



**Executive Remuneration
Gruppo SACE**

Executive Remuneration Gruppo SACE

Indice

1. Principi e criteri generali	3
2. Executive Remuneration	3
3. Componente variabile di breve termine	4
3.1 <i>Scheda MBO</i>	4
3.2 <i>Consuntivazione degli obiettivi</i>	5
3.3 <i>Calcolo del bonus effettivo maturato</i>	6
4. Trattamenti economici in caso di cessazione del rapporto di lavoro.....	7
5. Governance	7

1. PRINCIPI E CRITERI GENERALI

Le politiche di remunerazione sono uno strumento a sostegno delle strategie di medio e lungo termine della Società e hanno l'obiettivo di creare valore nel tempo e perseguire una crescita sostenibile per l'Azionista, per le persone che ci lavorano e per i clienti. Tali politiche permettono alla Società di attrarre, motivare e trattenere le risorse che - per le loro competenze tecniche e manageriali - sono un fattore chiave per il conseguimento degli obiettivi strategici di Gruppo, tramite un sistema premiante adeguatamente articolato che consente l'allineamento degli interessi dei singoli destinatari con quelli del Gruppo SACE.

Tali politiche garantiscono l'applicazione dei principi di pari opportunità, inclusione e meritocrazia, perseguendo l'obiettivo di equità salariale senza alcuna distinzione di età, genere, orientamento sessuale, stato civile, ecc. Sono infatti fondate sui seguenti principi:

- a) equità e coerenza retributiva in considerazione dei ruoli e delle responsabilità assegnate, nonché delle competenze acquisite e delle capacità dimostrate
- b) competitività intesa come confronto con le prassi e le tendenze di mercato
- c) valorizzazione del merito in termini di risultati, competenze, comportamenti e valori espressi.

I destinatari delle presenti politiche di remunerazione sono rappresentati dal personale con qualifica Dirigenziale appartenente alle Società del Gruppo SACE. Nell'applicazione delle politiche si tiene conto della specifica normativa di settore e della normativa interna applicabile alle società soggette a vigilanza.

2. EXECUTIVE REMUNERATION

SACE ha definito un pacchetto retributivo rivolto al proprio personale Dirigenziale adeguatamente bilanciato, ovvero proporzionato nelle sue componenti fissa, variabile e di *benefit*, volto a garantire una connessione lineare tra remunerazione e *performance*. Tale sistema di remunerazione prevede:

- una **componente fissa**, che remunera il ruolo e le responsabilità attribuite, tenendo conto dell'esperienza, della qualità del contributo dato al raggiungimento dei risultati strategici di Gruppo e del livello di eccellenza espresso nell'esercizio delle funzioni assegnate. Il peso della componente fissa incide sulla retribuzione totale in misura adeguata ad attrarre e trattenere le risorse e, contestualmente, a remunerare in misura idonea il ruolo, anche nel caso di mancata erogazione degli incentivi variabili a fronte di risultati insufficienti, onde scoraggiare l'adozione di comportamenti non proporzionati al grado di propensione al rischio proprio dell'azienda nel conseguire risultati sia a breve che a medio-lungo termine.
- una **componente variabile di breve termine**, finalizzata invece ad allineare le *performance* dei destinatari agli interessi della Società, in particolare, definendo a priori obiettivi direttamente correlati alla creazione di valore. La sua erogazione è

legata quindi al raggiungimento di risultati, aziendali e individuali, e remunera i risultati conseguiti nell'anno di riferimento, come specificato nel par. 3 in ottemperanza a quanto previsto dalla policy aziendale vigente in materia di performance management & variable pay.

- un pacchetto di **benefit**: in aggiunta ai corrispettivi economici fissi e variabili come sopra descritti, è riconosciuto un competitivo pacchetto di benefit, che include, tra l'altro, previdenza integrativa e assistenza sanitaria per i dipendenti e le loro famiglie.

3. COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE

Il riconoscimento dell'incentivo variabile di breve termine (MBO) è subordinato al raggiungimento degli obiettivi specificati nella scheda obiettivi MBO individuale. La partecipazione al sistema d'incentivazione è comunicata al singolo destinatario mediante:

- lettera di assegnazione, documento che include l'indicazione del bonus teorico, indicato in termini percentuali rispetto alla Retribuzione Annua Lorda (RAL) al 31 dicembre dell'anno di performance.
- scheda MBO con il set di obiettivi aziendali e individuali.

I valori del bonus teorico per ciascun Dirigente sono definiti sulla base di una matrice che tiene in considerazione sia il livello organizzativo, sia il peso del ruolo ricoperto. Quest'ultimo viene definito tenendo conto della Job Evaluation condotta periodicamente per determinare l'importanza, la complessità e il valore di ogni posizione all'interno dell'organizzazione.

3.1 Scheda MBO

La scheda MBO si compone di due sezioni, di peso equivalente:

- Obiettivi aziendali
- Obiettivi individuali

Per ciascun obiettivo vengono definiti valori di:

- Soglia 1 (livello di accesso, pari di norma al 70% del valore Target)
- Soglia 2 (livello intermedio, pari di norma al 80% del valore Target)
- Target (pari al 100% del valore di budget identificato)
- Overperformance (pari ad un massimo del 120% del valore Target)

La sezione degli obiettivi aziendali si compone di almeno due obiettivi cd. "cancello", rispetto ai quali il mancato raggiungimento della Soglia 1 comporta la mancata attivazione del sistema di incentivazione, e di uno o più obiettivi di Gruppo comuni a tutte le Società.

La sezione degli obiettivi individuali è invece composta da specifici indicatori di performance individuale rientranti nelle seguenti tipologie:

- indicatori economico-gestionali riconducibili agli ambiti di propria competenza

- indicatori specifici di ruolo, correlati alle aree di attività individuali e consistenti in outcome in via prioritaria o - qualora non possibile - output specifici e oggettivamente misurabili

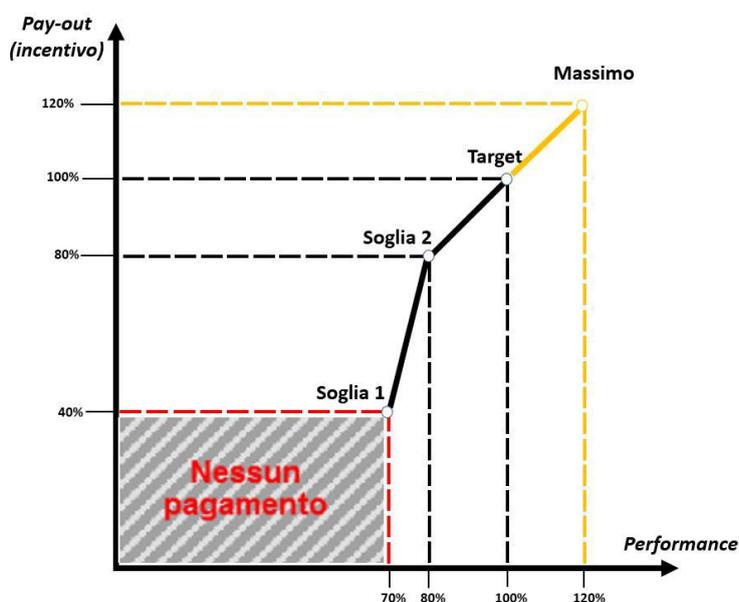
La funzione Human Resources assicura che gli obiettivi individuati e relativi indicatori siano coerenti con i requisiti della policy di performance management e variable pay vigente e valuta, in collaborazione con le funzioni di pianificazione, amministrazione e finanza e la funzione che presidia il Piano Progetti, eventuali revisioni.

Tutti gli obiettivi assegnati annualmente sono in linea con il *purpose* aziendale e gli interessi di lungo termine degli *stakeholder*, e promuovono l'adozione di pratiche sostenibili garantendo una gestione aziendale orientata al futuro. Il sistema di valutazione delle *performance* è infatti volto a garantire la trasparenza e l'allineamento con la strategia aziendale di sostenibilità, che integra i principi ESG (Environmental, Social, Governance). Gli obiettivi assegnati al management non si limitano dunque all'ambito economico-finanziario, ma comprendono anche il conseguimento di risultati legati alla sostenibilità e all'implementazione della strategia ESG.

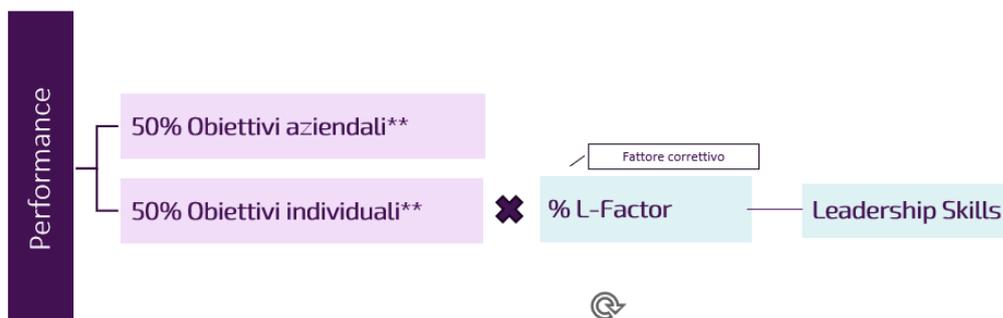
3.2 Consuntivazione degli obiettivi

Per la consuntivazione degli obiettivi aziendali si fa riferimento ai valori approvati in bilancio al 31/12 del periodo di *performance*. Il mancato raggiungimento del livello minimo previsto - pari di norma al 70% del valore di budget, anche solo per uno degli obiettivi "cancello" indicati nel par. 3.1, comporta la mancata attivazione del sistema di incentivazione per tutti i destinatari.

La percentuale teorica di pagamento (cd. pay-out) per il singolo obiettivo varia dal 40% (nel caso di raggiungimento della soglia 1, di norma pari al 70% del valore Target) al 120% (nel caso di raggiungimento del 120% del valore Target). Risultati intermedi tra le soglie individuate vengono consuntivati secondo il metodo dell'interpolazione lineare tra Soglia 1 e Soglia 2, così come tra Soglia 2 e Target, come nell'esempio di seguito illustrato:



Il risultato della sezione degli Obiettivi Individuali può essere inoltre condizionato da un fattore correttivo denominato “Leadership Factor (L-Factor)”, relativo alla valutazione delle *Leadership Skills* collegate al modello di valori e Leadership SACE, che tiene in considerazione anche gli esiti del processo di Cross-Evaluation, ossia feedback e valutazioni trasversali fornite da altri soggetti, nonché della calibration svolta dal Comitato di Direzione.



La valutazione del “L-Factor” può essere misurata in un intervallo che va da 0% a 120% e la relativa percentuale viene applicata alla sezione Obiettivi Individuali.

Qualora la valutazione del “L-Factor” risultasse inferiore al 100%, non viene riconosciuta *over-performance* né per gli obiettivi aziendali né per quelli individuali.

3.3 Calcolo del bonus effettivo maturato

Il bonus effettivo maturato da ciascun destinatario, erogato l’anno successivo a quello di riferimento, è determinato dal livello di raggiungimento degli obiettivi aziendali e individuali assegnati, questi ultimi adeguati dal “L-Factor”.

4. TRATTAMENTI ECONOMICI IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il trattamento economico riconosciuto è determinato in conformità con quanto previsto dagli obblighi di legge e/o dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento.

5. GOVERNANCE

I soggetti coinvolti nella definizione, approvazione, attuazione e successiva verifica delle politiche di remunerazione sono:

- Consiglio di amministrazione
- Human Resources; Agile Planning & Performance Management; Risk Management; Compliance & Anti-Money Laundering.
- Responsabili di Struttura

Il Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di amministrazione in considerazione del *budget* aziendale e di quanto definito nel Piano Industriale triennale:

- approva l'assegnazione della scheda obiettivi annuale individuale dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale
- valuta l'effettivo livello di raggiungimento degli obiettivi predeterminati di anno in anno
- stabilisce i limiti massimi alla componente variabile erogabile e ne autorizza l'eventuale distribuzione, previa verifica del raggiungimento dei risultati aziendali nell'anno di riferimento.

Human Resources, Agile Planning & Performance Management, Risk Management, Compliance & Anti-Money Laundering e Responsabili di struttura

La funzione Human Resources definisce le politiche retributive e promuove i sistemi incentivanti di Gruppo coerentemente con gli indirizzi strategici di Gruppo; con il supporto delle funzioni interessate presidia inoltre il processo di assegnazione e valutazione degli obiettivi del personale.

La funzione Compliance & Anti-Money Laundering verifica la coerenza delle politiche di remunerazione con la normativa di riferimento.

Human Resources e la funzione Agile Planning & Performance Management definiscono congiuntamente il budget stanziato per la componente variabile della retribuzione.

Agile Planning & Performance Management e Risk Management provvedono, sulla base delle linee guida strategiche approvate dal Consiglio di amministrazione, a determinare lo schema degli obiettivi aziendali annuali declinando le metriche di dettaglio e monitorando il raggiungimento degli obiettivi medesimi.

I Responsabili gerarchici, in collaborazione con le funzioni Human Resources, Agile Planning & Performance Management e Risk Management, verificano, per quanto di loro competenza e coerentemente con le procedure interne in materia di valutazione della *performance*, il raggiungimento degli obiettivi per la determinazione della retribuzione variabile del personale che coordinano.