

**Informativa del Consiglio di
Amministrazione
sull'attuazione delle
Politiche di Remunerazione
nell'anno
2021**

Secondo le disposizioni di vigilanza in materia di politiche di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha predisposto la Relazione annuale sulla Remunerazione che viene sottoposta all'Assemblea ordinaria.

Tale relazione fornisce un'informativa in ordine all'attuazione delle vigenti politiche di remunerazione nel corso dell'esercizio 2021 volta ad accrescere la consapevolezza degli Azionisti rispetto alle politiche retributive messe in atto, alle prassi ed ai risultati raggiunti, dimostrando la loro coerenza con la strategia di business, la performance aziendale e una sana politica di gestione del rischio.

La Relazione, articolata in due parti, contiene:

- nella prima parte, un'informativa sulle modalità con cui sono state definite ed attuate in Banca Sella, nel corso del 2021, le politiche di remunerazione;
- nella seconda parte, l'informativa quantitativa ex-post in merito all'attuazione delle Politiche di Remunerazione.

Parte 1 - Informativa sulle modalità con cui sono state definite ed attuate in Banca Sella nel corso del 2021 le Politiche di Remunerazione.

In merito al processo decisionale seguito per la definizione delle politiche retributive per l'anno 2021, si rammenta che il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 2 marzo 2021 ha riesaminato il documento delle Politiche di Remunerazione, che è stato sottoposto alla propria Assemblea degli Azionisti in data 30 marzo 2021.

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Sella, nella seduta del 30 marzo 2021, e l'Assemblea, nella seduta del 29 aprile 2021, hanno recepito ed approvato le modifiche apportate, che riguardavano principalmente:

- il rafforzamento dei principi che sottolineano l'importanza di prevedere indicatori specifici che rappresentino la «customer satisfaction» e la correttezza/trasparenza nei confronti dei clienti;
- l'introduzione della previsione normativa (art. 5 del Regolamento UE 2088/2019) sul rischio di sostenibilità, demandando alle Società impattate l'attuazione del principio e la relativa disclosure sui rispettivi siti web;
- la previsione di obiettivi di performance, nei sistemi di incentivazione e remunerazione, coerenti con gli obiettivi strategici e finalizzati a promuovere e a valorizzare i comportamenti sostenibili per l'ambiente, il contesto sociale e la governance;
- la possibilità per il dipendente di scegliere in che forma percepire la remunerazione individuale variabile maturata annualmente a consuntivo, o quota parte di essa (erogazione cash o in strumenti di partecipazione al capitale della Capogruppo e/o della Società di appartenenza);
- la specifica che, ove il 25% della remunerazione variabile maturata annualmente dal Personale più Rilevante sia erogata in forma cash, questa sia equiparata a una quota differita 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 remunerazione, specificando che tale modifica vale per tutto quanto è accantonato alla data del 1/1/2021, anche se maturato in anni precedenti;
- l'adeguamento della durata del piano LTI ai fini del calcolo del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa, 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;

- il riesame del paragrafo relativo alle funzioni di controllo, per cui sono state aggiornate le funzioni equiparate alle funzioni aziendali di controllo e quelle ad esse assimilabili.

Nel processo di riesame e di verifica annuale in merito alla loro corretta attuazione e funzionamento, la Direzione Generale di Gruppo coinvolge le funzioni aziendali di Compliance, Risk Management, Risorse Umane, Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Revisione Interna a cui 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.

In particolare:

- il Servizio di Compliance verifica la coerenza delle Politiche di Remunerazione con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, nonché del codice etico o altri eventuali standard di condotta applicabili al gruppo Sella, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la Clientela. Pone inoltre in essere controlli per verificare l'assenza di conflitti di interesse e collabora con la funzione Risorse Umane al fine di assicurare che la politica di remunerazione e quella di gestione del personale siano definite e attuate in modo coerente e non contengano indirizzi tra loro contrastanti e inoltre che vi sia una concreta e corretta attuazione a tutti i livelli di quanto previsto;
- il Servizio di Risk Management verifica che i sistemi di remunerazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla banca/società e dal gruppo, secondo metodologie coerenti con quelle che la banca/società e il gruppo adottano 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;
- il Servizio di Pianificazione Strategica si esprime in merito alla coerenza delle Politiche di Remunerazione con gli obiettivi strategici di società e di Gruppo e con gli obiettivi di gestione e il controllo dei rischi;
- il Servizio di Controllo di Gestione si esprime in merito alla valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- il Servizio di Risorse Umane supporta il Servizio Compliance al fine di assicurare la coerenza delle politiche di remunerazione con i principi e le politiche di gestione del personale e in merito alla concreta e corretta attuazione a tutti i livelli di quanto previsto nelle politiche di remunerazione.

Il Servizio di Revisione Interna verifica, con frequenza annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche di Remunerazione del gruppo Sella e alla normativa di riferimento, portando a conoscenza del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Comitato per la Remunerazione le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie per l'adozione di eventuali misure correttive. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea degli Azionisti.

Le Politiche di Remunerazione così definite sono state applicate a tutte le società facenti parte del Gruppo Sella 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 società;
- 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 subordinato.

Nel processo di approvazione ed attuazione delle politiche è fattivamente coinvolto il Comitato per la Remunerazione, che il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha ritenuto opportuno nominare, in seno al Consiglio medesimo, fin dal 2007.

Il Comitato per la Remunerazione, composto nel 2021 dagli Amministratori indipendenti Mario Bonzano (Presidente), Laura Nieri¹ e Jean Paul Fitoussi, ha i seguenti compiti:

- 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;
- 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 Generale², Condirettore Generale, Vice Direttori Generali) e degli organi di amministrazione e controllo delle "aziende rilevanti"³ del Gruppo Sella, individuate sulla base dei criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione;
- 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;
- ha compiti consultivi e di proposta in merito alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- 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;
- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- vigila che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con la gestione da parte della Banca dei suoi profili di rischio, capitale e liquidità e che i sistemi di remunerazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla Banca;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati interni al consiglio di amministrazione, in particolare con il Comitato Rischi⁴;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti⁵ nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali

¹ Subentrata a Francesca Arnaboldi, prematuramente mancata a marzo 2021.

² Laddove la carica non coincida con quella di Amministratore Delegato.

³ Le "aziende rilevanti" del GBS sono quelle che svolgono attività bancaria, finanziaria (se rivolta nei confronti del pubblico) ed assicurativa.

⁴ 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.

⁵ 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.

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, 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;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea degli azionisti.

Il Regolamento del Comitato prevede che il medesimo organizza autonomamente i propri lavori, con il coordinamento del Presidente, e si riunisca con congruo anticipo rispetto alla riunione dell'organo competente a deliberare in ordine alle materie per le quali il Comitato deve esprimere un preventivo parere, nonché ogniqualevolta il Presidente del Comitato stesso lo ritenga opportuno.

Per l'esercizio 2021 il Comitato si è riunito 8 volte ed ha avuto modo di operare concretamente, esprimendosi, tra l'altro, in merito e sottoponendo ove necessario all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo:

- esame della risposta alle criticità evidenziate nella Relazione di Audit annuale sul Sistema di remunerazione ed incentivazione;
- esame ed approvazione della proposta di variazione delle "Politiche di Remunerazione del gruppo Sella" anno 2021;
- esiti del processo di autovalutazione per l'individuazione del "personale più rilevante" per l'anno 2021;
- modalità di attuazione delle Politiche di Remunerazione per l'anno 2020;
- approvazione di importi, criteri e modalità di consuntivazione della remunerazione variabile per il 2020 per il "personale più rilevante", in attuazione di quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione;
- delibera in merito all'erogazione delle "Bonus Bank" relative agli esercizi precedenti.

Il Comitato per la Remunerazione non si è avvalso di consulenti esterni per lo svolgimento della propria attività.

Relativamente alle modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati, ai fini delle Politiche di Remunerazione del gruppo Sella si considera remunerazione ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (fringe benefits) in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alle società del Gruppo. La remunerazione è suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.

Per remunerazione fissa si intendono le poste retributive erogate indipendentemente dai risultati del servizio/area/società e Gruppo.

Ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa è considerata remunerazione variabile, con particolare riferimento alle poste retributive legate al raggiungimento di obiettivi stabiliti ed erogate sulla base dei risultati effettivamente raggiunti.

Il sistema remunerativo prevede un bilanciamento tra la componente fissa, collegata al ruolo ricoperto e alle responsabilità assunte, e la parte variabile che mira a premiare i risultati raggiunti.

Il sistema di incentivazione adottato è in linea con le strategie e gli obiettivi di lungo periodo, ed è strutturato per evitare incentivi che possano indurre a violazioni della normativa o ad una eccessiva esposizione a rischi, in coerenza con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. In linea generale, la remunerazione variabile è ispirata a principi di equità e meritocrazia ed è collegata:

- al contributo dato al grado di raggiungimento degli obiettivi di Gruppo;
- al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in funzione della mansione, degli incarichi assegnati e della responsabilità;
- al rispetto di parametri di rischio fissati di anno in anno.

La remunerazione variabile è inoltre riconosciuta a condizione che il Gruppo e la società chiudano in utile (salvo casi di start-up e ristrutturazione aziendale da definire ad inizio periodo) e rispettino i vincoli di rischio fissati ogni anno in conformità alle indicazioni del Consiglio di Amministrazione). Inoltre, se la singola società e/o il Gruppo raggiungono risultati pari o inferiori al 50% rispetto a quanto previsto a Budget, è obbligo del Consiglio di Amministrazione della società valutare una riduzione della remunerazione variabile a consuntivo.

L'adozione di corretti meccanismi di remunerazione consente di:

- Assicurare una eccellente gestione ordinaria del gruppo e delle società;
- Orientare e 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 gruppo;
- Contribuire alla competitività ed attrattività del Gruppo nei confronti del mercato del lavoro esterno;
- Fidelizzare le persone.

Ai fini dell'attuazione delle Politiche di Remunerazione alcuni soggetti sono identificati 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.

In relazione a quest'ultimo punto, le disposizioni di Banca d'Italia in tema di remunerazione e incentivazione prevedono per l'anno 2021 per l'identificazione del “personale più rilevante” l'applicazione del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604. In attuazione della CRD IV, il processo di identificazione è stato svolto dalle singole banche su base individuale, anche se appartenenti al gruppo bancario.

L'identificazione del “personale più rilevante” per l'anno 2021 è stata quindi svolta dal Consiglio di Amministrazione di Banca Sella, che ha identificato, nelle sedute del 5 marzo 2021 e del 29 settembre 2021, il proprio “personale più rilevante” applicando le modalità operative definite nel suddetto Regolamento, le quali prevedono che un soggetto ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del gruppo se soddisfa:

- uno qualsiasi dei 15 criteri qualitativi previsti nel regolamento;
- uno qualsiasi dei 3 criteri quantitativi previsti nel regolamento, 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 rilevanti ovvero che l'attività professionale svolta dal soggetto non ha alcun impatto sul profilo di rischio di una unità operativa rilevante.

Al termine del processo per l'anno 2021, sono stati identificati come “personale più rilevante”

62⁶ soggetti, per 49 dei quali era prevista una remunerazione variabile. La corresponsione avverrà solo per 48 di questi in quanto in un caso vi è stata una cessazione per dimissioni avvenuta nel novembre 2021.

In coerenza con quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo e nelle disposizioni di Banca d'Italia in tema di remunerazione e incentivazione, la remunerazione variabile maturata a consuntivo per il “personale più rilevante” di Banca Sella per l'anno 2021 può raggiungere al massimo il 200% della remunerazione fissa, con esclusione del personale operante nelle funzioni aziendali di controllo, per il quale il limite è fissato ad un terzo della remunerazione fissa.

La remunerazione variabile di breve periodo per il CEO, il Vice CEO, i vertici e i responsabili di rilevanti aree di attività, esclusi i responsabili delle aree di controllo, in applicazione di quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo, è determinata, applicando il meccanismo dell'interessenza, sulla base dell'applicazione di una percentuale individuale correlata:

- all'Utile Netto consolidato di Gruppo rettificato, che ha un peso mai inferiore al 10% della remunerazione variabile di breve periodo complessivamente prevista,
- all'Utile Netto rettificato della business line, limitatamente al CEO

e

- all'Utile Netto Rettificato della società.

Le modalità e i criteri così determinati prevedono per il “personale più rilevante” una grande attenzione all'ottica di lungo periodo e allo sviluppo “pluriennale” dell'attività.

Gli elementi “pluriennali” che influenzano la corresponsione della remunerazione variabile di breve periodo sono:

- il meccanismo di rettifica dell'utile netto preso a riferimento per il premio, compresa la rettifica del risultato economico sulla base dell'andamento del RORAC e/o degli assorbimenti;
- l'inclusione nell'utile di riferimento di ogni forma di conseguenza economica di decisioni prese negli anni precedenti;
- l'esistenza di un processo di Budget ed assegnazione di obiettivi che, in coerenza con il piano strategico e il RAS, cura che gli obiettivi assegnati concorrano al percorso di miglioramento di medio periodo del gruppo Sella ed al rispetto degli obiettivi pluriennali;
- il dilazionamento nel tempo dell'erogazione di parte della remunerazione variabile di breve periodo; la parte di remunerazione variabile dilazionata aumenta all'aumentare del premio a consuntivo e all'aumentare dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa;
- l'esistenza di meccanismi condizionanti la corresponsione dilazionata nel tempo di parte della remunerazione variabile che prevedono verifiche di sostenibilità degli utili conseguiti negli anni precedenti.

Per tutto il “personale più rilevante” della Banca inoltre:

- in aggiunta al limite massimo al rapporto tra la componente variabile maturata annualmente e la componente fissa, approvato dall'Assemblea, viene applicata l'ulteriore previsione in base alla quale la remunerazione variabile massima a consuntivo non può eccedere oltre due 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

⁶ Dato al 31/12/2021 Rispetto all'aggiornamento del 2 settembre 2020, che vedeva 59 soggetti identificati come personale più rilevante.

- variabile maturata a consuntivo possa raggiungere il 200% della remunerazione fissa;
- la componente variabile viene erogata subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di performance, sottoposta a meccanismi di correzione per il rischio e differita temporalmente se di importo superiore a € 40.000 lordi o se il rapporto fra remunerazione variabile a consuntivo e remunerazione fissa è \geq al 50%, con percentuali di dilazionamento differenti per scaglioni di premio e con periodi di differimento che variano da 2 a 4 anni, sempre in funzione dell'importo di remunerazione variabile maturata;
 - ove la remunerazione variabile sia soggetta a differimento sulla base di quanto stabilito al punto precedente, il 25% della componente variabile, sia per ciò che riguarda la componente pagata a pronti (up-front) che le componenti soggette a differimento, è accantonato, assoggettato a specifici periodi di mantenimento e rivalutato o svalutato:
 - per una quota pari al 40% sulla valutazione economica delle azioni di Banca Sella Holding, rappresentativa del valore economico del gruppo Sella;
 - per una quota pari al 60% sulla valutazione economica delle azioni di Banca Sella;
 - l'erogazione della parte differita avviene 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);
 - non siano stati verificati errori relativi ai dati e calcoli che hanno dato origine al compenso maturato;
 - non siano emersi comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca e/o carenze patrimoniali. I risultati non si siano rilevati non duraturi o non realmente conseguiti, per effetto di condotte dolose o gravemente colpose;
 - non si sia scesi al di sotto dei 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 vengono esaminate dal Consiglio di Amministrazione che può decidere l'azzeramento o la riduzione della quota di bonus accantonata;
 - 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 vengono esaminate dal Consiglio di Amministrazione, che può decidere l'azzeramento o la riduzione della quota di bonus accantonata.

L'erogazione della componente variabile della remunerazione è subordinata alla clausola di claw-back, in virtù della quale, nel caso in cui venga accertato che il lavoratore destinatario della componente variabile della remunerazione abbia tenuto un comportamento fraudolento o di colpa grave a danno della società o comunque da cui sia derivata una grave perdita per la società stessa, potrà essere richiesta la restituzione degli importi netti corrisposti a titolo di remunerazione variabile nei cinque anni precedenti.

La clausola di claw-back riguarda sia i pagamenti up-front, sia quelli oggetto di differimento, può ricomprendere l'intero importo erogato o parte di esso ed è applicabile anche qualora il rapporto di lavoro non sia più in essere.

Per l'anno 2021 i vincoli di accesso alla consuntivazione della remunerazione variabile validi per tutto il personale di Banca Sella, ovvero:

- Utile netto consolidato di Gruppo > 0
- Utile netto Banca Sella > 0
- Common Equity Tier 1 Ratio GBS \geq 11,50%
- Rischio di non conformità Banca Sella <R4
- Rischio di riciclaggio Banca Sella <R4

risultano superati.

Per ciò che riguarda la consuntivazione della remunerazione variabile per il “personale più rilevante”, il differimento della remunerazione variabile annuale maturata nel 2021 ha coinvolto 15 soggetti, per una percentuale di differimento medio pari al 39,52% e per un periodo di differimento di 2 anni.

Per nessun soggetto la remunerazione variabile annuale maturata a consuntivo ha superato il 100% della remunerazione fissa.

L’incidenza della remunerazione variabile annuale maturata sulla remunerazione fissa è stata pari al 33,69% sul totale del “personale più rilevante” per il quale era prevista una remunerazione variabile.

La remunerazione variabile per il restante personale è stata consuntivata sulla base delle regole contenute nel documento “Sistema incentivante Banca Sella per il 2021”, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca nella seduta consiliare del 2 febbraio 2021.

In particolare, la remunerazione variabile per il personale operante nelle funzioni di controllo è stata determinata sulla base del premio stabilito a Budget misurato sui 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, purchè 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.

Tutta la remunerazione variabile, annuale e differita, è riconosciuta cash, non essendo ad oggi previsti nel Gruppo piani basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari. È comunque prevista la possibilità⁷ che i beneficiari che hanno effettivamente maturato un premio per l’anno 2021 possano esprimere la volontà di ricevere il premio maturato, o quota parte di esso, in Azioni Speciali della Capogruppo.

Nella seduta consiliare del 30 giugno 2020 era stato approvato un piano di incentivazione pluriennale (LTI) per i colleghi operanti nel Private Banking.

Il piano, nato con l’obiettivo di stimolare la crescita del reddito diretto e di attuare una politica di *retention* e fidelizzazione su risorse ad alto valore aggiunto, ha durata triennale (2020-2023) e prevede il riconoscimento a fine triennio di una percentuale dell’incremento del reddito diretto rispetto al consuntivo del 2019. Il pagamento complessivo del premio avverrà alla fine del piano (aprile 2023) se saranno rispettati tutti i vincoli di accesso previsti.

Per l’anno 2021 l’importo stimato e accantonato ammonta a 743.868 euro lordi, in aggiunta a quanto già accantonato nell’esercizio 2020.

Inoltre, nella seduta consiliare del 30 settembre 2021 è stato approvato un piano di

⁷ Previa conclusione positiva dell’iter di autorizzazione avviato con Banca d’Italia, dell’approvazione dell’iniziativa da parte dell’Assemblea degli Azionisti di Banca Sella Holding S.p.A. e dei Consigli^{di} Amministrazione e Assemblee ordinarie delle Società del Gruppo che intendono aderire all’iniziativa.

incentivazione pluriennale (LTI) per il triennio 2021-2023 rivolto alle persone di Banca Sella che ricoprono un ruolo chiave, ovvero i componenti del Comitato di Direzione, i responsabili delle principali aree di sede e i responsabili dei territori per ciò che riguarda la rete.

Il piano LTI si pone principalmente l'obiettivo di motivare il management al raggiungimento degli obiettivi di redditività previsti nel Piano Strategico 2021-23 e di stimolare la collaborazione e la coesione fra le società del Gruppo.

Il pagamento complessivo del premio avverrà alla fine del piano (aprile 2024) se saranno rispettati tutti i vincoli di accesso e gli obiettivi previsti nel piano LTI approvato.

Per l'anno 2021 l'importo stimato e accantonato per il piano LTI ammonta a 381.840 euro lordi.

*** **

Parte 2 – Informativa quantitativa sulle remunerazioni.

Si sottopongono all'Assemblea i documenti contenenti la sintesi numerica delle modalità di applicazione per l'anno 2021 delle Politiche di Remunerazione in Banca Sella per tutto il personale e in particolare per il "personale più rilevante".

I prospetti allegati sono redatti per Banca Sella secondo quanto previsto dal 37° aggiornamento della Circolare 285 della Banca d'Italia e i modelli e le istruzioni individuate nel Regolamento di esecuzione (UE) del 15.03.2021, n. 637.

In particolare, la sezione contiene:

- l'informativa quantitativa sulle remunerazioni per area di attività per il personale;
- l'informativa quantitativa per il personale più rilevante relativa a:
 - o remunerazione riconosciuta per l'esercizio (Modello EU REM1);
 - o pagamenti speciali (Modello EU REM2);
 - o remunerazione differita (Modello EU REM3);
 - o informazioni sulla remunerazione complessiva per l'esercizio (Modello EU REM5).

Con riferimento al modello EU REM 4 (remunerazione di 1 milione di euro o più per esercizio), si segnala che nessun componente del personale più rilevante ha percepito una remunerazione superiore o uguale ad 1 milione di euro.

BANCA SELLA – INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER AREA DI ATTIVITÀ ANNO 2021

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE - ANNO 2021	NUMERO PERSONE COINVOLTE (2021)	RETRIBUZIONE FISSA		RETRIBUZIONE VARIABLE						BONUS BANK EROGATA NELL'ESERCIZIO 2021 DI COMPETENZA ESERCIZI PRECEDENTI	RAPPORTI (%)			
		COMPENSO "RSO" MEDIO	COMPENSO "RSO" TOTALE	COMPENSO "VARIABLE" BUDGET MEDIO	COMPENSO "VARIABLE" BUDGET TOTALE	COMPENSO "VARIABLE" CONSUNTIVO" MEDIO	COMPENSO "VARIABLE" CONSUNTIVO" TOTALE	di cui: "Variable a consuntivo" Upfront in contanti	di cui: "variable a consuntivo" Upfront in strumenti finanziari o equiparie variable a consuntivo differite		RAPPORTO VARIABLE BUDGET MEDIO / RSO MEDIO	RAPPORTO VARIABLE A CONSUNTIVO MEDIO / RSO MEDIO		
		LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO		LORDO	LORDO	LORDO	
Categorie	(a)	(b=(a))	(c)	(d=(a))	(e)	(f=(a))	(g=(f+))	(h)	(i)	(j)	(k=(j))	(l=(i))	(m=(l))	
SINDACI	3	37.333	112.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
PERSONALE PIU' RILEVANTE	61	91.719	5.994.835	15.795	961.061	26.263	1.602.024	1.211.847	390.177	478.595	17.18%	28.63%		
di cui AMMINISTRATORI	9	34.956	314.600	0	0	0	0	0	0	95.223	0,00%	0,00%		
di cui AMMINISTRATORE DELEGATO	1	217.893	217.893	78.665	78.665	139.533	139.533	69.575	69.958	38.310	36,10%	64,04%		
di cui ALTRA DIRIGENZA	3	158.773	476.300	56.171	168.514	95.845	287.535	158.961	128.574	147.978	35,38%	60,37%		
di cui RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	3	74.580	223.726	10.350	30.155	14.668	44.033	44.033	0	0	13,48%	19,67%		
di cui INVESTMENT BANKING	1	8.376	8.376	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%		
di cui RETAIL BANKING	37	102.813	3.804.050	14.863	549.949	24.780	916.877	779.559	137.318	111.571	14,46%	24,10%		
di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	7	78.546	549.819	19.112	133.782	30.582	214.076	159.749	54.327	85.512	24,33%	38,94%		
FUNZ. AZIENDALI DI CONTROLLO	61	38.976	2.438.538	1.074	65.490	1.778	108.465	108.465	0	0	2,69%	4,45%		
INVESTMENT BANKING	12	42.715	512.815	11.769	141.225	2.496	29.833	29.833	0	0	27,55%	5,82%		
RETAIL BANKING	2.002	42.860	85.805.438	2.337	4.679.535	2.624	5.253.168	5.253.168	0	0	5,45%	6,12%		
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	144	39.633	5.707.127	2.099	302.328	2.923	420.865	420.865	0	0	5,30%	7,37%		
CONSULENTI FINANZIARI ABBUTATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	4	103.432	413.727	0	0	4.300	17.200	17.200	0	0	0,00%	4,16%		
CONSULENTI	6	28.061	168.367	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%		
AGENTI	41	46.985	1.925.547	0	0	3.150	129.150	129.150	0	0	0,00%	6,70%		
TOTALE	2.334	43.993	102.679.194	2.635	6.149.638	3.239	7.560.724	7.170.548	390.177	478.595	5,99%	7,36%		
TOTALE (escluso amministratori/sindaci/consulenti)	2.319	44.078	102.084.228	2.655	6.149.638	3.265	7.560.724	7.170.548	390.177	383.372	6,02%	7,41%		

Note:

- Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2021.
- Gli importi sono indicati a lordo.
- Il personale è suddiviso nelle categorie previste da Banca d'Italia/EBA per la raccolta annuale dei dati riferiti alle remunerazioni.
- La retribuzione di ogni persona è conteggiata tenendo conto della quota di FTE per cui è remunerata dalla specifica società al 31/12/2021.

*** **

BANCA SELLA – ANNO 2021
INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER IL
PERSONALE PIÙ RILEVANTE
Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri componenti dell'alta dirigenza	Altri componenti del personale più rilevante
6	Remunerazione fissa	Numero dei componenti del personale più rilevante	9	1	3	48
2		Remunerazione fissa complessiva	314.600	217.893	476.320	4.586.023
3		Di cui in contanti	314.600	214.837	465.546	4.524.009
7		Di cui altre forme	-	3.055	10.774	62.013
9	Remunerazione variabile	Numero dei componenti del personale più rilevante		1	3	44
10		Remunerazione variabile complessiva	-	139.533	287.535	1.174.956
11		Di cui in contanti		104.650	215.651	1.044.462
12		Di cui differita		35.075	56.690	61.151
EU-13b		Di cui altri strumenti		34.883	71.884	130.494
EU-14b	Di cui differita		11.692	18.897	17.847	
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)		314.600	357.425	763.855	5.760.979

Note:

Personale più rilevante in forza al 31 dicembre 2021

Remunerazioni lorde

Altre forme remunerazione fissa: sono inclusi eventuali benefit auto e foresteria.

*** **

BANCA SELLA – ANNO 2021
Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri componenti dell'alta dirigenza	Altri componenti del personale più rilevante
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei componenti del personale più rilevante	-			1
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo	-	-		45.440
Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita a versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nei limiti e massimo dei bonus	-			45.440

*** **

BANCA SELLA – ANNO 2021
Modello EU REM3: remunerazione differita

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	56.735	45.594	11.142	-	-	-	95.223	23.816
In contanti	24.689	21.777	2.912	-	-	-	34.332	-
Altri strumenti	32.046	23.816	8.230	-	-	-	60.892	23.816
Organo di amministrazione - funzione di gestione	54.567	35.788	18.780	-	-	-	38.310	21.038
In contanti	25.147	14.750	10.387	-	-	-	7.818	-
Altri strumenti	29.420	21.038	8.382	-	-	-	30.492	21.038
Altri componenti dell'alta dirigenza	144.360	105.161	39.199	-	-	-	147.978	58.252
In contanti	64.581	46.909	17.672	-	-	-	41.557	-
Altri strumenti	79.779	58.252	21.527	-	-	-	106.421	58.252
Altri componenti del personale più rilevante	145.133	114.950	30.183	-	-	-	197.084	74.556
In contanti	52.933	40.394	12.539	-	-	-	36.522	-
Altri strumenti	92.200	74.556	17.644	-	-	-	160.563	74.556
Importo totale	400.796	301.492	99.304	-	-	-	478.596	177.662

Note:

-Personale più rilevante in forza al 31 dicembre 2021

-Remunerazioni lorde

-Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio: non sono riportate le correzioni implicite ex post in quanto la rivalutazione definitiva è determinata al momento dell'erogazione delle quote.

*** **

BANCA SELLA – ANNO 2021
Modello EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						Totale
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	
Numero complessivo dei membri del personale più rilevante										61,00
Di cui componenti dell'organo di amministrazione	9	1	10							
Di cui altri componenti dell'alta dirigenza			0	0	2	0	1	0	0	
Di cui altri componenti del personale più rilevante			0	1	37	0	7	3	0	
Remunerazione complessiva del personale più rilevante	314.600,00	357.425,52	672.025,52	8.375,52	5.240.996,64	-	1.007.719,25	267.742,30	-	
Di cui remunerazione variabile	-	139.533,00	139.533,00	-	1.103.080,86	-	315.406,70	44.003,46	-	
Di cui remunerazione fissa	314.600,00	217.892,52	532.492,52	8.375,52	4.137.915,78	-	692.312,56	223.738,84	-	

Note:

- Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2021.

- Gli importi sono indicati a lordo.

- Il personale è suddiviso nelle categorie previste da Banca d'Italia/EBA per la raccolta annuale dei dati riferiti alle remunerazioni.

- Definizioni come incluse e specificato nella Tabella REM1

*** **

Remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale e CEO, del Condirettore Generale e Vice CEO, del Condirettore Generale e del Vice Direttore Generale

ANNO 2021

CARICA	REMUNERAZIONE FISSA	BENEFIT	REMUNERAZIONE VARIABILE 2021 A CONSUNTIVO	REMUNERAZIONE VARIABILE EROGATA (UPFRONT)
PRESIDENTE	148.600,00			
AMMINISTRATORE DELEGATO E CEO	209.224,79	3.055,29	139.533,00	69.574,78
CONDIRETTORE GENERALE E VICE CEO	185.000,01	5.560,37	102.589,58	55.721,09
CONDIRETTORE GENERALE	139.999,94	2.494,08	101.330,98	55.249,12
VICE DIRETTORE GENERALE	140.546,34	2.719,32	83.614,02	47.990,78

(Importi lordi)

Privacy: ai fini della normativa sulla tutela dei dati personali, Banca Sella, nella sua qualità di titolare del trattamento, informa che i dati esposti nel presente punto saranno oggetto di comunicazione all'Assemblea Ordinaria e di pubblicazione sul sito internet, ai sensi del Regolamento UE 575/2013 ("Regolamento CRR").