gruppo (A), con il vincolo che ai 4 soggetti più senior anagraficamente non andasse più del 30% del totale, e per il 33,50% ai soggetti del gruppo (B).

Tale ripartizione non poteva che essere indicativa potendosi modificare tra l'altro le percentuali di partecipazione al montepremi per effetto del contributo relativo di ciascuno al risultato finale (ed infatti tali percentuali sono mutate da allora sino ad oggi con una crescita di quella complessiva assegnata ai soggetti più giovani).

Si precisa che il proponente, essendo responsabile dell'area Treasury & Financial Markets, è uno dei destinatari del piano in oggetto.

Tenuto conto:

- di alcune modifiche intercorse nelle responsabilità e nei contributi individuali
- del fatto che le recenti dimissioni di soggetti junior hanno evidenziato un cospicuo gap in particolare nelle retribuzioni fisse rispetto al mercato (gap ulteriormente acuito in ragione della maggiore appetibilità delle risorse a fronte dei risultati particolarmente brillanti conseguiti nel primo e secondo anno di piano),

si ritiene opportuno, fermo restando le regole di maturazione del montepremi complessivo, proporre le modifiche dettagliate nel seguito.

Si ricorda che una **prima proposta di modifica, già approvata nel 2022 ha riguardato la destinazione di una quota del premio maturando (pari ad un costo di 125k euro) a finalità umanitarie** a sostegno della popolazione ucraina.

Le proposte di modifica, fermo restando tutti gli altri principi stabiliti a suo tempo, sono avanzate in ottica di massimizzazione della fidelizzazione dei percettori e tenendo conto della crescente sensibilità sui temi ESG.

Esse riguardano la suddivisione del premio teorico tra componente fissa e componente variabile e la possibile destinazione di una quota del premio; e sono nel dettaglio le seguenti:

- **Recepire l'inserimento di un nuovo soggetto;**
- **Modificare la lista dei soggetti (A) e (B) sempre ancorandola a criteri oggettivi tenendo in debita considerazione i contributi individuali forniti ed il gap riscontrato rispetto al mercato per quanto riguarda le retribuzioni fisse con l'obiettivo di massimizzare il potenziale gradimento (e quindi la fidelizzazione) dei percettori come dettagliato nella slide seguente;**
- **Ampliare la quota parte destinabile a iniziative di carattere sociale e umanitario oltre a quanto a suo tempo già deliberato (nel caso in cui i risultati del primo semestre di Sella Financial Markets risultino superiori al budget di periodo di più del 30% per ulteriori 62,5k EUR, nel caso in cui risultino superiori al budget di periodo di più del 50% per ulteriori 125k EUR).**