

POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO SELLA

Banca Sella Holding

Assemblea degli Azionisti del 28/03/2022

Sommario

1.	GLI OBIETTIVI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	4
2.	SCOPO DEL DOCUMENTO.....	5
3.	IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	6
4.	NEUTRALITA' DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	7
5.	NOZIONE DI REMUNERAZIONE.....	9
6.	AMBITO DI APPLICAZIONE.....	12
7.	PROCESSO DI ELABORAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	13
7.1.	PROCESSO DI GOVERNO E CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	13
7.2.	RUOLO DELL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI.....	13
7.3.	RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE.....	15
7.3.1.	COMITATO PER LA REMUNERAZIONE.....	16
7.4.	RUOLO DELLA DIREZIONE GENERALE.....	18
7.5.	RUOLO DELLE FUNZIONI AZIENDALI.....	18
7.5.1.	RUOLO DELLA COMPLIANCE.....	18
7.5.2.	RUOLO DEL RISK MANAGEMENT.....	19
7.5.3.	RUOLO DELLA REVISIONE INTERNA.....	19
7.5.4.	RUOLO DELLE RISORSE UMANE E ALTRE FUNZIONI.....	19
7.6.	RUOLO DELLE SOCIETA' DEL GRUPPO.....	20
8.	PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE.....	21
8.1.	PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER I CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE.....	21
8.2.	PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER I COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE (SINDACI EFFETTIVI).....	22
8.3.	PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER I VERTICI AZIENDALI, IL PERSONALE PIU' RILEVANTE E TUTTO IL RESTANTE PERSONALE DIPENDENTE.....	23
8.4.	PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER I CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE.....	24
8.5.	PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER I COLLABORATORI ABITUALI NON LEGATI ALLA SOCIETA' DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO.....	26
9.	PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILE.....	27
9.1.	PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILE PER IL PERSONALE PIU' RILEVANTE	31

9.1.1. REMUNERAZIONE VARIABILE ANNUALE PER GLI AMMINISTRATORI CHE RICOPRONO PARTICOLARI CARICHE E PER I VERTICI DI GRUPPO (CEO DELLE SOCIETA' DEL GRUPPO, DIRIGENTI E QUADRI CHE RICOPRONO FUNZIONI APICALI O FUNZIONI DI RESPONSABILITA' RILEVANTI A LIVELLO DI GRUPPO E DI SOCIETA', ESCLUSI I RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO)	36
9.2. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILE ANNUALE PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALLE SOCIETA' DI GESTIONE DEL RISPARMIO.....	38
9.3. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILE PER I RESPONSABILI E DIPENDENTI OPERANTI NELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO, NELLE FUNZIONI PREPOSTE ALLA REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI SOCIETARI E NELLE RISORSE UMANE.....	39
9.4. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILI PER L'AREA TREASURY & FINANCIAL MARKETS (TRADER)	41
9.5. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILE PER TUTTE LE ALTRE FIGURE.....	42
9.6. REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO PERIODO.....	43
10. PARTECIPAZIONE AL CAPITALE.....	46
11. COMPENSI PATTUITI IN VISTA O IN OCCASIONE DELLA CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O PER LA CESSAZIONE ANTICIPATA DALLA CARICA	48
12. REGIME TRANSITORIO.....	49
13. INFORMATIVA AL PUBBLICO, ALL'ASSEMBLEA E TRASMISSIONE DI DATI ALLA BANCA D'ITALIA	49
ALLEGATO 1: PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	50

1. GLI OBIETTIVI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Il gruppo, nell'applicazione delle proprie politiche di remunerazione (di seguito anche le "Politiche"), ricerca il miglior allineamento tra gli interessi degli stakeholder attraverso un'attenta gestione dei rischi aziendali e il perseguimento di strategie di lungo periodo.

La strategia retributiva del gruppo conferma la valorizzazione delle persone come vantaggio competitivo ed è determinata in coerenza con e a supporto di:

- Valori¹,
- Mission,
- Vision,
- Strategie di lungo periodo².

La definizione annuale di adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione favorisce l'efficace governo del gruppo e il raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano strategico, ponendo particolare attenzione sulla sostenibilità nel suo complesso (e tenendo conto tra l'altro dei fattori ESG³) quale elemento essenziale per il perseguimento degli obiettivi. In particolare, il gruppo è guidato dalla consapevolezza che i risultati economici non possono essere disgiunti dall'impatto positivo sull'ambiente e sulla comunità. Per questo, da sempre, ha posto una particolare attenzione al tema della sostenibilità. Il Gruppo è impegnato in un percorso volto ad accrescere costantemente il proprio contributo positivo verso l'ambiente, la società e tutti gli stakeholder, facendosi promotore di una economia sostenibile e rigenerativa.

In un contesto di crescente complessità, il pacchetto retributivo, in particolare e non solo di coloro che rivestono ruoli chiave all'interno dell'organizzazione aziendale, viene anche utilizzato come strumento che mira ad attrarre e trattenerne in azienda soggetti aventi professionalità, capacità adeguate alle esigenze performance allineate allo sviluppo dell'impresa.

Le linee ispiratrici della normativa nazionale ed internazionale sono da sempre state alla base delle scelte e decisioni via via attuate in tema di remunerazione variabile e le presenti Politiche di Remunerazione sono strutturate in modo tale da non determinare nel gruppo comportamenti distorsivi o effetti inattesi.

La definizione di appropriati sistemi incentivanti concorre quindi ad incentivare i comportamenti virtuosi e contemporaneamente a scoraggiare – anche attraverso la possibilità di ridurre o azzerare l'erogazione di premi - condotte distorsive ai danni della stabilità finanziaria, operativa e reputazionale del gruppo.

Obiettivo delle Politiche è definire livelli di remunerazione equi, neutrali rispetto al genere ed adeguati a fronte di performance sostenibili. Ogni azione in materia di remunerazione è ispirata e motivata dai seguenti principi:

¹ Il riferimento è il documento dei Valori del gruppo Sella pubblicato sulla intranet aziendale.

² Il riferimento è il piano strategico del gruppo Sella tempo per tempo vigente.

³ ESG (Environmental, Social, Governance) si traduce in un approccio che incorpori le seguenti tematiche:

- **Ambientali:** connesse ai cambiamenti climatici, alle risorse naturali, all'inquinamento e agli sprechi;
- **Sociali:** relative alla capacità di garantire alla comunità di riferimento, equamente e senza discriminazioni, condizioni di benessere fondate su principi condivisi (salute, istruzione, democrazia, giustizia);
- Di **Governance:** riferibile al governo aziendale e ai comportamenti aziendali, promuovendo una gestione e una organizzazione aziendale fondata su determinati principi etici.



L'adozione di corretti meccanismi di remunerazione concorre quindi a:

- assicurare una eccellente gestione ordinaria del gruppo e delle società;
- orientare ed incentivare i comportamenti attesi ("virtuosi");
- agire sulla motivazione e sulle aspettative delle persone;
- contribuire a supportare la realizzazione degli obiettivi strategici di breve e lungo periodo;
- riconoscere e premiare i diversi contributi individuali/di team;
- contribuire alla competitività ed attrattività del gruppo nei confronti del mercato del lavoro esterno;
- fidelizzare le persone.

2. SCOPO DEL DOCUMENTO

Scopo del presente documento è formalizzare l'insieme dei principi generali alla base delle Politiche che sono applicate nel gruppo Sella al fine di:

1. esplicitare in modo formalizzato le prassi in tema di remunerazione, parte della cultura e della tradizione del gruppo Sella;
2. favorire e promuovere un'equa applicazione dei sistemi di remunerazione e incentivazione interni al gruppo Sella;
3. assicurare il rispetto del complessivo quadro normativo di riferimento, applicabile alle società e alle banche del gruppo Sella.

3. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Sotto il profilo normativo, essendo il gruppo Sella un gruppo bancario, le Politiche sono elaborate in conformità ai contenuti e alle previsioni:

- delle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione della Banca d'Italia (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 - 37° aggiornamento), in attuazione alla direttiva UE 2019/878 del 20 maggio 2019 (c.d. CRD V) tenendo conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell'EBA e del FSB;
- del Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021 emanati su proposta dell'EBA, ai sensi della CRD V;
- dell'articolo 450 del CRR (REG. UE 575/213) e del Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n. 637 per quanto concerne gli obblighi di informativa al pubblico;
- delle Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti, Sez. XI, Par. 2-quater emanate da Banca d'Italia il 19 marzo 2019;
- degli Orientamenti emanati dall'EBA per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE;
- degli Orientamenti emanati dall'ESMA in materia di politiche e prassi retributive (MIFID) del 3 giugno 2013;
- del Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF -Titolo III Requisiti organizzativo-prudenziali in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- del regolamento UE sulla trasparenza delle informazioni di sostenibilità (2019/2088 – SFDR).

Rilevano inoltre le Decisioni della Banca Centrale Europea (BCE) emanate ai sensi del RMVU Reg. (UE) n. 1024/2013.

Le informazioni fornite nella presente Politica sono riferite, salva diversa indicazione, al 2 marzo 2022, data della sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di capogruppo.

Le Politiche hanno durata annuale. Gli allegati alle Politiche costituiscono parte integrante ed essenziale del presente documento.

4. NEUTRALITA' DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Le Politiche⁴ del gruppo Sella incorporano i principi di neutralità con l'obiettivo di promuovere pari opportunità e trattamento a prescindere dal genere così come da ogni altra forma di diversità⁵, basando i criteri di valutazione e di remunerazione sulle competenze professionali, il merito ed il talento individuale.

Il gruppo prevede infatti che la definizione dei sistemi di remunerazione, le relative decisioni e i pacchetti retributivi stessi riflettano il ruolo ricoperto, le competenze e l'esperienza professionale di ogni dipendente anche attraverso sistemi incentivanti/premianti collegati a parametri oggettivi che permettono quindi di riconoscerne il merito e la performance.

Nell'individuazione di strutture retributive rapportate a livelli connessi alle mansioni e alla professionalità richieste, è esclusa qualsiasi discriminazione – anche di genere – anche attraverso una chiara e corretta identificazione delle condizioni di determinazione, maturazione ed erogazione della remunerazione.

Con l'obiettivo di rafforzare l'applicazione di politiche neutrali rispetto al genere ed equità in tema di remunerazione, il gruppo Sella si sta dotando di un modello di analisi granulare dei dati retributivi correlati alle posizioni ricoperte che tiene conto delle responsabilità e della complessità gestita dai diversi ruoli e che permetta di identificare le situazioni in cui sussista eventualmente un divario di genere nelle retribuzioni.

Tale strumento include sia sistemi di mappatura delle posizioni organizzative che identifichino e monitorino, sulla base di diversi elementi (quali, ad esempio, seniority, posizione organizzativa, livelli di autonomia, impatto, competenze)⁶, il livello di contributo fornito nella propria operatività da ciascun dipendente e il potenziale percorso di sviluppo, sia – con particolare riferimento ai vertici aziendali e i manager chiave – riferimenti retributivi di mercato differenziati in funzione della famiglia professionale e dell'area geografica di appartenenza.

Attraverso l'utilizzo di questo strumento, le Politiche permetteranno di rafforzare ulteriormente il collegamento tra livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento, e attività svolta. Ove dovessero emergere eventuali disallineamenti tra posizioni organizzative di pari valore, tale strumento supporterà la più pronta individuazione degli opportuni correttivi da porre in essere per il pieno rispetto delle politiche retributive.

⁴ Al fine di adottare un approccio neutrale rispetto al genere, le Politiche, si richiamano alla normativa vigente e in specifico agli Orientamenti EBA di cui al 02 luglio 2021 che precisano ulteriormente, sulla base dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE, come le politiche di remunerazione sane e neutrali rispetto al genere che gli enti e le imprese di investimento soggetti al titolo VII della direttiva 2013/36/UE in applicazione dell'articolo 1, paragrafi 2 e 5, del regolamento 2019/2033/UE debbano essere implementate per tutto il personale (come definito al successivo paragrafo 6, di seguito il "Personale") ivi compreso il personale più rilevante (il "Personale più Rilevante") le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio degli intermediari.

⁵ 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.

⁶ Il gruppo nello svolgimento di tale attività di mappatura potrà valorizzare, inter alia e a titolo esemplificativo e non esaustivo, requisiti educativi, professionali e di formazione, competenze, impegno e responsabilità, lavoro svolto e natura delle mansioni coinvolte; sede di servizio e il relativo costo della vita; livello gerarchico del Personale ed eventuali responsabilità manageriali; livello di istruzione; scarsità di risorse disponibili nel mercato del lavoro per posizioni specializzate; natura del contratto di lavoro, anche se a tempo determinato o con contratto a tempo indeterminato; durata dell'esperienza professionale; certificazioni professionali e/o prestazioni pensionistiche adeguate, compreso il pagamento di ulteriori assegni familiari e sgravi a favore dei figli per il Personale con coniugi e familiari a carico.

POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO SELLA

Nell'ambito del riesame annuale delle Politiche, il Consiglio di Amministrazione di capogruppo con il supporto del Comitato Remunerazione, analizza la neutralità delle Politiche rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (Gender Pay Gap) e la sua evoluzione nel tempo.

5. NOZIONE DI REMUNERAZIONE

Ai fini delle presenti Politiche:

1. si considera remunerazione ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (*fringe benefits*) in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal Personale alle società del gruppo Sella;
2. la remunerazione è suddivisa in modo rigoroso fra remunerazione fissa e remunerazione variabile;
 - a. per remunerazione fissa si intendono le voci retributive determinate e corrisposte indipendentemente dai risultati della persona/servizio/area/società e gruppo, in particolare:
 - o i compensi fissi degli amministratori e tutte le voci retributive che compongono la retribuzione annua lorda (RAL) del Personale;
 - o i benefit la cui assegnazione è correlata alla categoria di appartenenza e/o al ruolo ricoperto e che si configurano quindi come una componente strutturale, non aleatoria della remunerazione e non correlata alle performance (ad esempio: autovettura ad uso promiscuo, foresteria, abbonamenti a parcheggi);
 - o le indennità di ruolo legate alla posizione e/o responsabilità organizzativa erogate indipendentemente dalle performance ottenute. Queste indennità aggiuntive sono determinate esclusivamente in funzione del ruolo/responsabilità assegnata, sono pagate finché non avvengono variazioni in termini di ruolo/responsabilità e non possono essere ridotte, sospese o cancellate su base completamente discrezionale;
 - b. per remunerazione variabile si intendono:
 - o le voci retributive legate al raggiungimento di obiettivi stabiliti e/o erogate sulla base di risultati effettivamente raggiunti e in particolare:
 - premi correlati al raggiungimento di obiettivi assegnati⁷;
 - una tantum;
 - "welcome bonus" o "entry bonus";
 - premi erogati in natura;
 - o i carried interest, per tali intendendosi le parti di utile di un OICVM o un FIA percepite dal Personale per la gestione dell'OICVM o del FIA stesso e relativamente alla parte non riconosciuta in maniera proporzionale a tutti gli investitori⁸. Essi sono soggetti a tutte le regole applicabili alla remunerazione variabile, ivi comprese quelle sul limite al rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa. Ai fini del calcolo di suddetto rapporto, essendo tale remunerazione equiparabile a quella variabile

⁷ Tali obiettivi cui è collegato il sistema premiante possono essere di breve periodo ovvero di lungo periodo.

⁸ Nella nozione di remunerazione non rientra invece – ai sensi del Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF del 05 dicembre 2019 - la quota di utile pro rata attribuita ai membri del personale in ragione di eventuali investimenti da questi effettuati nell'OICVM o nel FIA, purché proporzionale all'effettiva percentuale di partecipazione all'OICVM o FIA e non superiore al ritorno riconosciuto agli altri investitori.

legata ad un arco di tempo futuro pluriennale, vengono ricompresi anche gli importi maturati a titolo di componente fissa della remunerazione riconosciuta nello stesso periodo di riferimento;

- o le voci retributive legate alla permanenza in servizio 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), sebbene non collegate a obiettivi di performance. Tali voci:
 - i. possono essere erogate a titolo di acconto in costanza di rapporto ma sono da considerarsi effettivamente dovute solo al termine del periodo;
 - ii. sono soggette a tutte le regole applicabili alla remunerazione variabile, ivi comprese quelle sul limite al rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa, ed entrano nel computo nell'anno in cui vengono erogate a titolo di acconto. Ove riconosciute al 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);
 - o i patti di non concorrenza⁹, sebbene non collegati a obiettivi di performance; ove il patto sia stipulato in costanza di rapporto di lavoro, il compenso riconosciuto è soggetto a tutte le regole applicabili alla remunerazione variabile, ivi comprese quelle sul limite al rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa, ed entra nel computo nell'anno in cui viene percepito;
 - o i compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (cd. *severance*), come definiti al successivo paragrafo 11;
 - o i benefici pensionistici discrezionali fissati su base individuale. Tale voce concorre, insieme alle altre componenti della remunerazione variabile, al calcolo del limite al rapporto variabile/fisso e, con riferimento al Personale più Rilevante (come di seguito definito), rispetta i seguenti criteri di attribuzione:
 - o se il personale interrompe il rapporto di lavoro prima di aver maturato il diritto al pensionamento, i benefici pensionistici discrezionali sono investiti negli strumenti definiti al par. 9.1, tenuti in custodia dalla banca per un periodo di cinque anni e soggetti a meccanismi di aggiustamento ex post;
 - o se il rapporto di lavoro cessa con diritto alla pensione, i benefici pensionistici discrezionali sono riconosciuti al dipendente sotto forma di strumenti definiti al par. 9.1, e assoggettati a un periodo di mantenimento (retention) di cinque anni;
3. per ciò che riguarda la definizione di remunerazione per i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede si rimanda al paragrafo 8.4.
4. 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

⁹ Ad eccezione dei patti di non concorrenza stipulati in occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della carica che rientrano nella cd *severance*, quando l'importo definito non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

accordi integrativi aziendali rivolti alla generalità dei dipendenti o a gruppi omogenei di essi¹⁰;

5. non rientra nel computo della remunerazione il trattamento di fine rapporto che matura sulla base di disposizione di legge e di contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le presenti Politiche hanno quindi l'obiettivo di indirizzare le decisioni relative a:

- la remunerazione fissa, comprensiva dei *benefit*;
- la remunerazione variabile di breve e di lungo periodo, ove prevista;
- eventuali altre indennità o componenti economiche ove previste¹¹.

Qualora la definizione di casi eccezionali e non prevedibili rendesse necessaria una diversa interpretazione delle disposizioni di cui sopra, ogni decisione al riguardo dovrà essere adeguatamente motivata e gestita nell'ambito di un rigoroso processo di governance, come definito al paragrafo 7 del presente documento.

¹⁰ 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.

¹¹ Tali ulteriori voci devono essere incluse nella remunerazione variabile se possono variare in funzione della performance o di altri parametri (es. periodo di permanenza); altrimenti devono essere incluse nella remunerazione fissa.

6. AMBITO DI APPLICAZIONE

Le Politiche si applicano a tutte le società facenti parte del gruppo Sella¹² e, all'interno delle società, ai seguenti soggetti:

- Consiglieri di Amministrazione
- Consiglieri di Amministrazione che ricoprono particolari cariche
- Consiglieri di Amministrazione non esecutivi che ricoprono particolari cariche
- Componenti di organi di controllo (relativamente ai sindaci effettivi)
- Vertici aziendali: ovvero dirigenti e quadri direttivi che ricoprono funzioni apicali o funzioni di responsabilità a livello di gruppo e di singola società¹³
- Responsabili e dipendenti operanti nelle funzioni di controllo a presidio dei rischi e nelle funzioni preposte alla redazione dei documenti contabili societari
- Altri dipendenti non rientranti nelle precedenti categorie
- Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede
- Collaboratori abituali non legati alle società del gruppo da rapporti di lavoro subordinato¹⁴

Ai fini delle presenti Politiche alcuni soggetti sono identificati inoltre come Personale più Rilevante nella misura in cui la loro attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gruppo e della Società. Il Personale più Rilevante è identificato annualmente sulla base dei criteri contenuti nel Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021 e di quanto previsto nella CRD V e recepito dalla Banca d'Italia. La politica e il processo di identificazione del Personale più Rilevante sono dettagliati nell'allegato 1 delle presenti Politiche.

Sempre ai fini delle presenti Politiche alcuni soggetti sono identificati inoltre come "soggetti rilevanti"¹⁵, con riferimento al Personale che interagisce con i clienti offrendo loro prodotti, nonché coloro a cui questo Personale risponde in via gerarchica. Rientrano nell'ambito dei "soggetti rilevanti" anche gli intermediari del credito¹⁶.

¹² Compreso il personale operante nelle società di gestione del risparmio del gruppo, se non diversamente specificato nel testo, che sono tenute a redigere una propria politica di remunerazione conforme alle disposizioni contenute nell'allegato 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione dei gestori" di Banca d'Italia, in coerenza con le politiche di remunerazione del gruppo Sella.

¹³ Compreso il Vice CEO.

¹⁴ Per collaboratori abituali si intendono ad esempio collaboratori con contratti di consulenza o contratti a progetto e agenti che forniscono la loro prestazione in maniera non sporadica o saltuaria.

¹⁵ Con riferimento alle *Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*, Sez. XI, Par. 2-quater emanate da Banca d'Italia il 19 marzo 2019 all'interno del gruppo, tali disposizioni si applicano a Banca Sella Holding, Banca Sella, Banca Patrimoni Sella & C., Sella Personal Credit, Sella Leasing, Smartika.

Alla data del 30/01/2022 i "soggetti rilevanti" che offrono prodotti ai clienti interagendo con questi ultimi sono pari a 2.230 mentre i soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica sono pari a 19.

¹⁶ Agenti in attività finanziaria, mediatori creditizi, soggetti diversi dal finanziatore cui le Società del Gruppo destinatarie delle *Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*, Sez. XI, Par. 2-quater emanate da Banca d'Italia il 19 marzo 2019 si avvalgono per la vendita dei prodotti bancari, a fronte di un compenso in denaro o di altro vantaggio economico oggetto di pattuizione e nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge. Alla data del 30/01/2022 risultano essere pari a 6.739 soggetti.

7. PROCESSO DI ELABORAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

La capogruppo Banca Sella Holding elabora il documento sulle Politiche di Remunerazione dell'intero gruppo bancario in coerenza con le caratteristiche di ogni società del gruppo in termini di dimensione, di rischiosità e di business.

Banca Sella Holding fornisce inoltre gli indirizzi necessari alla sua attuazione, ne verifica la corretta applicazione e sollecita, con interventi formalizzati, gli opportuni aggiustamenti.

Il processo di elaborazione delle Politiche del gruppo Sella coinvolge in particolare i seguenti organi e funzioni aziendali di capogruppo con ruoli e compiti differenti:

- o Assemblea dei soci
- o Consiglio di amministrazione
- o Comitato per la Remunerazione
- o Direzione Generale
- o Funzioni aziendali appartenenti al sistema dei Controlli Interni (Compliance, Risk Management, Revisione interna) e altre Funzioni aziendali.

7.1. PROCESSO DI GOVERNO E CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Una volta approvate dall'Assemblea dei soci della capogruppo, le Politiche vengono formalmente adottate dagli organi competenti delle società del gruppo e applicate in conformità con i requisiti legali e normativi. Laddove le Società del gruppo, in considerazione del settore di appartenenza o della differente giurisdizione nazionale, fossero soggette a diverse disposizioni normative che ne rendono il contenuto inapplicabile, dovranno apportare le necessarie modifiche alle Politiche che adottano, nel rispetto della normativa ad esse direttamente applicabile, previo parere del Comitato per la Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione della capogruppo.

L'Assemblea della capogruppo riceve informativa di eventuali parti delle presenti disposizioni che sono state oggetto di modifiche da parte delle singole Società nel rispetto della normativa ad esse applicabili.

7.2. RUOLO DELL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

L'assemblea degli Azionisti:

- o approva le Politiche e i piani basati su strumenti finanziari ed è informata in maniera chiara e completa in merito alle politiche di remunerazione che la Società intende adottare. A tal fine l'informativa deve riguardare:
 - a) il processo decisionale seguito per definire le Politiche di Remunerazione comprese, se del caso, le informazioni sulla composizione, sul mandato del Comitato per la Remunerazione e sul numero di riunioni effettuate durante l'anno, su eventuali consulenti esterni dei cui servizi la banca si è avvalsa e sul ruolo degli organi e delle funzioni interessate;
 - b) le modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati;

- c) le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui i criteri utilizzati per la valutazione dei risultati, l'adeguamento ai rischi, le politiche di differimento con particolare riferimento ai meccanismi di correzione ex post;
 - d) gli indicatori di *performance* presi come riferimento per la remunerazione variabile, inclusi i piani basati su azioni, opzioni, o altri strumenti finanziari;
 - e) le ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati;
- o stabilisce il limite del rapporto fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale per il Personale più Rilevante se superiore al valore di 1 a 1 (fino al limite di 2 a 1)¹⁷;
 - o determina il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione se superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione¹⁸;
 - o approva i criteri per la determinazione dell'eventuale compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e di ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione¹⁹;
 - o stabilisce la remunerazione degli Amministratori ed il compenso dei componenti il Collegio Sindacale, secondo quanto previsto nello Statuto e valutate le eventuali proposte del Comitato per la Remunerazione;
 - o riceve informazioni sul processo di identificazione del Personale più Rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni;
 - o riceve una informativa sull'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore;
 - o riceve informativa sulle eventuali modifiche alle Politiche di Remunerazione apportate dalle singole Società del gruppo necessarie per garantire l'allineamento alla normativa nazionale ad esse direttamente applicabile;
 - o riceve l'informativa ex post in merito alle modalità di attuazione delle Politiche; tale informativa in particolare deve riportare:

¹⁷ Come previsto nell'art. 1 sezione III del 37° aggiornamento della circolare 285 del -24 novembre 2021, l'Assemblea degli azionisti può deliberare un limite superiore al rapporto 1 a 1 fra componente variabile e componente fissa della remunerazione (fino al limite di 2 a 1) secondo i seguenti quorum:

- in prima convocazione l'assemblea è costituita con almeno la metà del capitale sociale e la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno 2/3 del capitale sociale presente.
- in seconda convocazione e in quelle successive la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno 3 / 4 del capitale rappresentato in assemblea, qualunque sia il capitale sociale con cui l'assemblea è costituita;

¹⁸ Come previsto dall'art. 3 Sezione III del 37° aggiornamento della circolare 285 del 24 novembre 2021 l'Assemblea degli azionisti può deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione in misura superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione secondo i seguenti quorum:

- in prima convocazione l'assemblea è costituita con almeno la metà del capitale sociale e la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno 2/3 del capitale sociale presente.
- in seconda convocazione e in quelle successive la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno 3 / 4 del capitale rappresentato in assemblea, qualunque sia il capitale sociale con cui l'assemblea è costituita.

¹⁹ Relativamente ai criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e di ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, ogni Banca facente parte del gruppo predispone un autonomo documento con cui fornisce all'assemblea separata informativa sia ex ante sia ex post.

- a) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività;
- b) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del Personale più Rilevante, con indicazione dei seguenti elementi:
 - i. gli importi remunerativi per l'esercizio, suddivisi in componente fissa e variabile e il numero dei beneficiari;
 - ii. gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni ed altre tipologie;
 - iii. gli importi delle remunerazioni differite, distinguendo tra le parti già accordate e non;
 - iv. gli importi delle remunerazioni differite riconosciute durante l'esercizio, pagate e ridotte attraverso meccanismi di correzione dei risultati;
 - v. i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto pagati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;
 - vi. 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;
 - vii. eventuali compensi pagati per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica.

7.3. RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione:

- o elabora e riesamina, con il supporto della Direzione Generale e previo parere del Comitato per la Remunerazione, con periodicità almeno annuale le Politiche di Remunerazione del gruppo al fine di presidiare l'adeguamento normativo e verificarne la coerenza con le strategie e gli obiettivi di lungo periodo del gruppo e della società²⁰, con la cultura e i Valori aziendali, con il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni. In tale ambito, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, analizza la neutralità delle Politiche rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo²¹;
- o approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del Personale più Rilevante e ne rivede annualmente i relativi criteri;

²⁰ Ivi inclusa l'integrazione dei fattori ESG e di criteri di sostenibilità nell'ambito degli obiettivi deliberati.

²¹ Ove approvati 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.

- o assicura che le Politiche siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale²²;
- o assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto di etero e auto²³ regolamentazione;
- o è responsabile della corretta attuazione delle Politiche;
- o definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione del Personale più Rilevante, tenendo anche conto delle informazioni ricevute in merito agli eventuali investimenti finanziari come indicato nel successivo paragrafo 8;
- o stabilisce la remunerazione fissa e variabile degli amministratori a cui siano attribuite particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale, su proposta del Comitato per la Remunerazione nel rispetto delle Politiche;
- o propone all'Assemblea degli azionisti l'eventuale aumento del rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa oltre il valore di 1 a 1 (fino al limite di 2 a 1) indicando i motivi della proposta di aumento del limite e i soggetti a cui l'aumento si riferisce e fornisce adeguata informativa in merito alla Banca d'Italia sia ex-ante, riguardante la proposta che intende sottoporre all'Assemblea, che ex-post, riguardante la decisione assunta dall'Assemblea;
- o propone all'Assemblea degli azionisti il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione se superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione.

7.3.1. COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Sella Holding ha costituito al proprio interno un Comitato per la Remunerazione composto da amministratori tutti non esecutivi ed in maggioranza indipendenti ed è coordinato da un Presidente scelto tra i Consiglieri indipendenti.

In caso di cessazione per qualsiasi causa di uno o più dei Componenti, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio nella sua prima riunione alla reintegrazione del Comitato. È causa di cessazione dal Comitato la cessazione dalla carica di Consigliere e/o la perdita del requisito di indipendenza.

Il Comitato per la Remunerazione ha i seguenti compiti:

- o formula al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione del Presidente, dei Vice Presidenti, dell'Amministratore Delegato, nonché per i componenti del Consiglio a cui siano attribuite particolari cariche, poteri o funzioni dallo Statuto o dal Consiglio stesso;
- o su proposta dell'Amministratore Delegato si esprime in ordine alla remunerazione: dell'alta dirigenza della Banca, intendendosi per tale i componenti della Direzione Generale (Direttore

²² Il presente documento è consultabile sulla intranet aziendale, ove sono pubblicate anche le Disposizioni nel tempo emanate da Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione nelle Banche e nei Gruppi Bancari.

²³ All'interno dell'auto regolamentazione sono ricompresi anche Statuto e Codice Etico.

Generale²⁴, Condirettore Generale, Vice Direttori Generali) e degli organi di amministrazione e controllo delle "aziende rilevanti"²⁵ del Gruppo Sella, individuate sulla base dei criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione;

- o definisce le linee di indirizzo per la determinazione da parte dei competenti organi dei compensi degli organi di amministrazione e controllo delle società controllate diverse da quelle indicate al punto precedente;
- o ha compiti consultivi e di proposta in merito alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- o ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante Personale più Rilevante tenendo anche conto delle informazioni ricevute in merito agli eventuali investimenti finanziari come indicato nel successivo paragrafo 6;
- o vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- o vigila che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano (i) coerenti con la gestione da parte della banca dei suoi profili di rischio, capitale e liquidità, (ii) che i sistemi di remunerazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla banca e (iii) rispettino i principi di equità e di neutralità rispetto al genere;
- o cura la preparazione della documentazione da sottoporre al consiglio di amministrazione per le relative decisioni;
- o collabora con gli altri comitati interni al consiglio di amministrazione, in particolare con il Comitato Rischi²⁶;
- o assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti²⁷ nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- o 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 (compresa l'applicazione di meccanismi di malus e di clawback), ivi compreso l'accertamento delle condizioni poste per l'erogazione delle quote differite di remunerazione variabile maturate in esercizi precedenti;
 - sugli esiti del processo di identificazione del Personale più Rilevante ivi comprese le eventuali esclusioni;
- o fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea degli azionisti.

²⁴ Laddove la carica non coincida con quella di Amministratore Delegato.

²⁵ Le "aziende rilevanti" del gruppo sono quelle che svolgono attività bancaria e finanziaria (se rivolta nei confronti del pubblico).

²⁶ Ferme restando le competenze del Comitato Remunerazione, il Comitato Rischi accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della banca siano coerenti con il RAS.

²⁷ Ci si riferisce in particolare al risk management al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla banca.

Il Comitato per la Remunerazione fa proprio il criterio valutativo teso al riconoscimento dei meriti professionali, intesi in senso lato, nel rispetto degli equilibri generali dei livelli retributivi all'interno delle singole Società e dell'intero gruppo.

Per poter svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Comitato per la Remunerazione ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti e dispone delle risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'indipendenza operativa.

7.4. RUOLO DELLA DIREZIONE GENERALE

La Direzione Generale:

- o supporta il Consiglio di Amministrazione nell'attività di elaborazione e riesame annuale delle Politiche, coinvolgendo le funzioni aziendali responsabili al fine di proporre al Comitato per la Remunerazione e al Consiglio di Amministrazione eventuali integrazioni o modifiche alle Politiche;
- o attua le Politiche approvate dall'Assemblea degli azionisti, in linea con i compiti e le responsabilità assegnate dalle Politiche stesse.

7.5. RUOLO DELLE FUNZIONI AZIENDALI

Nel processo di definizione e modifica delle Politiche e nel processo di verifica in merito alla loro corretta attuazione e funzionamento sono coinvolte le funzioni aziendali di revisione interna, Compliance, Risk Management, Risorse Umane, Pianificazione Strategica e Controllo di gestione, alle quali spetta, in coerenza con le responsabilità loro assegnate, prima di tutto il compito di verificare la corretta applicazione dei principi e criteri previsti dalla normativa.

7.5.1. RUOLO DELLA COMPLIANCE

La funzione Compliance verifica la coerenza del sistema incentivante aziendale con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla banca, 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.

La funzione Compliance collabora con la funzione Risorse Umane che fornisce il proprio supporto al fine di assicurare che le politiche e la politica di gestione del Personale siano definite ed attuate in modo coerente e non contengano indirizzi tra loro contrastanti e in merito alla concreta e corretta attuazione a tutti i livelli di quanto previsto nelle Politiche.

7.5.2. RUOLO DEL RISK MANAGEMENT

La funzione Risk Management verifica che i sistemi di remunerazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla banca, secondo metodologie coerenti con quelle che la banca adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni, anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante e ex post) ed esprimendosi sulla corretta attivazione di questi ultimi.

7.5.3. RUOLO DELLA REVISIONE INTERNA

La funzione di revisione interna verifica con frequenza annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche del gruppo Sella e alla normativa di riferimento.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Comitato per la Remunerazione per l'adozione di eventuali misure correttive. Il Consiglio di Amministrazione ne valuta inoltre la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia.

Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea degli Azionisti.

7.5.4. RUOLO DELLE RISORSE UMANE E ALTRE FUNZIONI

La Funzione Risorse Umane garantisce ausilio tecnico e predispone il materiale di supporto propedeutico alla definizione delle Politiche e alla loro attuazione. La funzione fornisce il proprio supporto alle attività in capo alla funzione di Compliance, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le Politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione del gruppo.

La Funzione Pianificazione Strategica e la Funzione Controllo di gestione sono coinvolte rispettivamente in merito a: (i) coerenza delle Politiche con gli obiettivi strategici di società e di gruppo e con gli obiettivi di gestione e il controllo dei rischi e (ii) in merito alla valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in fase di definizione delle politiche retributive, rispettivamente per l'individuazione dei parametri quantitativi relativi agli obiettivi strategici da collegare alla componente variabile e per la determinazione del budget di spesa.

Altre Funzioni e meccanismi di Gruppo²⁸, su richiesta, possono concorrere alla definizione annuale delle Politiche di remunerazione per i relativi ambiti di competenza.

²⁸ Ad esempio il Comitato del Personale di Gruppo

7.6. RUOLO DELLE SOCIETA' DEL GRUPPO

Nell'ambito della definizione delle Politiche di Gruppo, le Società del Gruppo collaborano con la Capogruppo mettendo a disposizione, secondo le tempistiche definite, tutti i dati e i documenti di supporto necessari.

Nell'ambito della definizione delle Politiche di ciascuna Società, queste ultime restano responsabili del rispetto della normativa ad esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla Capogruppo.

8. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE

La remunerazione complessiva²⁹ deve tendere ad essere adeguata alle effettive responsabilità ed impegno connesso al ruolo ricoperto e 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 della remunerazione consente infine di tradurre in pratica il valore della meritocrazia, da sempre alla base dello sviluppo del gruppo Sella.

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 Remunerazione³⁰.

E' fatto divieto ai soggetti destinatari delle Politiche di porre in essere strategie di copertura personale o assicurativa sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio previsti dalle presenti Politiche³¹. Nella prospettiva di evitare possibili elusioni delle presenti disposizioni, la funzione di Revisione Interna conduce verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione del Personale più Rilevante al quale viene comunque richiesto di segnalare l'esistenza o l'accensione di analoghi conti presso altri intermediari.

Il Personale più Rilevante, deve inoltre comunicare gli investimenti in strumenti finanziari³² (azioni, obbligazioni, derivati o quote di OICR che hanno tali strumenti come sottostante) emessi dalla banca/società in cui opera, dalla capogruppo o dalle altre società del gruppo ed effettuati autonomamente su propria iniziativa e con proprie risorse. Sono esclusi gli investimenti in strumenti finanziari effettuati sulla base di una iniziativa rivolta al Personale dalla banca o dal gruppo³³.

Sulle risultanze di tali comunicazioni il Consiglio di Amministrazione della capogruppo, previo parere del Comitato Remunerazione, si riserva di valutare se e in che misura calibrare i sistemi di remunerazione e incentivazione del Personale più Rilevante coinvolto.

8.1. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER I CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE

1. La remunerazione degli Amministratori è determinata in misura fissa e tale da attrarre, trattenere e motivare consiglieri dotati delle qualità professionali richieste per un'eccellente gestione del gruppo e della Società ed è adeguata all'impegno, alla responsabilità e al contributo fornito.
2. 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.

²⁹ Per "remunerazione complessiva" si intende la sommatoria della componente fissa, dei *benefits* e della componente variabile.

³⁰ 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 banca o al gruppo oppure a compensi percepiti dal personale per incarichi assunti per conto della banca presso società o enti esterni alla banca o al gruppo cui essa eventualmente appartiene, etc.

³¹ Sono escluse forme di copertura assicurativa sulla responsabilità professionale.

³² 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.

³³ A titolo di esempio la possibilità di convertire il welfare in azioni.

3. 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.
4. Alla remunerazione degli Amministratori si sommano eventualmente altri emolumenti relativi ad incarichi speciali conferiti ai singoli amministratori dal Consiglio di Amministrazione e alla partecipazione a organi costituiti all'interno del Consiglio.
5. 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 dell'organo con funzione di supervisione strategica e con i quorum costitutivi e deliberativi previsti.
6. Per gli Amministratori esecutivi può essere prevista, oltre alla componente fissa, una componente variabile della remunerazione ancorata ai risultati effettivamente raggiunti dalla società e/o dal gruppo (v. paragrafo 9.1).
7. Per gli Amministratori non esecutivi che ricoprono particolari cariche, incluso il Presidente, 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 mandato³⁴. Il compenso eventualmente deliberato per gli Amministratori dipendenti di società del gruppo è riconosciuto direttamente alla società di cui l'Amministratore è dipendente³⁵ o presso la quale opera stabilmente³⁶, 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.
8. Il compenso eventualmente deliberato per gli Amministratori non dipendenti di società del gruppo è versato all'Amministratore³⁷.

8.2. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER I COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE (SINDACI EFFETTIVI)

1. La remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale (sindaci effettivi) è determinata di norma in misura fissa e non può essere prevista alcuna remunerazione variabile.
2. La remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale è fissata dall'Assemblea degli Azionisti.

³⁴ Ai fini delle presenti disposizioni il rinnovo non costituisce un'ipotesi di scadenza del mandato.

³⁵ Fatto salvo il compenso eventualmente deliberato per la carica di Amministratore Delegato.

³⁶ Fatta salva l'applicazione di diversa giurisdizione nazionale che regola il trattenimento e la rinuncia degli emolumenti.

³⁷ 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.

8.3. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER I VERTICI AZIENDALI, IL PERSONALE PIU' RILEVANTE E TUTTO IL RESTANTE PERSONALE DIPENDENTE

1. Il gruppo Sella, al fine di perseguire il massimo coinvolgimento delle persone al raggiungimento degli obiettivi strategici e di business, sempre nel rispetto dei contratti di lavoro tempo per tempo vigenti, adotta laddove possibile politiche di remunerazione che – nel già richiamato rispetto dei principi di neutralità ed equità rispetto al genere - prevedono:
 - a. una componente fissa della retribuzione generalmente inferiore ai livelli di mercato, comunque definita in misura tale da incidere sulla retribuzione totale in misura adeguata ad attrarre e trattenere le risorse e, contestualmente, a remunerare in misura idonea il ruolo nel caso di mancata erogazione degli incentivi a fronte di risultati insufficienti;
 - b. una componente variabile relativamente più alta dei corrispondenti livelli di mercato e correlata ai risultati effettivamente conseguiti nel raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - c. benefit.

2. Il gruppo Sella crede fortemente nella crescita interna delle persone, la privilegia da sempre e punta a creare un forte legame di attaccamento e fidelizzazione. Il Personale meritevole e di talento è in tal modo motivato dalla possibilità di ricoprire, anche in tempi brevi, incarichi di responsabilità crescente e di essere premiato per i risultati raggiunti; in questo senso deve valorizzarsi la possibilità di una crescita della retribuzione fissa che, ove fin dall'inserimento delle risorse fosse più elevata rispetto alla mediana di mercato costituirebbe un limite alla crescita interna di persone di talento. Ciò rappresenta una vera e propria linea di azione strategica che si è attuata negli anni accompagnando le persone meritevoli e di talento in un percorso di crescita interno caratterizzato da un aumento costante e graduale della retribuzione fissa, a fronte di responsabilità crescenti e in continuità di risultati da una retribuzione variabile legata ai risultati raggiunti e che può assumere anche particolare rilevanza.

Ciò ha consentito nel tempo di:

- fidelizzare le persone ad un rapporto di lungo periodo, stimulate dalla possibilità di ricoprire, anche in tempi contenuti, incarichi di responsabilità via via crescente e di essere premiate per i risultati raggiunti (l'assegnazione fin da subito una retribuzione fissa più elevata potrebbe per contro costituire un ostacolo alla crescita interna di persone di talento);
 - stimolare al raggiungimento dei risultati;
 - poter utilmente rivalutare (rivedendo la componente variabile della retribuzione) eventuali considerazioni precedentemente svolte nei confronti di persone rivelatesi non idonee per ricoprire i ruoli di responsabilità loro affidata senza creare iniquità all'interno del gruppo;
 - riconoscere livelli retributivi complessivi allineati a valori di mercato.
3. Tale struttura retributiva, sufficientemente flessibile e legata ai risultati aziendali, rappresenta per il gruppo Sella un elemento importante per garantire un miglior governo del costo del Personale e perseguire quindi con efficienza l'equilibrio strutturale e reddituale. Infatti il mantenimento della componente fissa della remunerazione su livelli complessivamente più contenuti assicura l'equilibrio tra costi e ricavi, in uno scenario in cui la formazione dei ricavi per le banche presenta elementi di incertezza prospettica, con l'obiettivo di poter sostenere nel tempo lo sviluppo del gruppo.

4. La remunerazione complessiva rispetta criteri di equità interna, di neutralità rispetto al genere e di coerenza fra posizioni/ruoli analoghi ed equiparabili in termini di:
- responsabilità e compiti assegnati
 - risultati (quantitativi/qualitativi) conseguiti con regolarità nel tempo
 - competenze/Know-how e professionalità.

8.4. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER I CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE³⁸

1. L'attività ordinaria di assistenza ai Clienti svolta dai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede è remunerata sulla base di singole tabelle provvigionali³⁹, che si possono differenziare l'una dall'altra a seconda delle diverse caratteristiche dei prodotti oggetto dei servizi di investimento e bancari prestati, della trattativa al momento dell'inserimento in struttura, dei risultati raggiunti e della seniority del consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede stesso (anzianità, professionalità, ammontare di portafoglio ecc).
2. Le tabelle provvigionali sono articolate in modo tale che vi sia omogeneità nei compensi per macrocategorie dei servizi di investimento/bancari offerti.
3. La remunerazione dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede è legata alla natura autonoma del rapporto di lavoro. Ai fini dell'applicazione delle previsioni normative la remunerazione dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede va distinta, ex ante e secondo criteri oggettivi, tra:
 - a) una componente "ricorrente", che rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione ed è equiparata alla remunerazione fissa, in particolare:
 - o le provvigioni derivanti dalle varie tabelle provvigionali;
 - o le provvigioni integrative indirette (over) erogate per attività di Capo Area Territoriale, Head Manager, Chief Manager, Vice Chief Manager, Area Manager, Vice Area Manager o Team Manager;
 - o Le provvigioni aggiuntive a fronte di accordi individuali (ad es. accordi temporanei a fronte dell'inserimento del nuovo consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede nella rete commerciale);
 - o integrazioni provvigionali e maggiorazioni provvigionali temporanee nel corso del rapporto di agenzia non aventi una valenza incentivante;
 - o le provvigioni derivanti dalla trasferibilità del portafoglio clienti in caso di interruzione del rapporto di agenzia;
 - o le provvigioni aggiuntive calcolate sulla raccolta netta apportata dal consulente finanziario;
 - o i benefit la cui assegnazione è correlata alla categoria di appartenenza e al ruolo ricoperto e che si configurano quindi come una componente strutturale, non aleatoria della remunerazione e non correlata alle performance (ad esempio:

³⁸ | suddetti principi, ove applicabili, valgono anche per agenti, mediatori e intermediari del credito, ove persone fisiche, la cui struttura di remunerazione è assimilata a quella dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

³⁹Allegate ai contratti di agenzia sottoscritti dai Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede stessi.

telefono cellulare, computer portatile, autovettura, foresteria, abbonamenti a parcheggi, coperture assicurative, iscrizione a club esclusivi);

- b) una componente "non ricorrente", che ha invece una valenza incentivante equiparata alla remunerazione variabile, in particolare:
- le provvigioni legate al raggiungimento di obiettivi stabiliti e/o erogate sulle base di risultati effettivamente raggiunti e in dettaglio:
 - maggiorazioni provvigionali temporanee nel corso del mandato correlate ad obiettivi di raccolta e/o di sviluppo clientela;
 - provvigioni integrative indirette (over) erogate a Head Manager, Chief Manager, Vice Chief Manager, Area Manager o Team Manager correlate ad obiettivi di raccolta e/o di sviluppo clientela;
 - integrazioni provvigionali, o provvigioni minime, nel corso del mandato o una-tantum correlate allo sviluppo della clientela;
 - il Bonus Entry per i nuovi consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede erogato nel primo anno di agenzia;
 - benefici assicurativi discrezionali o legati a criteri emanati annualmente che fissano l'accesso alle coperture assicurative in base al totale ed alla tipologia del portafoglio della clientela riconducibile al consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede;
 - retention bonus legati alla permanenza del personale per un determinato periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento.
4. Non sono ammesse altre forme di remunerazione legate a campagne od obiettivi su specifici prodotti.
5. La determinazione (ex ante) e la correzione (ex post) dei compensi erogati al personale devono tener conto di indicatori di rischiosità operativa (al fine di promuovere la correttezza dei comportamenti), dei rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla banca e devono inoltre favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela. Al fine di assicurare che il sistema di incentivazione tenga conto di tali rischi attuali e prospettici, l'erogazione della eventuale componente non ricorrente è parametrata, oltre che agli aggregati di raccolta apportata, anche a criteri qualitativi.
6. La correzione della remunerazione di ciascun soggetto deve basarsi su indicatori granulari, applicando ove ritenuto opportuno criteri di proporzionalità, idonei a riflettere in modo efficace e anticipato anomalie o criticità nelle relazioni con la clientela e nei rischi assunti per conto della banca. Tutti i parametri utilizzati, sia qualitativi sia quantitativi, devono essere ben individuati, oggettivi e di pronta valutazione; anche le valutazioni discrezionali devono fondarsi su criteri chiari e predeterminati.
7. La determinazione dell'ammontare complessivo della remunerazione non ricorrente assegnata deve tener conto delle condizioni patrimoniali e di liquidità della banca e del gruppo. A tal fine devono essere previste condizioni di accesso alla remunerazione non ricorrente (cd. "gates") che ne impediscano il pagamento in tutto o in parte.
8. Alla remunerazione non ricorrente dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede identificati come personale più rilevante, in conformità con quanto stabilito nel capitolo 4, si applicano le condizioni più stringenti previste per il personale più rilevante di cui ai paragrafi 7.1.

Coerentemente con quanto stabilito dal 37° aggiornamento del 24 novembre 2021 della Circolare nr. 285 di Banca d'Italia, la remunerazione sarà composta sempre di una parte "ricorrente" e di una "non ricorrente", nel rispetto del principio generale di adeguato bilanciamento.

8.5. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER I COLLABORATORI ABITUALI NON LEGATI ALLA SOCIETA' DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO

1. 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 i dipendenti nei casi in cui il rapporto di collaborazione sia caratterizzato da prospettive di lungo periodo.
2. Particolare attenzione andrà posta ad eventuali contratti di consulenza⁴⁰ stipulati nei confronti di amministratori e dipendenti che dovranno essere valutati avendo cura di rispettare le presenti Politiche con riferimento alla remunerazione complessivamente percepita.

⁴⁰ Escluse le prestazioni professionali.

9. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILE

1. La remunerazione variabile del gruppo Sella si pone l'obiettivo di rispondere a criteri e meccanismi di determinazione:
 - oggettivi e tali da poter essere misurati
 - trasparenti, conosciuti, condivisi e facilmente verificabili
 - basati sul merito
 - quanto più possibile semplici e di immediata valutazione.
2. La remunerazione variabile del gruppo Sella è articolata in modo tale che vi sia convergenza fra obiettivi personali e societari, al fine di generare comportamenti responsabili e in linea con gli interessi di tutti gli stakeholders.
3. Coerentemente con l'integrazione della sostenibilità nella definizione delle strategie di business, i sistemi di incentivazione e remunerazione devono prevedere obiettivi di performance⁴¹ coerenti con gli obiettivi strategici e finalizzati a promuovere e a valorizzare i comportamenti, sostenibili per l'ambiente, il contesto sociale e la governance.
4. I meccanismi di remunerazione variabile del gruppo Sella devono fare riferimento a indicatori di andamento di gruppo, societari, e ove possibile di area e personali. Gli indicatori personali, se presenti, sono legati a variabili su cui la persona ha capacità di influire.
5. Il periodo di valutazione della performance è almeno annuale⁴². Ove possibile la remunerazione variabile è parametrata ad indicatori pluriennali di misurazione delle performance: tali parametri devono riflettere la profittabilità nel tempo della società ed essere opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, attuali e prospettici, del costo e del livello del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. Gli indicatori economici, qualitativi e i parametri di rischio sono parametrati alle caratteristiche del business e alle dimensioni della società.
6. L'ammontare complessivamente destinato ogni anno a budget a formare la componente variabile della remunerazione (bonus pool) per tutte le figure, sia di breve sia di lungo periodo deve essere deliberato, a livello di gruppo e di singola società, in misura proporzionale all'utile netto consolidato e di società e/o in funzione di indicatori correlati al patrimonio ed alla prudente gestione del rischio. Esigenze di rafforzamento patrimoniale devono influenzare la fissazione dell'ammontare del bonus pool sia per ciò che riguarda l'ammontare previsto a budget sia l'ammontare effettivamente riconosciuto⁴³.
7. L'ammontare complessivo di remunerazione variabile deve basarsi su risultati effettivi e duraturi compatibili con la creazione di valore nel lungo periodo, corretta per il rischio assunto.

⁴¹ 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.

⁴² Ad eccezione degli incentivi monetari minori di natura accessoria e marginale rispetto ai sistemi di incentivazione annuali conseguenti all'attivazione di specifiche "campagne prodotto/contest".

⁴³ La contrazione del *bonus pool* in presenza di esigenze di rafforzamento patrimoniale dovrà essere adottata secondo un principio di coerenza di comportamento verso tutti gli stakeholders.

Focus: Obiettivi

- E' valore etico del gruppo fare sempre in modo di operare nell'interesse del cliente anche attraverso la definizione di sistemi di remunerazione e incentivazione di breve, medio e lungo termine che valorizzino i comportamenti più virtuosi e non incoraggino comportamenti e/o assunzioni di rischi che possano creare effetti distorsivi rispetto all'obiettivo primario di agire nell'interesse del cliente. Le modalità di incentivazione e di assegnazione degli obiettivi devono curare quindi con particolare attenzione il rispetto di tale valore ed in particolare:
 - L'impostazione di budget e gli obiettivi assegnati debbono essere coerenti e compatibili con le caratteristiche ed il profilo della clientela, tanto nell'ambito dell'offerta di prodotti bancari e di prodotti assicurativi, quanto nell'ambito dell'erogazione di servizi di investimento. E' vietato quindi assegnare obiettivi di prodotto o commerciali che possano indurre comportamenti contrari all'interesse del cliente o assegnare obiettivi commerciali che costituiscano un incentivo a collocare prodotti non adeguati alle esigenze finanziarie del cliente o che comportino per lui costi maggiori rispetto ad altro prodotto, anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto ai suoi interessi, ai suoi obiettivi e alle sue caratteristiche⁴⁴. Ove fossero previste forme di remunerazione per l'offerta contestuale di un contratto facoltativo insieme ad un finanziamento ovvero di offerta congiunta, l'incentivo per il Personale può essere superiore a quello spettante per la vendita del solo finanziamento, ma non può essere pari alla somma degli incentivi che spetterebbero in caso di vendita separata dei due contratti⁴⁵;
 - debbono essere previsti in misura significativa obiettivi quantitativi che riguardino indicatori di qualità⁴⁶ connessi alla correttezza dei rapporti con il cliente in modo da incoraggiare il Personale ad agire nel miglior interesse del cliente e quale mitigazione del rischio di condotta⁴⁷.
- Con riferimento al **Personale preposto alla trattazione dei reclami**⁴⁸ devono essere previsti indicatori che tengano conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela⁴⁹.
- Nell'ambito dei **servizi di consulenza** in materia di investimenti e di gestione di portafogli, nonché nell'ambito della creazione e della gestione di prodotti pensionistici e di fondi comuni di investimento (anche alternativi), devono essere incentivati comportamenti che non incoraggino una eccessiva assunzione di rischi in relazione al c.d. *rischio di sostenibilità*⁵⁰.
- Relativamente al **Personale che valuta il merito creditizio** la determinazione della componente variabile si basa sul raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi specifici, volti ad assicurare la prudente gestione del rischio. La percentuale di incidenza degli obiettivi qualitativi varia in funzione della diversa contribuzione al rischio del Personale che valuta il merito creditizio e viene determinata ex ante nell'ambito della definizione dei sistemi incentivanti, in attuazione delle presenti disposizioni.

⁴⁴ In attuazione di quanto previsto nel paragrafo 2-quater delle Disposizioni di trasparenza.

⁴⁵ In attuazione di quanto previsto nel paragrafo 2-quater delle disposizioni di trasparenza.

⁴⁶ Si fa in particolare riferimento agli Orientamenti emanati dall'ESMA in materia di politiche e prassi retributive (MIFID) del 3 giugno 2013. Possono essere previsti indicatori specifici a monte all'interno delle schede obiettivo ed a valle, come fattori correttivi del variabile determinato in base ai criteri quantitativi / economici / finanziari / commerciali, in grado di rappresentare la «customer satisfaction» e la correttezza/trasparenza nei confronti dei clienti. A titolo di esempio non esaustivo: reclami, rilievi delle funzioni aziendali di controllo, rischi operativi, indagini di mercato, Net Promoter Score, distribuzione di strumenti finanziari nel rispetto ed entro i limiti delle esigenze dei clienti.

⁴⁷ Per rischio di condotta si intende il rischio attuale o prospettico di perdite operative derivante da una fornitura inadeguata di prodotti/servizi finanziari, inclusi casi di dolo o negligenza.

⁴⁸ In attuazione di quanto previsto nel paragrafo 2-quater delle disposizioni di trasparenza, si considera l'attività di gestione dei reclami quando questa rappresenti l'attività prevalentemente svolta dalla figura aziendale coinvolta.

⁴⁹ A titolo di esempio non esaustivo, l'acquisizione di informazioni e dati provenienti dalla clientela reclamante. E' inoltre, opportuno che le indagini sulla soddisfazione della clientela abbiano ad oggetto anche le modalità di trattazione dei reclami e l'interazione con la clientela, a prescindere dalla circostanza che i reclami siano stato ritenuti fondati o infondati.

⁵⁰ 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". Pertanto le imprese che forniscono il servizio di gestione (individuale) di portafogli, i creatori di fondi pensionistici, i gestori di fondi di investimento alternativi, le società di gestione di OICVM e le società che prestano il servizio di consulenza in materia di investimenti daranno attuazione delle presenti disposizioni nell'ambito della definizione dei sistemi incentivanti e ne daranno disclosure sui rispettivi siti web.

8. Qualora siano utilizzati criteri discrezionali nella determinazione della remunerazione variabile, devono essere chiari e predeterminati i criteri su cui si basano le valutazioni e l'intero processo decisionale deve essere opportunamente esplicitato e documentato.
9. Per ciascun soggetto coinvolto è fissato ogni anno un premio a budget e un tetto all'importo finale che il premio potrà avere in relazione a quello calcolabile in base al budget di inizio anno. Tale tetto, soprattutto per persone che ricoprono ruoli di responsabilità, sarà stabilito in relazione alla storia retributiva della persona e al conseguente livello di remunerazione fissa nonché al rapporto fra remunerazione variabile e fissa.
10. La remunerazione 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 budget⁵¹. Tale limite opera congiuntamente con quanto previsto al paragrafo 9.1 (per il Personale più Rilevante), al paragrafo 9.2 (per il personale appartenente alle società di gestione del risparmio) e al paragrafo 9.3 (per il Personale operante nelle funzioni aziendali di controllo). Sono stabiliti annualmente controlli volti, inoltre, a verificare l'evoluzione della remunerazione variabile a consuntivo rispetto agli anni precedenti.
11. 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, laddove possibile, della Società per cui il dipendente lavora), la remunerazione individuale variabile maturata annualmente a consuntivo, o quota parte di essa, può essere erogata in strumenti di partecipazione al capitale della capogruppo (e, ove previsto, della Società di appartenenza del dipendente) nelle modalità individuate dai Regolamenti interni applicabili e tempo per tempo approvati⁵².
12. La remunerazione variabile è riconosciuta a condizione che il gruppo e la società chiuda in utile⁵³ (nei casi di start-up e ristrutturazione aziendale da valutare ad inizio periodo) e rispetti i vincoli di rischio fissati ogni anno in conformità alle indicazioni del Consiglio di Amministrazione (es: Pd ed assorbimento massimo per credito, rischio di concentrazione per credito; VAR per mercati; soglie di Eva fissate; Core Tier 1, Total Capital Ratio).
13. Nel caso in cui il risultato consolidato e della società (utile o perdita) sia determinato da poste straordinarie, non legate all'attività industriale, queste ultime potranno, su decisione del Consiglio di Amministrazione, non essere considerate se significative e valutate al di fuori della sfera di influenza.
14. Se la società chiude in utile, in presenza di risultato consolidato in perdita, la remunerazione variabile non è riconosciuta. Il Consiglio di Amministrazione potrà valutare l'erogazione della remunerazione variabile in presenza di risultati di area/individuali particolarmente positivi.
15. Se la singola 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.

⁵¹ Tale limite non si applica al personale dell'area Finanza (trader) per i quali sono stabiliti limiti specifici, indicati al punto 6 del paragrafo 9.4 "Principi generali di remunerazione variabile per l'area Finanza (trader)"

⁵² Su base volontaria, possibilità di scegliere in che forma percepire l'importo maturato a consuntivo, secondo i criteri e le modalità stabiliti dalle vigenti disposizioni.

⁵³ Per la Capogruppo si ritiene maggiormente significativo il risultato di bilancio consolidato rispetto a quello individuale.

16. La remunerazione variabile nel gruppo Sella, per sua natura, non è in nessun caso garantita; è previsto pertanto che, come descritto ai punti precedenti, possa non essere corrisposta in assenza di risultati positivi o significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti. Unica eccezione riguarda la possibilità di prevedere bonus di ingresso⁵⁴ se la banca rispetta i requisiti prudenziali, limitatamente al nuovo Personale e al primo anno di impiego⁵⁵. I bonus di ingresso, ove previsti e riferiti al Personale più Rilevante non sono assoggettati alle norme contenute nel paragrafo 9.1 ma concorrono a determinare il rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa, salvo che siano corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione⁵⁶.
17. 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) per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento. Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento⁵⁷, costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso e sui meccanismi di correzione ex ante ed ex post⁵⁸. Ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, l'importo riconosciuto a titolo di retention bonus è computato come descritto al precedente paragrafo 5. I retention bonus non possono essere utilizzati per tenere indenne il Personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti 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/motivazioni.
18. In presenza di provvedimenti disciplinari di sospensione conseguenti a comportamenti che hanno determinato una perdita significativa per la banca e/o la clientela⁵⁹, la remunerazione variabile individuale non viene riconosciuta. In tutti gli altri casi di sospensione disciplinare l'azienda si riserva di valutare l'erogazione del variabile (clausola di malus).
19. L'erogazione dei premi è altresì soggetta a clausola di claw back. Tale clausola prevede la restituzione degli importi netti corrisposti nei cinque anni precedenti a titolo di remunerazione variabile in caso di comportamento⁶⁰ da cui è derivata una perdita significativa per la società, il Gruppo o per la clientela e in tutti i casi in cui si possono ravvisare comportamenti fraudolenti, dolosi o di colpa grave a danno della società o del Gruppo da parte del Personale destinatario della remunerazione.
20. Resta ferma in ogni caso la facoltà per la Società di chiedere la restituzione dei bonus erogati nel caso di errori materiali nella determinazione delle grandezze alla base del calcolo degli specifici obiettivi e/o dei vincoli di accesso.

⁵⁴ Si fa riferimento ai cosiddetti "entry bonus" o "welcome bonus".

⁵⁵ Tale bonus non può essere riconosciuto più di una volta alla stessa persona né dalla banca né da altra società del gruppo.

⁵⁶ 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.

⁵⁷ Tali voci possono essere erogate a titolo di acconto in costanza di rapporto ma sono da considerarsi effettivamente dovute solo al termine del periodo.

⁵⁸ 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 alla banca.

⁵⁹ In merito alla nozione di perdita significativa si fa riferimento al risk tolerance legati al rischio operativo e reputazione, quali indicatori del RAF delle singole società e del gruppo.

⁶⁰ Si fa riferimento a comportamenti non conformi a disposizioni di etero auto regolamentazione.

21. La remunerazione variabile a consuntivo, sia per ciò che riguarda la componente riconosciuta nell'anno successivo all'anno di maturazione sia per ciò che riguarda le eventuali componenti differite, è erogata a condizione che al momento dell'effettivo pagamento continui il rapporto di lavoro con società del Gruppo (oppure in caso di pensionamento, premorienza o invalidità); nel caso in cui siano state rassegnate le dimissioni la società si riserva di valutare il riconoscimento della componente variabile.
22. In sede di consuntivazione della remunerazione variabile possono essere attuate deroghe a quanto stabilito dalle Politiche solo se motivate da ragioni ed eventi particolari ed eccezionali. Tali eventuali deroghe – nel rispetto dei principi di equità e parità di genere - devono essere approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società e dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo con parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e portate a conoscenza dell'Assemblea degli Azionisti della Capogruppo e delle Società interessate.
23. Ogni anno il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo definisce, e dettaglia i principi e le regole operative del Sistema Incentivante, coerenti con le Politiche. Tale documento viene pubblicato sulla intranet aziendale.
24. Ogni Società recepisce e produce analogo documento per il sistema incentivante della Società che deve essere approvato dal proprio Consiglio di Amministrazione e reso noto a tutto il Personale interessato.

9.1. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILE PER IL PERSONALE PIU' RILEVANTE

Per il Personale più Rilevante il rapporto massimo fra la componente variabile maturata annualmente e la componente fissa annuale della remunerazione è fissato in due volte⁶¹, ad esclusione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo per cui valgono i limiti indicati al paragrafo 9.3.

Come per il restante Personale, al fine di perseguire il massimo coinvolgimento delle persone al raggiungimento degli obiettivi strategici e di business, nel rispetto comunque di un corretto bilanciamento della struttura di pay-out, le Politiche di Remunerazione prevedono una componente variabile correlata ai risultati effettivamente conseguiti nel raggiungimento degli obiettivi assegnati⁶² collocata in una fascia medio alta dei corrispondenti livelli di mercato.

In merito alla capacità del gruppo di rispettare le regole prudenziali in seguito all'applicazione del rapporto del 2:1⁶³, il Gruppo ha valutato l'impatto economico e patrimoniale di maggiori oneri rispetto a quello che si sarebbe verificato applicando il rapporto 1:1, calcolato sulla remunerazione variabile a consuntivo nel periodo 2014 – 2020 con riferimento ai soggetti identificati come Personale più Rilevante a cui è stato effettivamente applicato.

⁶¹ L'Assemblea di ogni banca, così come previsto dal relativo statuto, è competente a deliberare sulla proposta di fissare un limite superiore a 1:1. In ottemperanza a quanto previsto al successivo paragrafo 9.2, relativamente al Personale più Rilevante identificato a livello di gruppo e appartenente alle società di gestione (SGR) del gruppo, ove tale soggetto svolga esclusivamente attività per il gestore stesso, vengono applicati i limiti definiti dalla SGR nell'ambito della propria politica di remunerazione a partire dal 2019.

⁶² Il complesso del monte premi è coerente ai risultati aziendali, rendendo l'onere sostenibile anche nelle fasi di contrazione dei margini.

⁶³ L'innalzamento del limite a 2:1 è stato introdotto nelle Politiche di Remunerazione del Gruppo nel 2015 con la delibera dell'Assemblea del 09/05/2015 confermato gli anni successivi con rispettive delibere. Le Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni del 23 ottobre 2018 hanno introdotto che "se l'assemblea approva l'aumento del limite, non è necessario negli anni successivi sottoporre all'assemblea una nuova delibera, a condizione che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato deliberato, il personale a cui esso si riferisce e la misura stessa del limite" (Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni, Sezione III).

Tali maggiori oneri sono sempre stati sostenibili per il gruppo Sella in quanto non trasmodanti. In considerazione del fatto che:

- i. per tutto il Personale, compreso il Personale più Rilevante, rimane vigente l'ulteriore previsione in base alla quale la remunerazione variabile massima a consuntivo non può eccedere oltre tre volte la remunerazione variabile fissata a budget. Per la maggior parte del Personale più Rilevante detto vincolo risulta maggiormente stringente ed agisce da limite preventivo rispetto a quei casi in cui la remunerazione variabile maturata a consuntivo possa raggiungere il 200% della remunerazione fissa
- ii. si stima che il Personale più Rilevante potenzialmente interessato dal rapporto del 2:1 sia in numero limitato e con remunerazioni fisse tali da non determinare oneri trasmodanti rispetto a quelli che si avrebbero applicando il rapporto 1:1

la conferma e l'eventuale applicazione del limite più elevato del 2:1 non pregiudica il rispetto della normativa prudenziale non essendo sostanzialmente cambiati i presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato deliberato.

1. In considerazione del livello dimensionale del gruppo Sella⁶⁴, la remunerazione variabile a consuntivo del Personale più Rilevante è erogata nel rispetto degli obblighi di differimento⁶⁵, della tipologia di strumenti di pagamento e del periodo di retention (previsto per l'eventuale quota corrisposta in strumenti finanziari) previsti dalla normativa e differenziati in base a:
 - a. l'ammontare di remunerazione variabile maturata;
 - b. la categoria di Personale più Rilevante di appartenenza.
2. Al fine di recepire quanto previsto dal punto 3, paragrafo 2.1, sezione III, capitolo II, titolo IV della Circolare n. 285, ove la remunerazione variabile del Personale più Rilevante sia soggetta a differimento sulla base dei criteri di cui sopra, una componente della stessa può essere:
 - a) pagata in azioni, previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione della Società, del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e del Comitato per la Remunerazione di Capogruppo che saranno soggette ad un periodo di mantenimento di 1 anno sia per ciò che riguarda la quota di remunerazione pagata up-front che per ciò che riguarda le quote di remunerazione soggette a differimento.
 - I. per una quota del 40% in azioni della Capogruppo
 - II. per una quota del 60% in azioni della Società presso cui la persona che riceve il bonus ha lavorato o della Società controllante la società presso cui la persona che riceve il bonus ha lavorato. Nel caso in cui le azioni non fossero disponibili per l'attribuzione, si applicherà per questo 60% quanto previsto al successivo punto b) II.

oppure

⁶⁴ Il gruppo Sella, a partire dal 2022, rientra nella categoria delle "altre banche" con un totale attivo a livello consolidato di 20,5 miliardi di euro. Relativamente al tipo di business, il gruppo Sella è principalmente impegnato nell'attività bancaria tradizionale sulla base della valutazione degli assorbimenti patrimoniali: nel 2021 a livello di gruppo, emerge che il rischio credito è il rischio largamente prevalente rappresentando l'83,6% dell'assorbimento complessivo, mentre il rischio operativo rappresenta il 14,7% e il rischio di mercato è assolutamente marginale rappresentando circa il 1,7%. Anche l'analisi dell'assorbimento patrimoniale della principale controllata che svolge l'attività di banca commerciale (Banca Sella) conferma questa conclusione. Dal febbraio 2016 le azioni a voto singolo della controllata Banca Sella sono state ammesse a negoziazione su un MTF.

⁶⁵ In ottemperanza a quanto previsto al successivo paragrafo 9.2, le SGR del Gruppo potranno determinare diverse soglie e modalità di differimento in relazione alle indicazioni degli Organi di Vigilanza emanate in coerenza con la normativa di settore.

- b) pagata in *cash*, accantonata e soggetta ad un periodo di mantenimento di 1 anno - sia per ciò che riguarda la quota di remunerazione up-front sia per le quote differite e rivalutata o svalutata al termine del periodo di mantenimento sulla base dell'andamento di uno o di entrambi i seguenti parametri:
- I. per una quota pari al 40% sulla valutazione economica delle azioni di BSH, rappresentativa del valore economico del gruppo Sella;
 - II. per una quota pari al 60% sulla valutazione economica delle azioni della Società presso cui la persona che riceve il bonus ha lavorato (o della sua controllante) qualora la medesima sia quotata, oppure, se non quotata, solo in presenza di una valutazione periodica indipendente; in caso contrario, il valore economico di riferimento sarà esclusivamente quello delle azioni di capogruppo⁶⁶.

Ove la Società presso cui la persona che riceve il bonus ha lavorato non sia una Società Controllante e sia direttamente controllata dalla Capogruppo⁶⁷, l'assegnazione di azioni o la rivalutazione/la svalutazione della componente variabile al termine del periodo di mantenimento sarà effettuata totalmente sulle azioni di capogruppo, rappresentative del valore economico del gruppo Sella.

Ove il pagamento descritto sopra sia effettuato con la modalità *cash* si configura come un differimento della remunerazione e in quanto tale si procederà al pagamento solo a condizione che siano rispettate tutte le condizioni previste per il pagamento delle quote differite di remunerazione⁶⁸.

3. Sono rappresentati di seguito gli schemi di differimento applicabili, differenziati per categoria di Personale più Rilevante e importo di remunerazione variabile.

3.1. Personale più Rilevante con importo di remunerazione variabile non particolarmente elevato⁶⁹

Per il Personale più Rilevante che maturi una remunerazione variabile di importo non particolarmente elevato, l'intero importo sarà:

- Erogato 60% upfront e 40% differito
- Soggetto ad un periodo di differimento in 4 anni
- Erogato 50% in *cash* e 50% in strumenti (*cash* indicizzato e/o azioni).

L'importo erogato in strumenti è soggetto, tanto per la quota upfront quanto per la quota differita, ad un periodo di retention di 1 anno.

⁶⁶ Ai fini del calcolo della rivalutazione/svalutazione la determinazione del fair value di Banca Sella è il risultato della media aritmetica tra:

- Valutazione BSE tramite il metodo Dividend Discount Model («DDM»)
- Valutazione BSE sulla base del prezzo di scambio degli ultimi 6 mesi delle azioni quotate sul mercato Hi-MTF.

⁶⁷ Ad eccezione delle società di gestione per cui vige l'obbligo di corrispondere una quota della remunerazione variabile in strumenti finanziari – si osservano i criteri individuati nelle linee guida ESMA (par. 32) ed EBA (par. 68) che richiedono di conformarsi a tale obbligo utilizzando i soli strumenti finanziari previsti dalle direttive UCITS e AIFM (i.e. quote degli OICR gestiti).

⁶⁸ Tale modifica vale per tutto quanto è accantonato dalla data del 1/1/2021 anche se maturato in anni precedenti.

⁶⁹ La soglia di remunerazione variabile da considerare particolarmente elevata corrisponde a 435.000€ valore che rappresenta l'importo particolarmente elevato corrispondente al 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal rapporto pubblicato dall'EBA riferito al dicembre 2018, in quanto di importo inferiore rispetto alle 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti del gruppo, risultante dalla Relazione sulla remunerazione anno 2020.

Maturazione	2023	2024	2025	2026	2027	
Cash	30%	7,5%	7,5%		5%	50%
Cash indicizzato/strumenti	30%	7,5%	7,5%	5%		50%
	60%	15,0%	15,0%	5,0%	5,0%	100%

Pay out	2023	2024	2025	2026	2027	
Cash	30%	7,5%	7,5%		5,0%	50%
Cash indicizzato/strumenti		30,0%	7,5%	7,5%	5,0%	50%
	30%	37,5%	15,0%	7,5%	10,0%	100%

3.2. Personale più Rilevante non apicale con importo di remunerazione variabile particolarmente elevato

Per il Personale più Rilevante che maturi una remunerazione variabile di importo particolarmente elevato, l'intero importo sarà:

- Erogato 40% upfront e 60% differito
- Soggetto ad un periodo di differimento in 4 anni
- Erogato 50% in cash e 50% in strumenti (cash indicizzato e/o azioni)

L'importo erogato in strumenti è soggetto, tanto per la quota upfront quanto per la quota differita, ad un periodo di retention di 1 anno.

Maturazione	2023	2024	2025	2026	2027	
Cash	20%	10,0%	10,0%		10%	50%
Cash indicizzato/strumenti	20%	10,0%	10,0%	10%		50%
	40%	20%	20%	10%	10%	100%

Pay out	2023	2024	2025	2026	2027	
Cash	20%	10,0%	10,0%		10,0%	50%
Cash indicizzato/strumenti		20,0%	10,0%	10,0%	10,0%	50%
	20%	30%	20%	10%	20%	100%

3.3. Personale più Rilevante apicale⁷⁰ con importo di remunerazione variabile particolarmente elevato

Per il Personale più Rilevante apicale che maturi una remunerazione variabile di importo particolarmente elevato, l'intero importo sarà:

- Erogato 40% upfront e 60% differito
- Soggetto ad un periodo di differimento in 5 anni
- Erogato 49% in cash e 51% in strumenti (cash indicizzato e/o azioni)

In questo caso, più del 50% della parte differita è composta da strumenti.

L'importo erogato in strumenti è soggetto, tanto per la quota upfront quanto per la quota differita, ad un periodo di retention di 1 anno.

Maturazione	2023	2024	2025	2026	2027	2028	
Cash	20,0%	9,6%	9,6%	3,4%		6,0%	49%
Cash indicizzato/strumenti	20,0%	10,4%	10,4%	3,6%	7,0%		51,4%
	40,0%	20,0%	20,0%	7,0%	7,0%	6,0%	100%

Pay out	2023	2024	2025	2026	2027	2028	
Cash	20,0%	9,6%	9,6%	3,4%		6,0%	49%
Cash indicizzato/strumenti		20,0%	10,4%	10,4%	3,6%	7,0%	51%
	20,0%	29,6%	20,0%	13,8%	3,6%	13,0%	100%

4. Per il Personale più Rilevante con importo di remunerazione variabile inferiore a 50.000€ e 1/3 della remunerazione complessiva⁷¹, in deroga a quanto sopra, è prevista la corresponsione della remunerazione variabile nell'anno di maturazione 100% upfront in contanti, fatta salva la possibilità per il beneficiario di poter richiedere che l'importo di remunerazione variabile maturato sia erogato - del tutto o in parte - in strumenti finanziari della Capogruppo. In questo caso, gli strumenti finanziari attribuiti saranno soggetti ad un periodo di retention di 1 anno.

5. L'erogazione della parte differita avverrà ogni anno a condizione che:

- siano rispettati i limiti patrimoniali regolamentari;
- per il Personale non appartenente alle funzioni 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 la

⁷⁰ Per la definizione di personale più rilevante apicale si fa riferimento a quanto descritto nell'allegato 1 delle presenti Politiche.

⁷¹ Le due condizioni devono essere soddisfatte contemporaneamente.

riduzione o l'azzeramento della quota di bonus accantonata. 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;

- o per il Personale appartenente alle funzioni 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 la riduzione o l'azzeramento della quota di bonus accantonata. In caso di cambiamento di ruolo la valutazione verrà effettuata con riferimento al ruolo ricoperto al momento della maturazione del bonus;
- o al momento dell'effettivo pagamento continui il rapporto di lavoro con società del gruppo (oppure in caso di pensionamento, premorienza o invalidità)⁷²; nel caso in cui siano state rassegnate le dimissioni la Società si riserva – fermi restando l'applicazione di principi di equità e parità di genere - di valutare il riconoscimento della componente variabile;
- o non siano emersi comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela e/o carenze patrimoniali;
- o i risultati non si siano rilevati non duraturi o non realmente conseguiti, per effetto di condotte dolose o gravemente colpose.

6. La componente di remunerazione variabile di breve periodo differita in contanti si rivaluta ad un tasso di remunerazione di mercato monetario⁷³.

9.1.1. REMUNERAZIONE VARIABILE ANNUALE PER GLI AMMINISTRATORI CHE RICOPRONO PARTICOLARI CARICHE E PER I VERTICI DI GRUPPO (CEO DELLE SOCIETA' DEL GRUPPO, DIRIGENTI E QUADRI CHE RICOPRONO FUNZIONI APICALI O FUNZIONI DI RESPONSABILITA' RILEVANTI A LIVELLO DI GRUPPO E DI SOCIETA', ESCLUSI I RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO)

1. La remunerazione variabile di breve periodo per gli Amministratori della capogruppo che ricoprono particolari cariche e per i dirigenti e quadri direttivi che ricoprono responsabilità apicali a livello di gruppo, esclusi i responsabili delle funzioni aziendali di controllo di cui al paragrafo 9.3, è determinata applicando il meccanismo dell'interessenza sulla base dell'applicazione di una percentuale individuale all'Utile Netto consolidato rettificato corretto RORAC⁷⁴.

⁷² Fatte salve cessazioni dal servizio concordate con la società a seguito di operazioni di ristrutturazione aziendale.

⁷³ 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.

⁷⁴ La rettifica è costituita da un "fattore di correzione" determinato confrontando il rapporto del RORAC conseguito nell'anno (t) rispetto a quello dell'anno precedente (t-1) con il rapporto dell'utile ante eventi straordinari conseguito nell'anno (t) rispetto a quello dell'anno precedente (t-1).

2. La remunerazione variabile di breve periodo per i CEO e, eventualmente, per i Vice CEO⁷⁵, i vertici e dirigenti delle singole società e i responsabili di rilevanti aree di business o di attività⁷⁶, escluse le funzioni aziendali di controllo di cui al paragrafo 9.3, è determinata ogni anno, applicando il meccanismo dell'interessenza:
 - o in base ad una percentuale prestabilita dell'Utile Netto consolidato di gruppo rettificato, che ha un peso mai inferiore al 10% della remunerazione variabile di breve periodo complessivamente prevista⁷⁷;
 - o in base ad una percentuale prestabilita dell'Utile Netto rettificato della società o dell'utile netto dell'area di business o di attività.

3. L'Utile Netto Rettificato consolidato e di società, posto a base del meccanismo di remunerazione variabile di breve periodo e approvato dal Consiglio di Amministrazione è calcolato:
 - o 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);
 - o 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;
 - o 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 (es.: riclassificazione per IAS39) e che abbiano effetto sul Patrimonio di Base;
 - o tenendo conto delle eventuali rettifiche ai risultati economici degli anni precedenti emersi con l'applicazione dello IAS 8;
 - o tenendo conto delle eventuali differenze riscontrate ex post fra importi stimati negli anni precedenti e gli importi definitivi;
 - o tenendo conto di ogni altra forma di rettifica necessaria a fare in modo che l'Utile Netto Rettificato possa considerarsi misurato al netto di eccessi nei rischi assunti e nelle prospettive patrimoniali e di liquidità ed affinché sia adeguatamente rappresentativo di un risultato sostenibile su base pluriennale⁷⁸.

In considerazione del fatto che nel gruppo Sella il periodo di svolgimento della carriera riguarda in molti casi l'intera vita lavorativa e che i periodi di permanenza nel ruolo da parte delle persone che ricoprono ruoli di responsabilità sono tali da non indurre comportamenti opportunistici e tali da neutralizzare nel tempo gli effetti delle poste straordinarie positive e negative si ritiene che suddette poste possano essere prese in considerazione nella determinazione dell'Utile Netto Rettificato.

⁷⁵ E' facoltà del CEO della Capogruppo e dei CEO delle società del gruppo, con parere favorevole del CEO della Capogruppo, 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, con facoltà anche di decidere se applicare la percentuale sia sull'utile netto consolidato di gruppo rettificato che sull'utile netto rettificato della società. Analogamente è facoltà del CEO della Capogruppo e dei CEO delle società del gruppo, con parere favorevole 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.

⁷⁶ Su proposta del CEO della Società.

⁷⁷ La componente legata all'utile netto consolidato rettificato non è prevista per i vertici e i responsabili apicali delle società di gestione del risparmio.

⁷⁸ I parametri considerati ai fini della individuazione delle opportune rettifiche sono il RORAC e gli assorbimenti patrimoniali rispetto al budget e/o all'anno precedente moltiplicati per il costo del capitale. Per le società di gestione del risparmio possono essere individuati parametri specifici legati alla loro attività.

Si stabilisce che in sede di consuntivazione, ogni anno, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta del Comitato per la Remunerazione, definisce se ed in quale misura possano essere considerate per il calcolo dell'Utile Netto rettificato:

- o poste di rettifica non ricomprese nell'elenco di cui al punto 3 che precede, qualora dovessero emergere successivamente all'applicazione del coefficiente per la definizione delle percentuali individuali;
- o le poste legate ad eventi di natura straordinaria se di importo rilevante⁷⁹;
- o discontinuità significative nei trattamenti (es. cambi criteri contabili IAS/FRS) e variazioni di importo delle poste economico patrimoniali (es. immobilizzazioni immateriali) relative al gruppo bancario.

4. I livelli di percentuale individuale sono stabiliti ogni anno e possono variare (in aumento o in diminuzione) in funzione:
 - o delle mansioni, degli incarichi assegnati e delle responsabilità assunte;
 - o del contributo dato al grado di raggiungimento degli obiettivi di Gruppo;
 - o del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - o del rispetto di parametri di rischio, compreso il rischio di liquidità, fissati di anno in anno;
 - o del livello della parte fissa della remunerazione, nel rispetto di quanto previsto al paragrafo 9.1.
5. I livelli di percentuale individuale sono inoltre influenzati dall'andamento nel triennio precedente di indicatori pluriennali di misurazione delle performance (es.: EVA, cost to income, costi, quote di mercato, clienti, perdite su crediti) tempo per tempo presenti nei Key Performance Indicators (KPI) di Gruppo.

9.2. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILE ANNUALE PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALLE SOCIETÀ DI GESTIONE DEL RISPARMIO

1. In ottemperanza a quanto previsto dal quadro normativo di riferimento⁸⁰ le disposizioni previste dal Regolamento Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4- undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF si applicano anche ai gestori appartenenti a gruppi bancari, in modo distinto a seconda che la SGR si caratterizzi come significativa o meno.
2. Il Gruppo si avvale della possibilità di non applicare le disposizioni previste nella presente politica al Personale più Rilevante delle società di gestione del risparmio identificato come Personale più Rilevante di gruppo dalla capogruppo ma che svolge attività esclusivamente per la società, in virtù dell'applicazione della specifica normativa applicabile.
3. Le motivazioni sottostanti sono da ricondursi al fatto che:
 - o tali società sono individualmente soggette alla specifica normativa di settore citata;
 - o è opportuno salvaguardare l'attraction e la competitività del pacchetto retributivo delle risorse in un mercato dove sono presenti operatori che:
 - a. sono indipendenti;

⁷⁹ Per poste legate ad eventi di natura straordinaria di importo rilevante si intendono poste straordinarie il cui impatto singolo sull'utile netto è uguale o superiore a 500.000 euro in positivo o in negativo.

⁸⁰ Art. 8.1 "Personale operante nelle imprese di investimento e nelle società di gestione del risparmio di gruppo bancario" - Circolare 285/2013 - TITOLO IV – Capitolo 2- Sez I.

- b. appartengono a gruppi bancari esteri che applicano le deroghe in base alla normativa dei paesi di appartenenza;
 - c. appartengono a compagnie assicurative.
4. Resta in ogni caso assicurata la coerenza tra le politiche di remunerazione definite in queste Società e le presenti Politiche, 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. Per il Personale più Rilevante delle SGR identificato come rilevante per il gruppo, qualora non svolga attività esclusivamente per la società:
 - a. è previsto il rispetto del cap alla remunerazione variabile come definito al precedente paragrafo 9.1;
 - b. sono previsti i meccanismi di erogazione della remunerazione variabile come definiti al precedente paragrafo 9.1;
 - c. una componente della remunerazione variabile viene riconosciuta in quote di OICVM gestiti dalla Società⁸¹.

9.3. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILE PER I RESPONSABILI E DIPENDENTI OPERANTI NELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO, NELLE FUNZIONI PREPOSTE ALLA REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI SOCIETARI E NELLE RISORSE UMANE

Ai fini dell'applicazione del presente paragrafo, si considerano funzioni aziendali di controllo ai sensi di quanto previsto al paragrafo 3 delle disposizioni di Banca d'Italia:

- la funzione di Revisione interna
- la funzione di Risk Management
- la funzione di Compliance
- la funzione di Antiriciclaggio

Sono inoltre assimilate alle funzioni aziendali di controllo, in considerazione della tipologia di attività svolta, le seguenti funzioni:

- Responsabile protezione dati
- Bilancio e Segnalazioni di Vigilanza
- Tenuta della Contabilità
- Convalida Metodi AIRB
- Responsabile Politiche di Remunerazione
- Controlli andamentali sulla qualità del credito
- Sicurezza Informatica

Tali funzioni risultano infatti indipendenti dalle unità operative che controllano e sono responsabili di fornire una valutazione obiettiva dei rischi, di esaminarli o di riferirne in merito.

⁸¹ L'individuazione delle modalità di pagamento in OICVM, degli specifici OICVM nonché della ponderazione tra gli stessi è rimessa al Consiglio di Amministrazione della Società, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione di Capogruppo.

1. Per i responsabili e tutto il Personale⁸² delle funzioni sopra citate la remunerazione variabile non può essere correlata ai risultati economici conseguiti dalle aree/società soggette all'attività di controllo.
2. La remunerazione variabile sarà determinata ogni anno sulla base di un premio stabilito a budget misurato sulla base dei risultati effettivamente raggiunti in relazione ai seguenti parametri, prevalentemente di natura qualitativa e coerenti con le finalità della funzione svolta, quali ad esempio:
 - qualità dell'attività lavorativa; ad esempio: capacità di far emergere le anomalie nell'ambito delle attività oggetto di controllo e di portarle a conoscenza di livelli appropriati dell'impresa;
 - rispetto scadenze (ad esempio rispetto del piano annuale delle attività) e progetti;
 - rispetto livelli di servizio;
 - obiettivi di gruppo non legati all'andamento economico purché siano tali da non compromettere l'obiettività del loro operato;
 - costi degli specifici servizi, a condizione che non siano fonte di potenziali conflitti di interesse;
 - gestione e crescita delle Persone.
3. Se la singola società e/o il gruppo raggiunge risultati pari o inferiori al 50% rispetto a quanto previsto a budget il Consiglio di Amministrazione della società deve – tenuto conto della prevalenza di un principio prudenziale complessivo applicabile alla sostenibilità delle remunerazioni variabili - valutare una riduzione della retribuzione variabile a consuntivo.
4. E' possibile introdurre ulteriori vincoli di accesso al sistema premiante purché non siano fonte di possibili conflitti di interesse e non contrastino con il principio di equità e parità di genere.
5. Per tutto il Personale operante nelle funzioni aziendali di controllo, compreso il Personale più Rilevante, la remunerazione variabile a consuntivo non potrà superare il limite di un terzo della remunerazione fissa⁸³. Per i responsabili delle funzioni aziendali di controllo che rientrano fra il Personale più Rilevante valgono inoltre le regole di erogazione della remunerazione variabile descritte al paragrafo 9.1. Qualora fosse prevista una remunerazione variabile di lungo periodo, essa non potrà essere legata a risultati economici e a strumenti finanziari e stabilita nel rispetto del limite fissato al rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa.
6. Per il Personale operante nella funzione Risorse Umane, la componente variabile, se presente, è di importo contenuto e se il Personale rientra nel Personale più Rilevante valgono inoltre le regole di erogazione della remunerazione variabile descritte al paragrafo 9.1.

⁸² A condizione che la mansione di controllo ricoperta rappresenti l'attività prevalentemente svolta dalla figura aziendale coinvolta e in ogni caso, anche se svolta unitamente ad altre funzioni, per il personale operante nelle funzioni aziendali di controllo come previsto dalle disposizioni di vigilanza.

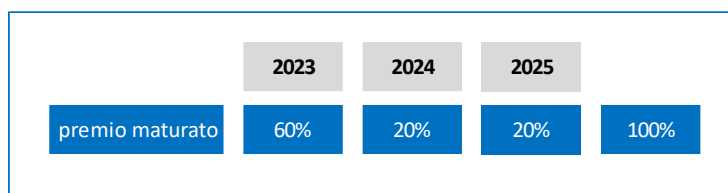
⁸³ Le SGR del Gruppo potranno determinare diversi limiti nel rispetto della normativa a loro direttamente applicabile, pur in coerenza con i principi e le prassi diffuse nel gruppo.

9.4. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILE PER L'AREA TREASURY & FINANCIAL MARKETS (TRADER)⁸⁴

1. La remunerazione variabile dei trader è ancorata al risultato economico del desk di riferimento e al contributo individuale alla formazione dello stesso opportunamente corretti per tenere conto degli effettivi rischi assunti e verificato il rispetto dei parametri di rischio (Var, rischio di liquidità), monitorati dal risk management, la cui violazione determina la riduzione, fino all'azzeramento, del premio⁸⁵.

La remunerazione variabile è calcolata su risultati effettivamente realizzati.

2. I trader appartenenti alle categorie dei quadri direttivi di III e IV livello che maturano nell'anno di competenza un premio individuale a consuntivo⁸⁶ superiore a 50.000 euro lordi ricevono tale premio per il 60% nell'anno di maturazione e per il restante 40% in parti uguali nei due anni successivi⁸⁷ secondo lo schema di seguito rappresentato.



3. Tali percentuali di ripartizione si applicano altresì ai trader che pur non avendo il suddetto inquadramento percepiscono un premio lordo superiore agli 80.000 euro.
4. L'erogazione della parte accantonata avverrà ogni anno a condizione che:

⁸⁴ Tali principi si applicano anche al personale che opera nell'Area Finanza ma che non svolge l'attività di trader, con esclusione del personale identificato come Ppersonale più Rrilevante per cui valgono le regole più restrittive del paragrafo 9.1.

⁸⁵ Nel dettaglio il meccanismo con cui la remunerazione variabile è collegata al rischio è il seguente: per ciascun macro desk di trading il Risk Management definisce, in coerenza con quanto definito dalla policy sul rischio di mercato approvata dal CdA, una soglia massima di Value at Risk (VAR) mentre la soglia massima di VAR per i singoli desk è definita – ove possibile – dall' Ufficio BSH Innovation, Business Analysis & Controls (che utilizza il VAR in tempo reale di WPK).

L'eventuale superamento di tali soglie, qualora sostanziale e non episodico (tale elemento di sostanzialità e non episodicità è rimessa per i macro desk alla valutazione indipendente del Risk Management in coerenza con quanto stabilito dalla policy sul rischio di mercato approvata dal CdA e all'Ufficio BSH Innovation, Business Analysis & Controls per i singoli desk) determina una riduzione, fino all'azzeramento, del premio dei componenti rispettivamente del macro desk e/o del singolo desk (superamento limite operativo). Anche in caso di violazioni episodiche, potrà essere valutata una riduzione del premio.

Per correggere il risultato per il rischio si tiene conto del rapporto tra il risultato economico medio giornaliero e la media del VAR overnight utilizzato. Tale rapporto si può collocare entro 10 classi di uguale ampiezza che suddividono il range complessivo dal Var zero al Var massimo deliberato. Se il VAR medio giornaliero si colloca nelle 2 classi centrali questo è l'unico caso in cui la correzione per il rischio è pari a zero, se viceversa il VAR medio si colloca nelle altre 8 classi, la correzione per il rischio avviene in maniera crescente (e simmetrica) in positivo o negativo all'allontanarsi dalla classe centrale. Le classi estreme sono quelle che comportano la correzione maggiore. La correzione è significativa e può a seconda dei casi arrivare a modificare il premio di ciascun componente del desk di percentuali dell'ordine del + o - 18/28%. Il meccanismo agisce quindi riducendo il premio al decrescere del rapporto tra risultato medio giornaliero e VAR medio utilizzato (quindi a parità di risultato economico il premio decresce al crescere del VAR utilizzato).

Inoltre, in caso di sostanziale e non episodica violazione dei limiti di VAR intraday o overnight di area dovuto ad uno specifico desk, viene comunque applicata a tutti i desk dell'area una penalizzazione, quindi una riduzione del premio maturato.

Analogo meccanismo viene utilizzato per quegli addetti che possono avere un impatto significativo sul rischio di liquidità. In questo caso il parametro di riferimento utilizzato è il cosiddetto termometro della liquidità misurato dal risk management. In caso di superamento del valore soglia massima il premio viene azzerato. Vi sono poi tre classi tra il valore minimo e il valore soglia massima. Quella centrale che non determina variazione del premio e quelle periferiche che possono determinare una variazione del premio fino al 20%. Il meccanismo agisce quindi riducendo il premio al peggiorare della posizione di liquidità.

Per i responsabili di desk inoltre, oltre ai meccanismi descritti vi sono delle correzioni ai premi che dipendono dallo scostamento dell'Economic Value Added (EVA) a consuntivo rispetto a quello a budget.

⁸⁶ Comprensivo dell'eventuale parte di premio già anticipata nel corso dell'anno di maturazione.

⁸⁷ E' consentito estendere anche al personale con inquadramento inferiore forme di ripartizione di premi significativi su più esercizi.

- o siano rispettati i limiti patrimoniali regolamentari;
 - o 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 accantonata. 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;
 - o al momento dell'effettivo pagamento continui il rapporto di lavoro con società del gruppo (oppure in caso di pensionamento, premorienza o invalidità); nel caso in cui siano state rassegnate le dimissioni la Società si riserva di valutare il riconoscimento della parte accantonata;
 - o non siano stati verificati errori relativi ai dati e calcoli che hanno dato origine al compenso maturato;
 - o non siano emersi comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca e/o carenze patrimoniali;
 - o i risultati non si siano rilevati non duraturi o non realmente conseguiti, per effetto di condotte dolose o gravemente colpose.
5. La componente di remunerazione variabile di breve periodo accantonata si rivaluta ad un tasso di remunerazione di mercato monetario⁸⁸. In aggiunta al meccanismo di cui al precedente punto 3, per tutti i trader la remunerazione individuale variabile maturata ogni anno⁸⁹ ha un tetto fissato in 2 volte la remunerazione fissa lorda e la remunerazione variabile maturata non può comunque superare i 400.000 euro lordi⁹⁰.

9.5. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILE PER TUTTE LE ALTRE FIGURE

1. Per ogni dipendente può essere stabilito ad inizio anno, sulla base di criteri conosciuti e condivisi, un premio a budget individuale⁹¹ la cui erogazione sarà correlata all'effettivo raggiungimento degli obiettivi a lui assegnati.
2. Gli obiettivi strategici del gruppo Sella devono essere calati negli obiettivi delle singole società / aree / servizi del gruppo e negli obiettivi individuali delle singole persone.

⁸⁸ La rivalutazione delle somme 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.

⁸⁹ Comprensiva dell'eventuale parte di premio già anticipata nel corso dell'anno di maturazione.

⁹⁰ Nel caso in cui vi sia un trader particolarmente bravo e meritevole che ottenga dei risultati tali per cui il premio teorico eccedesse il tetto fissato, l'azienda non corrisponderà alcun premio oltre tale tetto, ma sarà particolarmente attenta, soprattutto se si tratta di un profilo non particolarmente senior, a valutare l'adeguatezza della sua retribuzione fissa in un'ottica di fidelizzazione e sana crescita futura. Un criterio che potrà essere seguito per tenere in conto la performance eccellente nell'adeguamento della retribuzione fissa, qualora questa sia giudicata non congrua rispetto al mercato e alle capacità dimostrate, potrà essere quello di prendere come riferimento un incremento della retribuzione fissa dell'ordine di grandezza della rendita annua equivalente (fino al momento del teorico pensionamento, che riferendosi a persone non particolarmente senior sarà di parecchi lustri posteriore) all'importo del premio teorico eccedente il tetto. Tale importo sarebbe certamente prudente e contenuto; un esempio può essere chiarificatore: nel caso in cui la parte eccedente il tetto sia pari a 50.000 euro e gli anni previsti al pensionamento siano 21, utilizzando un tasso di attualizzazione del 2,5%, verrebbe determinato un importo annuo di assegno ad personam, in incremento della remunerazione fissa, pari a 3.014 euro. In caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi ragione nulla sarebbe dovuto al dipendente.

⁹¹ Anche espresso in percentuale dell'utile netto, reddito proprio o margine di intermediazione di riferimento.

3. Il premio assegnato è in parte correlato a risultati di società/area e in parte a risultati individuali.
4. Il premio assegnato, in sede di consuntivazione, si riproporziona, sulla base di regole stabilite di anno in anno, in base al risultato di utile netto di società e di gruppo.
5. Gli obiettivi assegnati dal responsabile ad ogni persona devono essere ambiziosi e sfidanti e non riconducibili al normale svolgimento dell'attività ordinaria.
6. Ogni responsabile è tenuto a prestare la massima cura nell'assegnazione degli obiettivi ai propri collaboratori, al fine di individuare obiettivi effettivamente rilevanti e correlati alla strategia e obiettivi aziendali.
7. La tipologia di obiettivi assegnati dal responsabile, in coerenza con gli obiettivi di area/società e gruppo, devono rientrare nelle seguenti tipologie:
 - a) economico finanziari (obiettivi economici, di giusto prezzo, di volumi, di quote di mercato, perdite su crediti ecc...)
 - b) correlati alla clientela (obiettivi di volumi di clientela; obiettivi commerciali di sviluppo, di crescita nel numero dei clienti e di cross selling; customer satisfaction, sondaggi o esiti mystery shopping, ecc...)
 - c) organizzativi e di processo (obiettivi di efficienza, rispetto livelli di servizio, rispetto scadenze progetti, perdite da rischi operativi, ecc...)
 - d) correlati a innovazione, apprendimento e risorse umane (obiettivi di innovazione; formazione, ecc...)

9.6. REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO PERIODO

1. Per remunerazione variabile di lungo periodo (Long term incentive, nel seguito del documento anche "LTI") si intendono le componenti variabili del pacchetto retributivo correlate al raggiungimento di obiettivi di medio-lungo termine definiti nel piano di LTI stesso.
2. I piani di incentivazione di lungo termine sono finalizzati a rafforzare la spinta motivazionale nel perseguire gli obiettivi strategici, in un orizzonte temporale generalmente allineato e coerente a quello del piano strategico. Contribuiscono inoltre a favorire la fidelizzazione e l'agire con una ottica di lungo periodo⁹².
3. I piani LTI, subordinatamente alla verifica del raggiungimento di tutte le condizioni di performance, possono essere riconosciuti:
 - al momento dell'avvio del piano, quando esso è ancorato anche alla valutazione di performance passate, relative almeno all'anno precedente a quello del riconoscimento. In questo caso, il piano prevede che il periodo di differimento abbia termine non prima di un anno da quando il rispetto dell'ultima condizione di performance è verificato;
 - solo alla fine del periodo di valutazione della performance: questi piani si basano sulla valutazione delle sole performance future.

⁹² Il LTI agisce insieme al meccanismo di rettifica dell'utile netto annuale preso a riferimento per il calcolo della remunerazione variabile annuale e al meccanismo di differimento di parte della stessa.

4. I piani LTI sono soggetti a tutte le regole applicabili alla remunerazione variabile, ivi comprese quelle sul limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa. Ai fini di tale calcolo l'importo del piano LTI è computato per intero nell'anno in cui è riconosciuto se la sua durata, considerando anche il periodo di differimento, è inferiore o uguale a 5 anni. In caso contrario, ovvero se la sua durata considerando anche il periodo di differimento è superiore a 5 anni⁹³, l'importo del piano LTI è computato secondo il criterio *pro rata lineare* nel limite relativo ad ogni anno di durata del piano. La remunerazione variabile di lungo periodo si somma alle altre forme di remunerazione (remunerazione fissa, remunerazione variabile di breve periodo e benefit) nel rispetto dei limiti definiti nei paragrafi 9.1, 9.2 e 9.3 per ciò che concerne il limite massimo al rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa per il Personale più Rilevante.
5. L'erogazione dell'incentivo è condizionata alla permanenza della persona in azienda e/o nel gruppo (fatto salvo il caso di pensionamento, premorienza o invalidità); nel caso in cui siano state rassegnate le dimissioni la Società si riserva di valutare il riconoscimento della remunerazione variabile.
6. Il LTI può essere realizzato mediante due diverse tipologie di meccanismi:
 - o Partecipazione Azionaria: si ritiene che la partecipazione al capitale della società, effettuato a particolari condizioni, determini una fidelizzazione, senso di appartenenza ed un allineamento degli interessi di lungo periodo e contribuisca agli obiettivi aziendali. Rientrano in questa categoria gli strumenti "equity based tradizionali" quali:
 - stock option/share option che prevedono l'assegnazione al destinatario del piano LTI del diritto di acquistare azioni della Società o della Capogruppo⁹⁴ ad un prezzo predefinito dopo un determinato periodo di tempo senza condizioni di performance;
 - performance stock option che consistono in stock option soggette a condizioni/indicatori di performance verificati i quali è possibile esercitare le opzioni;
 - restricted share che prevedono l'assegnazione al destinatario del piano LTI di azioni della Società o della Capogruppo, con la definizione di un periodo di lock up, senza definizione di condizioni di performance;
 - performance share che prevedono l'assegnazione al destinatario del piano LTI di azioni della Società o della Capogruppo, con la definizione di un periodo di lock up, al raggiungimento delle condizioni di performance definite nel piano stesso.
 - o LTI Cash: si tratta di piani monetari o cash a lungo periodo, i quali prevedono l'assegnazione di un bonus monetario sulla base di criteri di performance pluriennali.
7. Il LTI di ogni singolo individuo può essere ottenuto con una combinazione di partecipazione azionaria e LTI cash con modalità che saranno di volta in volta stabilite in sede di predisposizione del piano LTI stesso.
8. La componente LTI matura quale esito della misurazione dei risultati su un periodo minimo di 3 anni.
9. Nella definizione del piano di LTI dovrà essere inoltre previsto:

⁹³ Con riferimento alla nota 13 contenuta nel Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi, Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, Sezione III - La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione.

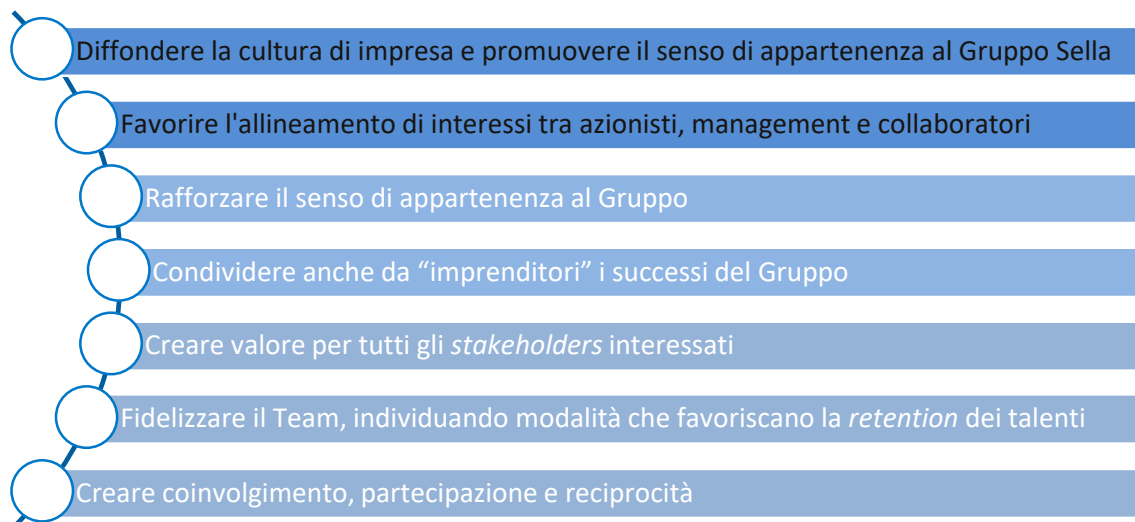
⁹⁴ Per ciò che riguarda le SGR ove fossero riconosciuti premi correlati ai piani di incentivazione a lungo termine di gruppo che prevedono, al ricorrere di determinate condizioni, l'assegnazione di strumenti finanziari, si terrà conto di quanto previsto nella nota 32 dell'allegato 2 del Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF emanato dalla Banca d'Italia.

- un meccanismo che si basi su risultati economici effettivi e duraturi compatibili con la creazione di valore nel lungo periodo, corretta per il rischio assunto;
- un meccanismo di differimento della remunerazione variabile di lungo periodo, rispetto alla data di effettiva maturazione coerente con quanto previsto al paragrafo 9.1;
- che l'erogazione possa avvenire solo al sussistere di particolari condizioni⁹⁵;
- che gli incentivi siano soggetti a condizioni di malus e claw-back.

⁹⁵ A titolo di esempio non esaustivo si fa riferimento al rispetto di condizioni minime di profittabilità, liquidità e capitale, nonché alla permanenza nel gruppo e alla correttezza professionale.

10. PARTECIPAZIONE AL CAPITALE

Banca Sella Holding, in qualità di capogruppo del gruppo Sella ed in coerenza con gli obiettivi di Piano Strategico del Gruppo stesso vuole favorire l'accesso al capitale della Capogruppo e/o di altre Società del gruppo al fine di favorire il coinvolgimento, la fidelizzazione e l'imprenditorialità di tutti coloro che, con il loro apporto professionale e valoriale, indipendentemente dal tipo di relazione contrattuale, aggiungono un valore distintivo ai risultati aziendali, in un'ottica e prospettiva di squadra estesa con l'obiettivo di:



Più precisamente, la capogruppo reputa essenziale stimolare il senso di appartenenza al gruppo, anche tramite la partecipazione volontaria al capitale e ai risultati aziendali, così da indurre comportamenti virtuosi, aumentare la produttività e di conseguenza la profittabilità del gruppo, fortificare la fidelizzazione e la retention di tutto il Team Sella, nonché attrarre all'interno del gruppo nuovi talenti e competenze essenziali in una prospettiva di sempre maggiore innovazione, capacità di governare il cambiamento e di far evolvere il modello di business.

Nell'ambito di quanto sopra, potranno essere identificate tempo per tempo iniziative, schemi o piani⁹⁶ avendo cura di:

- 1 promuovere la volontarietà della partecipazione nello spirito di quanto sopra riportato;
- 2 identificare soluzioni in compliance con tutte le normative, interne ed esterne, applicabili tempo per tempo;
- 3 rispettare i processi e passaggi di governance tempo per tempo previsti per l'applicazione di tali iniziative;
- 4 favorire lo sviluppo strategico di lungo periodo ed il rafforzamento patrimoniale del gruppo, perseguendo l'allineamento degli interessi tra tutti gli azionisti;

⁹⁶ Tali soluzioni potranno includere, ma non essere limitate a, la possibilità di (i) acquistare individualmente azioni; (ii) essere assegnatari di azioni; (iii) realizzare forme di partecipazione azionaria collettiva nell'ambito di piani di Welfare; (iv) realizzare forme di partecipazione azionaria collettiva tramite la conversione dei c.d. premi di risultato in azioni; (v) prevedere piani di azionariato diffuso; (vi) attribuzione azioni nell'ambito di MBO o piani LTI.

- 5 mantenere gli equilibri di controllo e di governance del gruppo⁹⁷ senza ostacolare o generale un potenziale rischio in caso di successive operazioni straordinarie sulla Società;
- 6 disincentivare il *moral hazard*⁹⁸, potenziali conflitti di interesse tra lo status di azionista e quello di dipendente/collaboratore o il disallineamento dallo spirito unitario e i valori di gruppo.

Di norma sarà privilegiata la partecipazione al capitale della capogruppo che, per definizione, meglio incarna l'idea di un'unica squadra e consente un miglior allineamento di interessi per il conseguimento degli obiettivi di lungo periodo. Ciò non esclude, laddove possibile, di elaborare soluzioni che prevedano la partecipazione al capitale della Società del Gruppo. Nel momento in cui si attivi una soluzione su una specifica Società del gruppo si avrà cura, laddove possibile, di abbinare l'iniziativa ad un'offerta equilibrata di strumenti di altre Società del gruppo (privilegiando gli strumenti di Capogruppo)⁹⁹.

Nelle soluzioni identificate tempo per tempo dovranno essere indicate modalità, tempi e criteri per la partecipazione al capitale¹⁰⁰, che dovranno sempre essere coerenti con le Politiche del gruppo tempo per tempo vigenti e i suoi obiettivi e dovranno rispettare tutte le disposizioni in essa contenute¹⁰¹.

⁹⁷ Dal Regolamento per le partecipazioni di norma non più del 10% di ogni società può appartenere complessivamente ai dipendenti della stessa, né più del 5% ad un singolo dipendente. Di norma, non più del 25% a terzi.

⁹⁸ A titolo di esempio la partecipazione attraverso strumenti caratterizzati dalla possibilità di ritorno «esponenziale» ovvero «in leva» può indurre a comportamenti opportunistici/distorti da parte del singolo destinatario.

⁹⁹ In particolare, per il top management del gruppo, è auspicabile che i suoi componenti detengano – oltre agli strumenti eventualmente assegnati e riferibili alle rispettive Società di riferimento – anche una quantità di azioni della Capogruppo.

¹⁰⁰ A titolo esemplificativo e non esaustivo: lo scopo e l'oggetto; le tipologie dei beneficiari; la tipologia di strumento; le tempistiche; le modalità di assegnazione e gestione dello Schema; le modalità di partecipazione; le eventuali condizioni di performance; le eventuali modalità di erogazione/attribuzione; gli eventuali periodi di lock-up; la relazione con la sussistenza del rapporto di lavoro e con la sua cessazione; la relazione con eventuali operazioni straordinarie; le eventuali clausole di malus e claw-back; la disciplina fiscale e contributiva.

¹⁰¹ Le soluzioni tempo per tempo e ove individuate potranno rappresentare anche modalità peculiari coordinate con le componenti remunerative variabili (individuali e/o collettive) previste dalle Politiche di remunerazione in forza dei diversi rapporti di lavoro, delle connesse discipline interne ed esterne applicabili (collettive e individuali) ai destinatari rilevanti nell'ambito di ogni iniziativa e rilevanti nell'ambito di ciascuna società del Gruppo.

11. COMPENSI PATTUITI IN VISTA O IN OCCASIONE DELLA CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O PER LA CESSAZIONE ANTICIPATA DALLA CARICA

I compensi pattuiti a qualunque titolo e/o forma in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, 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*¹⁰². Il patto di non concorrenza è ricompreso tra questi in funzione dell'ammontare complessivamente corrisposto.

Non possono essere 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.

Ove pattuiti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, tali compensi devono essere riconosciuti in misura non superiore alle tre annualità di remunerazione fissa e non superare l'importo di 1.000.000 di euro¹⁰³.

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 che appartiene al Personale più Rilevante alle regole di maggior dettaglio nel rispetto dei limiti definiti nei paragrafi 9.1, 9.2 e 9.3 ed erogati secondo le regole contenute nel paragrafo 9.1 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 Gruppo. Fanno eccezione gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa. 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, con l'eccezione degli importi riconosciuti 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.

¹⁰² 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.

¹⁰³ Tali importi sono da intendersi comprensivi dell'eventuale indennità derivante da legge o da contratto nazionale del lavoro.

12. REGIME TRANSITORIO

Le Società adeguano, ove necessario, i contratti individuali alle presenti Politiche tempestivamente e, comunque, entro il:

- 1° luglio 2022 per i componenti degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo
- 30 settembre 2022 per il restante Personale.

13. INFORMATIVA AL PUBBLICO, ALL'ASSEMBLEA E TRASMISSIONE DI DATI ALLA BANCA D'ITALIA

Le banche pubblicano informazioni sui sistemi e sulle prassi di remunerazione ed incentivazione nell'ambito delle previsioni in materia di "informativa al pubblico" di cui al Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI del 37° aggiornamento della Circolare 285 del 24 novembre 2021.

Le banche forniscono almeno annualmente all'assemblea le stesse informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione fornite al pubblico secondo quanto previsto dall'art. 450 del CRR.

Le banche trasmettono annualmente i dati in materia di remunerazione alla Banca d'Italia in attuazione dei provvedimenti emanati in attuazione delle linee guida dell'EBA emanate in conformità con l'art. 75 della CRD V¹⁰⁴.

¹⁰⁴ Si fa riferimento inoltre alla Comunicazione della Banca d'Italia del 7 ottobre 2014 in materia di raccolta di dati sulla remunerazione presso banche e imprese di investimento.

ALLEGATO 1: PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

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 della Società 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 2021¹⁰⁵. Il processo di identificazione del Personale più Rilevante è effettuato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, di ciascuna delle Banche del gruppo¹⁰⁶ e da Sella SGR¹⁰⁷.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo identifica il Personale più Rilevante di gruppo avendo riguardo a tutte le società del gruppo¹⁰⁸ tenendo conto degli esiti del processo di identificazione condotto dalle singole Banche e da Sella SGR e assicurando la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero gruppo. A tal fine per le società del gruppo non bancarie, ove ritenuto opportuno, sono stati applicati criteri di proporzionalità.

Le società del gruppo partecipano attivamente al processo di identificazione del Personale più Rilevante per il gruppo, fornendo alla capogruppo tutte le informazioni necessarie in base alle indicazioni ricevute dal Responsabile GBS Risorse Umane. Le singole società restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa ad esse direttamente applicabile.

Il Responsabile GBS Risorse Umane avvia e coordina il processo volto ad identificare i soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio di Banca Sella Holding e del gruppo. A tale scopo si avvale del supporto delle funzioni Risk Management e Compliance di Capogruppo per un'analisi preliminare sulle strutture interne del Gruppo atte all'individuazione del Personale più Rilevante. Ricevuto anche l'esito dell'identificazione condotta in Banca Sella, in Banca Patrimoni Sella & C. e in Sella SGR, procede ad identificare il Personale più Rilevante del gruppo Sella. L'analisi a livello di gruppo e singola Banca viene condotta includendo nel Personale più Rilevante tutti coloro che soddisfano:

- uno qualsiasi dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dalle disposizioni di Banca d'Italia al paragrafo 6, titolo IV, Capitolo 2, Sezione I;
- uno qualsiasi dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento Delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923, fatti salvi i casi in cui sia dimostrato che il soggetto che rientra per i soli criteri quantitativi svolga attività professionali ed abbia responsabilità in unità operative non

¹⁰⁵ Sostituisce il Regolamento delegato (UE) n.604 del 4 marzo 2014.

¹⁰⁶ In attuazione della CRD V, il processo di identificazione viene svolto anche dalle singole banche su base individuale, anche quando appartenenti ad un gruppo bancario.

¹⁰⁷ In attuazione dei criteri contenuti nell'allegato 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione dei gestori" del Regolamento Banca d'Italia.

¹⁰⁸ Le Società del Gruppo che, in virtù di specifiche normative di settore o della giurisdizione dove la Società è stabilita o prevalentemente opera, sono tenute a effettuare l'identificazione del Personale più Rilevante su base individuale adottano i criteri definiti dalla regolamentazione per il settore o giurisdizione di appartenenza, coordinandosi con la Capogruppo che cura la complessiva coerenza del processo di identificazione, avendo riguardo all'intero Gruppo e prevedendo, a tal fine, eventuali integrazioni ove ritenuto opportuno.

rilevanti ovvero che l'attività professionale svolta dal soggetto non abbia alcun impatto sul profilo di rischio di una unità operativa rilevante.

È possibile inoltre identificare e applicare eventuali criteri aggiuntivi a quelli stabiliti sopra se necessario per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la Banca e/o per il Gruppo.

A conclusione dell'individuazione dei soggetti appartenenti alla categoria del Personale più Rilevante di gruppo il Responsabile GBS 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 viene sottoposto:

- alla funzione Compliance della Capogruppo per la verifica che tutte le attività sopra descritte siano conformi alla vigente normativa di vigilanza;
- alla funzione Risk Management della Capogruppo, per la coerenza del perimetro identificato con il profilo di rischio della Società e del Gruppo;
- all'esame del Comitato per la Remunerazione;
- alla Funzione Revisione Interna della Capogruppo per la verifica ex post sulla metodologia adottata, sul processo e sulle relative risultanze.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, avuto il parere favorevole delle funzioni Compliance, Risk Management e del Comitato per la Remunerazione, identifica il Personale più Rilevante di Banca Sella Holding e del gruppo Sella.

Il Responsabile GBS Risorse Umane predispone quindi le comunicazioni destinate:

- a ciascuna Società del gruppo nelle quali si riportano i soggetti individuati e le motivazioni per cui i soggetti stessi sono stati considerati come appartenenti al Personale più Rilevante, che vengono portate in approvazione ai rispettivi Consigli di Amministrazione. Nell'informativa ex post sottoposta all'Assemblea dei Soci in merito alle modalità di attuazione delle politiche di remunerazione vengono riportate le principali informazioni sul processo condotto e sui relativi esiti, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- ai singoli soggetti che sono stati identificati come Personale più Rilevante.

Il Responsabile GBS Risorse Umane, con l'obiettivo di rafforzare l'efficacia dell'iter di identificazione del Personale più Rilevante, verifica in corso d'anno che non siano intervenute variazioni rilevanti che abbiano influito sulla composizione del Personale più Rilevante in applicazione dei predetti criteri. Nel caso in cui si verificano eventuali modifiche o integrazioni rilevanti sottopone l'aggiornamento al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo esame del Comitato per la Remunerazione, e al Consiglio di Amministrazione delle banche/società coinvolte.

Il personale che per almeno tre mesi svolge un'attività che lo identifica come Personale più Rilevante ai sensi dei criteri qualitativi del Regolamento UE viene trattato come Personale più Rilevante e, ai fini dell'attuazione delle politiche di remunerazione, vengono applicate le regole di maggior dettaglio previste dalle Politiche di Remunerazione.

A. APPLICAZIONE DEI CRITERI QUALITATIVI E QUANTITATIVI PREVISTI DALLE DISPOSIZIONI DI BANCA D'ITALIA AL PARAGRAFO 6, TITOLO IV, CAPITOLO 2, SEZIONE I

Risultano appartenere al personale più rilevante:

a) I COMPONENTI DELL'ORGANO CON FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA E DI GESTIONE E L'ALTA DIRIGENZA

i. Organo con funzione di supervisione:

Singola Banca	Gruppo
Vengono ricompresi i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società.	Vengono ricompresi i componenti del Consiglio di Amministrazione di Banca Sella Holding.

ii. Organo con funzione di gestione:

Singola Banca	Gruppo
Viene ricompreso l'Amministratore Delegato della Società	Viene ricompreso l'Amministratore Delegato della capogruppo Banca Sella Holding

iii. Alta dirigenza:

Singola Banca	Gruppo
Viene ricompresa l'alta dirigenza della Società	Vengono ricompresi i componenti della Direzione della capogruppo Banca Sella Holding e l'alta dirigenza di Gruppo

b) IL PERSONALE CON RESPONSABILITÀ MANAGERIALI SULLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO¹⁰⁹ O IN UNITÀ OPERATIVE/AZIENDALI RILEVANTI

i. Funzioni aziendali di controllo:

Per «responsabilità manageriale» sulle funzioni aziendali di controllo si intende una situazione in cui un individuo è a capo di una funzione aziendale di controllo e risponde direttamente a:

- l'organo di gestione nel suo complesso o a un suo componente
- l'alta dirigenza.

Singola Banca	Gruppo
Vengono ricompresi, ove presenti: - il responsabile del Risk Management di Società - il responsabile Antiriciclaggio di Società - il responsabile Revisione interna di Società - il responsabile Conformità di Società - il responsabile Protezione Dati di Società	Vengono ricompresi: - il responsabile del Risk Management delle tre Banche - il responsabile Antiriciclaggio delle tre Banche - il responsabile Revisione interna delle tre Banche - il responsabile Conformità delle tre Banche

¹⁰⁹ Funzione indipendente dalle unità operative che controlla, responsabile di fornire una valutazione obiettiva dei rischi dell'ente, di esaminarli o di riferire in merito, e che comprende, senza limitarsi, la funzione di gestione dei rischi, la funzione di controllo della conformità e la funzione di audit interno.

	<p>- il responsabile Protezione Dati delle tre Banche</p> <p>In relazione alla società di gestione risparmio di gruppo, si ritiene opportuno considerare tra i responsabili della funzioni di controllo altresì:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabile Risk Management di Sella SGR - Responsabile Compliance di Sella SGR - Responsabile Audit di Sella SGR
--	---

ii. Unità operativa/aziendale rilevante:

Per "unità operativa rilevante" si intendono:

- le unità operative che nell'esercizio precedente la rilevazione hanno assorbito capitale interno almeno pari al 2% del capitale interno a livello consolidato;
- le principali linee di business, intese come linee di business e servizi connessi che rappresentano fonti significative di entrate, utili o di valore di avviamento di un ente o di un gruppo di cui un ente fa parte.

L'identificazione di cui al primo punto è applicata considerando che, in accordo con lo spirito delle disposizioni di vigilanza, le banche che presentano un attivo di bilancio che le farebbe rientrare tra gli intermediari c.d. "minori" ma che sono parte di un gruppo bancario, vengono considerate alla stregua delle altre banche e si applicano loro, di conseguenza, tutte le regole più stringenti della normativa ad esse previste.

In considerazione del secondo punto, vengono annualmente effettuate ulteriori valutazioni al fine di considerare anche le Società/Business Line/Business Unit/Aree la cui attività contribuisce in maniera rilevante alla formazione del margine di intermediazione e alla redditività netta e il cui mancato o parziale raggiungimento comporterebbe impatti sulla situazione patrimoniale della società e del gruppo.

Per «responsabilità manageriale» nelle unità operative rilevanti si intende una situazione in cui un individuo è a capo di un'unità operativa e risponde direttamente a:

- l'organo di gestione nel suo complesso o a un suo componente
- l'alta dirigenza

Singola Banca	Gruppo
Viene ricompreso il personale con responsabilità manageriali nelle unità operative/aziendali rilevanti identificate nelle Società	<p>Vengono ricompresi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i Responsabili delle unità aziendali rilevanti (UOR) di Gruppo (>2% capitale economico), siano esse Legal Entity o Business Line/Business Unit/aree. Qualora l'unità sia una Legal Entity, per Responsabili si intendono l'Amministratore Delegato, il/i Vice CEO e/o il/i Direttore/Condirettori Generale/i, i Vice Direttori Generali e, ove presenti, i componenti della Direzione Generale delle società del gruppo - i Responsabili delle altre linee di business principali, non rientranti nel criterio precedente. Qualora l'unità sia una Legal Entity, per Responsabili si intendono l'Amministratore Delegato, il/i Vice CEO e/o il/i

	<p>Direttore/Condirettori Generale/i, i Vice Direttori Generali e, ove presenti, i componenti della Direzione Generale delle società del gruppo</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli Amministratori Delegati e/o la Direzione Generale delle Società all'interno dell'UOR e delle unità con impatto rilevante sul conto economico - i Responsabili di Area / Direzione Specialistica delle UOR
--	--

- c) IL PERSONALE PER IL QUALE LE SEGUENTI CONDIZIONI SONO CONGIUNTAMENTE SODDISFATTE:
- i. LA REMUNERAZIONE TOTALE NELL'ESERCIZIO PRECEDENTE È STATA, CONGIUNTAMENTE, PARI O SUPERIORE A 500.000 EURO E ALLA REMUNERAZIONE TOTALE MEDIA RICONOSCIUTA AL PERSONALE APPARTENENTE ALL'ORGANO DI SUPERVISIONE STRATEGICA, DI GESTIONE E L'ALTA DIRIGENZA;
 - ii. L'ATTIVITÀ PROFESSIONALE È SVOLTA ALL'INTERNO DI UN'UNITÀ OPERATIVA RILEVANTE E HA UN IMPATTO SIGNIFICATIVO SUL PROFILO DI RISCHIO DELL'UNITÀ OPERATIVA.

Singola Banca	Gruppo
<p>Il personale da valutare è quello appartenente al perimetro di Società.</p> <p>Per remunerazione totale media riconosciuta ai componenti dell'organo di supervisione strategica, di gestione e all'alta dirigenza si intende il totale di remunerazione fissa e variabile attribuita ai componenti che rientrano nei criteri 1, 2 e 3 di Società.</p> <p>Tutti gli importi della remunerazione fissa e variabile sono calcolati al lordo e su base equivalente a tempo pieno.</p> <p>L'anno di riferimento della remunerazione variabile è il 2021. Vengono inclusi nel calcolo della remunerazione complessiva gli importi di remunerazione variabile attribuita nella Società nel corso del 2021 (ad esempio a titolo di una tantum e patti di stabilità, mentre per gli importi legati al sistema incentivante, la remunerazione variabile maturata per il 2020) ad esclusione dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, ove sia già consuntivata la remunerazione variabile maturata 2021.</p>	<p>Il personale da valutare è quello appartenente al perimetro di Gruppo.</p> <p>Per remunerazione totale media riconosciuta ai componenti dell'organo di supervisione strategica, di gestione e all'alta dirigenza si intende il totale di remunerazione fissa e variabile attribuita ai componenti che rientrano nei criteri 1, 2 e 3 di Gruppo.</p> <p>Tutti gli importi della remunerazione fissa e variabile sono calcolati al lordo e su base equivalente a tempo pieno.</p> <p>L'anno di riferimento della remunerazione variabile è il 2021. Vengono inclusi nel calcolo della remunerazione complessiva gli importi di remunerazione variabile attribuita nell'ambito delle Società del Gruppo nel corso del 2021 (ad esempio a titolo di una tantum e patti di stabilità, mentre per gli importi legati al sistema incentivante, la remunerazione variabile maturata per il 2020) ad esclusione dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, ove sia già consuntivata la remunerazione variabile maturata 2021.</p> <p>In ragione delle valutazioni effettuate dalle singole Banche, è prevista l'esclusione dei soggetti che non hanno capacità di incidere sul profilo di rischio della singola società, in quanto si può considerare altrettanto non</p>

	significativo il loro profilo di rischio a livello di gruppo.
--	---

B. APPLICAZIONE DEI CRITERI QUALITATIVI E QUANTITATIVI PREVISTI DAL REGOLAMENTO DELEGATO (UE) DEL 25 MARZO 2021, N. 923

Applicazione Dei Criteri Qualitativi (art. 5)

- a) IL PERSONALE A CAPO DEGLI AFFARI GIURIDICI; LA SOLIDITÀ DELLE POLITICHE E DELLE PROCEDURE CONTABILI; LE FINANZE, COMPRESA LA FISCALITÀ E IL BUDGETING; L'ESECUZIONE DI ANALISI ECONOMICHE; LA PREVENZIONE DEL RICICLAGGIO E DEL FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO; LE RISORSE UMANE; LO SVILUPPO O L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE; LE TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE; LA SICUREZZA DELLE INFORMAZIONI; LA GESTIONE DEGLI ACCORDI DI ESTERNALIZZAZIONE DI FUNZIONI ESSENZIALI O IMPORTANTI DI CUI ALL'ARTICOLO 30, PARAGRAFO 1, DEL REGOLAMENTO DELEGATO (UE) 2017/565 DELLA COMMISSIONE

Singola Banca	Gruppo
Vengono identificati in questa categoria tutti i soggetti che sono a capo delle funzioni sopra elencate nella Società.	Vengono identificati in questa categoria tutti i soggetti che sono a capo delle funzioni sopra elencate in Capogruppo.

- b) IL PERSONALE CON RESPONSABILITÀ MANAGERIALI O I COMPONENTI CON DIRITTO DI VOTO DI UN COMITATO RESPONSABILE DELLA GESTIONE DI UNA CATEGORIA DI RISCHIO DI CUI AGLI ARTICOLI DA 79 A 87¹¹⁰ DELLA DIRETTIVA 2013/36/UE.

Singola Banca	Gruppo
Vengono identificati in questa categoria i componenti con diritto di voto dei Comitati deliberativi, ove istituiti dalle banche, per la gestione dei rischi citati.	Vengono ricompresi i componenti dei Comitati per la gestione dei rischi citati, ove istituiti e rilevanti, nel Gruppo.

- c) IN RELAZIONE ALLE ESPOSIZIONI AL RISCHIO DI CREDITO DI IMPORTO NOMINALE PER OPERAZIONE CORRISPONDENTE ALLO 0.5% DEL CAPITALE PRIMARIO DI CLASSE 1 DELL'ENTE/GRUPPO E PARI AD ALMENO 5 MILIONI DI EURO, I RESPONSABILI DELL'AVVIO DELLE PROPOSTE DI CONCESSIONE DEL CREDITO O I COMPONENTI DEL COMITATO CON DIRITTO DI VOTO CHE HANNO POTERE DI ADOTTARE, APPROVARE O PORRE IL VETO SU TALI PROPOSTE.

¹¹⁰ Rischio di credito e di controparte, Rischio residuo, Rischio di concentrazione, Rischi derivanti da cartolarizzazioni, Rischio di mercato, Rischio di tasso di interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione, Rischio operativo, Rischio di liquidità, Rischio di leva finanziaria eccessiva.

Singola Banca	Gruppo
Vengono ricompresi i componenti dei Comitati fidi delle banche, ove istituito.	Vengono ricompresi i componenti dei Comitati fidi, ove istituiti e rilevanti, nel Gruppo.

- d) IL PERSONALE E I COMPONENTI DEL COMITATO CON DIRITTO DI VOTO CHE HANNO POTERE DI ADOTTARE, APPROVARE O PORRE IL VETO SULLE DECISIONI RELATIVE AD OPERAZIONI DI PORTAFOGLIO DI NEGOZIAZIONE I CUI FONDI PROPRI PER IL RISCHIO DI MERCATO RAPPRESENTANO ALMENO LO 0,5% DEL CAPITALE PRIMARIO DI CLASSE 1 DEL GRUPPO/ENTE.

Singola Banca	Gruppo
Ove applicabile, vengono identificati il personale e i componenti del comitato con diritto di voto che hanno potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni di portafoglio di negoziazione i cui fondi propri per il rischio di mercato rappresentano almeno lo 0,5% del capitale primario di classe 1 dell'ente	Viene identificato il personale che ha potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni di portafoglio di negoziazione i cui fondi propri per il rischio di mercato rappresentano almeno lo 0,5% del capitale primario di classe 1 del gruppo

- e) IL RESPONSABILE A CAPO DI UN GRUPPO DI PERSONALE CHE HA SINGOLARMENTE POTERE DI IMPEGNARE L'ENTE/GRUPPO IN OPERAZIONI ALMENO PARI ALLO 0,5% DEL CAPITALE PRIMARIO DI CLASSE 1 DEL GRUPPO/ENTE O PARI AD ALMENO 5 MLN DI €.

Singola Banca	Gruppo
Se applicabile, vengono identificati i responsabili a capo di un gruppo di personale che ha singolarmente potere di impegnare l'ente in operazioni almeno pari allo 0,5% del capitale primario di classe 1 dell'ente o pari ad almeno 5 mln di €	Se applicabile, vengono identificati i responsabili a capo di un gruppo di personale che ha singolarmente potere di impegnare l'ente in operazioni almeno pari allo 0,5% del capitale primario di classe 1 del gruppo o pari ad almeno 5 mln di €

- f) I COMPONENTI CON DIRITTO DI VOTO DI UN COMITATO CON POTERE DI APPROVARE O PORRE VETO ALL'INTRODUZIONE DI NUOVI PRODOTTI, O IL PERSONALE CHE HA IL POTERE DI ADOTTARE TALI DECISIONI.

Singola Banca	Gruppo
Vengono identificati a livello di singola Società i componenti con diritto di voto di un comitato, ove istituito, con potere di approvare o porre veto all'introduzione di nuovi prodotti, o il personale che ha il potere di adottare tali decisioni.	Vengono identificati i componenti con diritto di voto di un comitato, ove istituito, con potere di approvare o porre veto all'introduzione di nuovi prodotti, o il personale che ha il potere di adottare tali decisioni.

Applicazione Dei Criteri Quantitativi (art. 6)

Il Regolamento prevede che in aggiunta ai criteri quantitativi definiti dalla CRD V e recepiti da Banca d'Italia (paragrafo A punto 6), debba essere classificato tra il personale più rilevante altresì il personale che soddisfa uno qualsiasi dei seguenti requisiti:

- a) è stata attribuita una retribuzione complessiva pari o superiore a 750 000 EUR nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio;

Singola Banca	Gruppo
<p>Il personale da valutare è quello appartenente al perimetro di Società, al netto di tutte le posizioni già individuate (ed eventualmente escluse) per i criteri precedenti.</p> <p>Tutti gli importi della remunerazione fissa e variabile sono calcolati al lordo e su base equivalente a tempo pieno.</p> <p>L'anno di riferimento della remunerazione variabile è il 2021. Vengono inclusi nel calcolo della remunerazione complessiva gli importi di remunerazione variabile attribuita nella Società nel corso del 2021 (ad esempio a titolo di una tantum e patti di stabilità, mentre per gli importi legati al sistema incentivante, la remunerazione variabile maturata per il 2020) ad esclusione dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, ove sia già consuntivata la remunerazione variabile maturata 2021.</p>	<p>Il personale da valutare è quello appartenente al perimetro di Gruppo, al netto di tutte le posizioni già individuate (ed eventualmente escluse) per i criteri precedenti.</p> <p>Tutti gli importi della remunerazione fissa e variabile sono calcolati al lordo e su base equivalente a tempo pieno.</p> <p>L'anno di riferimento della remunerazione variabile è il 2021. Vengono inclusi nel calcolo della remunerazione complessiva gli importi di remunerazione variabile attribuita nell'ambito delle Società del Gruppo nel corso del 2021 (ad esempio a titolo di una tantum e patti di stabilità, mentre per gli importi legati al sistema incentivante, la remunerazione variabile maturata per il 2020) ad esclusione dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, ove sia già consuntivata la remunerazione variabile maturata 2021.</p>

- b) qualora l'ente abbia più di 1.000 componenti del personale, i componenti del personale rientrano nello 0,3 %, arrotondato all'intero superiore più vicino, del personale cui, all'interno dell'ente, è stata attribuita, su base individuale, la retribuzione complessiva più elevata nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio.

Singola Banca	Gruppo
<p>Il punto è applicabile solo qualora la Società, a livello individuale, abbia più di 1.000 headcount.</p> <p>Il personale da valutare è quello appartenente al perimetro di Società, al netto di tutte le posizioni già individuate (ed eventualmente escluse) per i criteri precedenti, rientrante nello 0,3% del personale cui è stata attribuita la retribuzione complessiva più elevata.</p>	<p>Non applicabile a livello Consolidato.</p>

<p>Tutti gli importi della remunerazione fissa e variabile sono calcolati al lordo e su base equivalente a tempo pieno.</p> <p>L'anno di riferimento della remunerazione è il 2021. Vengono inclusi nel calcolo della remunerazione complessiva gli importi di remunerazione variabile attribuita nella Società nel corso del 2021 (ad esempio a titolo di una tantum e patti di stabilità, mentre per gli importi legati al sistema incentivante, la remunerazione variabile maturata per il 2020) ad esclusione dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, ove sia già consuntivata la remunerazione variabile maturata 2021.</p>	
--	--

Processo Di Esclusione

Per il Personale più Rilevante che è stato identificato in virtù dei soli criteri quantitativi sopra elencati (punti a e b), il Regolamento prevede la possibilità di escluderli dal Personale più Rilevante, motivando le ragioni delle esclusioni, fornendo chiara evidenza dei presupposti su cui esse si fondano e distinguendo chiaramente tra le situazioni di cui alla lettera a) e quelle di cui alla lettera b) di cui sopra.

I criteri di cui al paragrafo precedente non si applicano se l'ente stabilisce che le attività professionali del personale identificato non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente perché l'individuo o la categoria di personale di cui fa parte soddisfa una delle seguenti condizioni:

- i. esercizio di attività professionali e poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante;
- ii. attività professionali che non hanno un impatto significativo sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante¹¹¹.

Le esclusioni e l'istanza di preventiva autorizzazione sono tempestivamente¹¹² trasmesse alla Banca Centrale Europea o alla Banca d'Italia con le informazioni contenute dell'allegato A delle Disposizioni di Vigilanza, con la relazione annuale di valutazione da parte dell'audit sul processo di individuazione del personale più rilevante e sui suoi risultati, anche in relazione alle esclusioni richieste.

L'autorizzazione ha durata annuale e riguarda l'anno successivo a quello in cui la notifica è trasmessa, ad eccezione delle esclusioni notificate per la prima volta, che si estendono anche all'anno in cui la notifica è presentata.

¹¹¹ Tenuto conto di: il profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante; b) la distribuzione del capitale interno per coprire la natura e il livello dei rischi di cui all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE; c) i limiti di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante; d) gli indicatori di rischio e di risultato utilizzati dall'ente per l'identificazione, la gestione e la sorveglianza dei rischi dell'unità operativa/aziendale rilevante conformemente all'articolo 74 della direttiva 2013/36/UE; e) i pertinenti criteri di risultato stabiliti dall'ente conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettere a) e b), della direttiva 2013/36/UE; f) i doveri e i poteri dei membri del personale o delle categorie di personale dell'unità operativa/aziendale rilevante interessata

¹¹² In ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente

L'istanza di autorizzazione può riguardare cumulativamente più soggetti del personale o categorie di personale la cui esclusione si fonda su medesimi presupposti, a condizione che siano chiaramente identificabili i soggetti per i quali è richiesta l'esclusione e sia garantito lo stesso livello di informazioni richiesto.

Le istanze di autorizzazione per le esclusioni riguardanti il personale al quale è riconosciuto un importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 1 milione di euro sono in ogni caso presentate individualmente per ogni singolo soggetto del personale.

Criteri Aggiuntivi

A livello di Singola Banca e di Gruppo possono essere definiti specifici criteri aggiuntivi per individuare determinati ruoli e strutture organizzative in grado di incidere sul profilo di rischio della Società/Gruppo non rilevate attraverso i criteri qualitativi previsti dal Regolamento.

Personale più Rilevante Apicale¹¹³

Ai fini dell'applicazione dei principi previsti al paragrafo 9 della presente politica, il personale identificato secondo i principi menzionati al paragrafo 1 del presente Allegato, criteri a. (ii) e (iii) (il personale appartenente all'organo con funzione di gestione e all'alta dirigenza) costituisce il cluster del cd. Personale più Rilevante Apicale.

¹¹³ Si intendono i consiglieri esecutivi, il direttore generale, i condirettori generali, i vice direttori generali e altre figure analoghe, i responsabili delle principali aree di business (e di quelle con maggior profilo di rischio), funzioni aziendali o aree geografiche, nonché per coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo