



**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, che si ritengono prevalenti in caso di discordanza.

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 "Piano di incentivazione MBO – Gruppo SACE".

- 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 Annuale Lorda (RAL) media 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", declinati per ciascuna Società del Gruppo sulla base dell'operatività di *business* che la contraddistingue, 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 risultati specifici e oggettivamente misurabili
- in via residuale, obiettivi di tipo qualitativo.

La funzione People, Culture & Agile Organization assicura che gli obiettivi individuati e relativi indicatori siano coerenti con gli obiettivi strategici di Gruppo e valuta, in collaborazione con le funzioni di pianificazione, amministrazione e finanza e le funzioni che presidiano il Piano Progetti di ciascuna Società, eventuali revisioni.

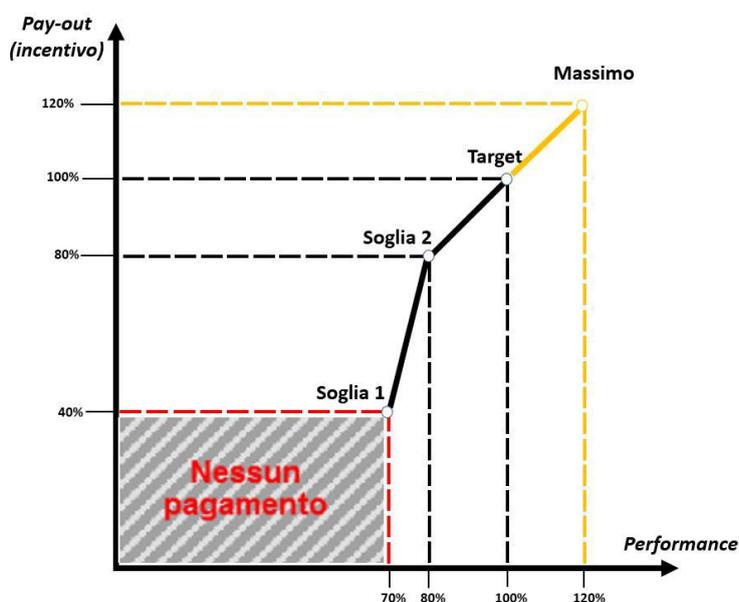
Tutti gli obiettivi assegnati annualmente sono in linea con il *purpose* aziendale e gli interessi di lungo termine degli *stakeholder*, e promuovono l'adozione di pratiche sostenibili garantendo una gestione aziendale orientata al futuro. Il sistema di valutazione delle *performance* è infatti volto 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

La consuntivazione degli obiettivi avviene successivamente all'approvazione del bilancio di esercizio consolidato da parte del Consiglio di amministrazione di SACE, sulla base dei dati di bilancio e/o derivanti dalla reportistica gestionale interna.

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 di pagamento (cd. pay-out) per il singolo obiettivo varia dal 40% (nel caso di raggiungimento del 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 di seguito illustrato:



Il risultato della sezione degli Obiettivi Individuali può essere inoltre condizionato da un fattore correttivo denominato “EPIC Factor”, composto da due elementi:

- 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, individuati coerentemente con il modello di performance management adottato a livello di Gruppo
- rispetto di specifici KPIs collegati al modello Valori e Leadership di SACE, definiti di anno in anno dalla Funzione People, Culture & Agile Organization sulla base delle priorità strategiche di piano.



La valutazione dell’“EPIC Factor” può essere misurata in un intervallo che va da 0% a 100% e la relativa percentuale viene applicata alla sezione Obiettivi Individuali.

Qualora la valutazione dell’“EPIC 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, eventualmente ponderati tenendo conto della percentuale di raggiungimento dell'“EPIC 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
- People, Culture & Agile Organization; Agile Planning & Performance Management; Risk Management; Compliance.
- 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.

People, Culture & Agile Organization, Agile Planning & Performance Management, Risk Management, Compliance e Responsabili di struttura

La funzione People, Culture & Agile Organization 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 verifica la coerenza delle politiche di remunerazione con la normativa di riferimento.

People, Culture & Agile Organization e la funzione Agile Planning & Performance Management definiscono congiuntamente il budget stanziato per la componente variabile della retribuzione.

People, Culture & Agile Organization, con il supporto delle funzioni 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 People, Culture & Agile Organization, 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.