

**Informativa del Consiglio di
Amministrazione sull'attuazione delle
Politiche di Remunerazione nell'anno
2023**

Introduzione

Il Consiglio di Amministrazione, in ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza, ha predisposto la presente Relazione annuale, sottoposta all'Assemblea ordinaria, contenente un'informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione nel corso dell'esercizio 2023.

La Relazione, in conformità con quanto previsto dalla normativa in tema di obblighi di informativa al pubblico (art. 450 del Regolamento UE n. 876/2019 del 20 maggio 2019 – cd. CRR II –, art. 17 del Regolamento UE n. 637/2021 del 15 marzo 2021 – cd. Implementing Technical Standards –, recepiti dalla Circolare 285 di Banca d'Italia) si articola in due parti:

- la prima parte fornisce un'informativa, principalmente descrittiva, sulle modalità con cui sono state definite ed attuate le politiche di remunerazione nel gruppo Sella nel corso del 2023;
- la seconda parte fornisce un'informativa quantitativa ex-post in merito all'attuazione delle Politiche di Remunerazione.

La presente relazione è strutturata in modo da accrescere la consapevolezza degli Azionisti rispetto alle politiche retributive messe in atto, alle prassi e ai risultati raggiunti, dimostrando la loro coerenza con la strategia di business, la performance aziendale e una sana politica di gestione del rischio.

Parte 1: Definizione e attuazione delle Politiche di Remunerazione nel corso del 2023

Governance

Il Consiglio di Amministrazione 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 società, con la cultura e i Valori aziendali, con il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni. Per il 2023, il Consiglio di Amministrazione, previo esame del Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 1 marzo 2023 ha riesaminato il documento delle Politiche di Remunerazione di gruppo che è stato sottoposto alla propria Assemblea degli Azionisti in data 28 marzo 2023.

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 2023 dagli Amministratori Franco Bruni (Presidente), Marta Cosulich e Giovanni Petrella, tutti non esecutivi ed in maggioranza indipendenti, 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 Generale¹, Condirettore Generale, Vice Direttori Generali) e degli organi di amministrazione e controllo delle "aziende rilevanti"² 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

EU REMA

a) 1

EU REMA

a) 2

EU REMA

b) 1

ART. 450 – a)

¹ Laddove la carica non coincida con quella di Amministratore Delegato.

² Le "aziende rilevanti" del gruppo Sella sono quelle che svolgono attività bancaria, finanziaria (se rivolta nei confronti del pubblico).

- 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, che i sistemi di remunerazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla banca, che rispettino i principi di equità e di neutralità rispetto al genere e tengano opportunamente in considerazione l'integrazione dei fattori ESG definiti nell'ambito della più ampia strategia del gruppo tempo per tempo vigente;
 - 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 Rischi³ ;
 - assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti⁴ nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
 - si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti:
 - o 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;
 - o 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 organizzi autonomamente i propri lavori con il coordinamento del Presidente e si

³ 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.

⁴ 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.

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 ogniqualvolta il Presidente del Comitato stesso lo ritenga opportuno.

Per l'esercizio 2023 il Comitato si è riunito 9 volte e ha avuto modo di operare concretamente, esprimendosi, tra l'altro, in merito a 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 2023;
- esiti del processo di auto valutazione per l'individuazione del "personale più rilevante" per l'anno 2023;
- modalità di attuazione delle Politiche di Remunerazione per l'anno 2022;
- approvazione di importi, criteri e modalità di consuntivazione della remunerazione variabile per il 2022 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;
- esame del differenziale retributivo di genere;
- approvazione delle regole per il pagamento in azioni speciali di Banca Sella Holding del premio obiettivi (MBO).

Il Comitato per la Remunerazione non si è avvalso nel corso del 2023 di consulenti esterni per lo svolgimento della propria attività.

Nel processo di definizione e modifica delle Politiche e nel processo di verifica in merito alla loro corretta attuazione e funzionamento, sono state 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.

In particolare:

- la funzione Compliance: (i) verifica la coerenza delle Politiche di Remunerazione con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, nonché di eventuali codici etici o altri 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; (ii) pone inoltre in essere controlli per verificare l'assenza di conflitti di

interesse e (iii) collabora con la funzione Risorse Umane 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;

- la funzione Risk Management: (i) 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 (ii) la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante e ex post) ed (iii) esprimendosi sulla corretta attivazione di questi ultimi;
- 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.
- la funzione Risorse Umane: (i) garantisce ausilio tecnico e (ii) predispone il materiale di supporto propedeutico alla definizione delle Politiche e alla loro attuazione; (iii) 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 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. 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.

Aggiornamento 2023

Le Politiche di remunerazione sono state riesaminate e aggiornate nel 2023, seppur redatte in sostanziale continuità con quelle 2022. Le modifiche apportate per il 2023 sono relative principalmente a:

- l'integrazione, nell'ambito dell'analisi annuale del gender pay gap, del "modello dei ruoli", che permette di effettuare analisi più approfondite dei dati riferiti all'intera popolazione aziendale;
- l'integrazione di quanto recentemente previsto dalla normativa in materia di "carried interest";
- il recepimento delle indicazioni di Assoreti nella definizione delle componenti di remunerazione ricorrente e non ricorrente dei consulenti finanziari agenti;
- la remunerazione variabile, con riferimento a:
 - la possibilità di individuare come gate di accesso ai sistemi incentivanti indicatori aggiuntivi rispetto all'utile (se questo si reputa non appropriato a riflettere le caratteristiche dello specifico business di riferimento) definendone il relativo processo di governance;
 - l'allineamento delle modalità di definizione degli obiettivi in linea con le nuove linee guida ESMA;
 - i criteri per la valutazione dell'«importo contenuto» di remunerazione variabile da riconoscere alle Risorse Umane;
- la revisione delle attività correlate alle autodichiarazioni del personale più rilevante richieste annualmente;
- l'estensione delle regole relative alla cd. Severance ai consulenti finanziari e la definizione di un nuovo limite massimo in termini di importo assoluto.

EU REMA
b) 3

Perimetro di applicazione e Personale più Rilevante

Le Politiche di Remunerazione definite per il 2023 sono state applicate a tutte le società facenti parte del gruppo Sella⁵ 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);

EU REMA
a) 3
EU REMA
a) 4

⁵ Si precisa che una società di gestione del risparmio ha definito per il 2023 il proprio documento di Politiche di remunerazione, predisposto nel rispetto delle disposizioni europee e nazionali che regolamentano il settore del risparmio gestito. Resta in ogni caso assicurata la coerenza tra le Politiche di remunerazione della SGR e le Politiche di remunerazione di gruppo, 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 l'orientamento di medio-lungo termine.

- Vertici aziendali: ovvero dirigenti e quadri direttivi che ricoprono funzioni apicali o funzioni di responsabilità a livello di gruppo e di singola società⁶;
- 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 subordinato⁷.

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.

Il Personale più Rilevante è identificato annualmente, a livello di gruppo e di singola banca, sulla base del "Processo di Identificazione del Personale più Rilevante", che forma parte integrante delle Politiche di remunerazione di gruppo.

L'identificazione del "personale più rilevante" per l'anno 2023 è stata quindi svolta dal Consiglio di Amministrazione di Banca Sella Holding che ha identificato, nelle sedute del 28 marzo 2023 e del 3 ottobre 2023, il "personale più rilevante" per Banca Sella Holding e per l'intero gruppo Sella.

L'analisi è stata 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 rilevanti ovvero che l'attività professionale svolta dal soggetto non abbia alcun impatto sul profilo di rischio di una unità operativa rilevante;
- eventuali altri criteri aggiuntivi stabiliti per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la Banca e/o per il gruppo.

Per l'anno 2023 sono stati identificati come "personale più rilevante" di

⁶ Compreso il Vice CEO.

⁷ 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.

gruppo 150⁸ soggetti e, limitatamente alla capogruppo Banca Sella Holding, 36⁹ soggetti.

Caratteristiche e obiettivi principali della politica di remunerazione

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 servizi 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 modo rigoroso fra remunerazione fissa e remunerazione variabile.

Per remunerazione fissa si intendono le voci retributive determinate e corrisposte indipendentemente dai risultati della persona/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 voci retributive legate al raggiungimento di obiettivi stabiliti ed erogate sulla base dei risultati effettivamente raggiunti.

Il sistema retributivo 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.

I sistemi incentivanti adottati sono in linea con le strategie e gli obiettivi di lungo periodo e sono strutturati 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

EU REMA
b) 1

ART. 450
- b)

ART. 450
- f)

⁸ Dato al 31.12.2023 che include i soggetti che per più di tre mesi sono stati mappati nel perimetro del personale più rilevante (sono esclusi i soggetti identificati come personale più rilevante ma che hanno cessato il rapporto di lavoro/la carica prima del 31.12.2023).

⁹ Dato al 31.12.2023 che include i soggetti che per più di tre mesi sono stati mappati nel perimetro del personale più rilevante (sono esclusi i soggetti identificati come personale più rilevante ma che hanno cessato il rapporto di lavoro/la carica prima del 31.12.2023).

e la Società chiudano in utile (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). Possono essere inoltre individuati e valutati su base annuale, in casi eccezionali e debitamente motivati e per un periodo di tempo definito ex ante, previo parere del Comitato Remunerazione e approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e della Società, differenti indicatori qualora l'utile non fosse l'indicatore più appropriato a riflettere le caratteristiche dello specifico business di riferimento. Inoltre se una 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.

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 team;
- contribuire alla competitività ed attrattività del gruppo nei confronti del mercato del lavoro esterno;
- fidelizzare le persone.

Caratteristiche del sistema di remunerazione variabile per il Personale più Rilevante

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 Holding e del gruppo¹⁰ per l'anno 2023 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.

**EU REMA
d)**

**ART. 450
- d)**

¹⁰Ad eccezione del personale più rilevante del gruppo appartenente alla società di gestione del risparmio che ha definito un documento di politiche di remunerazione ad hoc.

La remunerazione variabile di breve periodo per i CEO e, eventualmente, per i Vice CEO¹¹, i vertici e i dirigenti delle singole società e i responsabili di rilevanti aree di business o di attività¹², esclusi i Responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in applicazione di quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione di gruppo, è determinata ogni anno applicando il meccanismo dell'interessenza:

- in base ad una percentuale prestabilita dell'Utile Netto consolidato di gruppo rettificato e corretto in funzione del rischio, che ha un peso mai inferiore al 10% della remunerazione variabile di breve periodo complessivamente prevista¹³;
- in base ad una percentuale prestabilita dell'Utile Netto della società o dell'utile netto dell'area di business o di attività.

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 delle percentuali e 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 si attiva 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.

EU REMA
b) 2

EU REMA
c)

EU REMA
e) 1

EU REMA
e) 2

EU REMA
e) 4

ART. 450
- b)

ART. 450
- c)

¹¹ 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 sia 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

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 tre¹⁴ 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;
- 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 € 50.000 lordi o se il rapporto fra remunerazione variabile a consuntivo e remunerazione complessiva è superiore ad un terzo, con percentuali e periodi di differimento che variano da 4 a 5 anni in funzione dell'importo di remunerazione variabile maturata e della categoria di appartenenza del personale più rilevante¹⁵;
- ove la remunerazione variabile sia soggetta a differimento sulla base di quanto stabilito al punto precedente, una componente non inferiore al 50% della stessa può essere 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 capogruppo.

Ove la Società presso cui la persona che riceve il bonus ha lavorato non sia

momento in cui il ruolo ricoperto non è più coerente con la suddetta modalità di determinazione della remunerazione variabile.

¹² Su proposta del CEO della Società.

¹³ La componente legata all'utile netto consolidato rettificato non è prevista per i vertici e i responsabili apicali delle società di gestione del risparmio.

¹⁴ Tale limite rappresenta il limite massimo previsto dalle politiche di remunerazione e può essere ridotto se previsto dai meccanismi di incentivazione approvati.

¹⁵ Ad eccezione del personale più rilevante del gruppo appartenente alla società di gestione del risparmio che ha definito differenti meccanismi di differimento della remunerazione variabile nel proprio documento di politiche di remunerazione.

EU REMA

e) 3

EU REMA

f) 1

EU REMA

g) 1

EU REMA

i) 1

ART. 450

- e)

ART. 450

- f)

ART. 450

- k)

una Società Controllante e sia direttamente controllata dalla Capogruppo la rivalutazione o svalutazione della componente variabile al termine del periodo di mantenimento sarà effettuata totalmente sulle azioni di Capogruppo, rappresentative del valore economico del gruppo Sella¹⁶.

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

- o siano rispettati i limiti patrimoniali regolamentari;
- o per il Personale non appartenente alle funzioni aziendali 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 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 aziendali 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 una società del gruppo (oppure in caso di pensionamento, premorienza o invalidità)¹⁷; nel caso in cui siano state rassegnate le dimissioni la Società si riserva – ferma 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

EU REMA
f) 2

L'erogazione della componente variabile della remunerazione è subordinata

¹⁶ 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).

¹⁷ Fatte salve cessazioni dal servizio concordate con la società a seguito di operazioni di ristrutturazione aziendale.

alla 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 comportamento¹⁸ 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. 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.

Remunerazione variabile annuale 2023

Per l'anno 2023 i vincoli di accesso alla consuntivazione della remunerazione variabile validi per tutto il personale del Gruppo, ovvero:

- Common Equity Tier 1 di Gruppo $\geq 12,75$
- Utile netto consolidato di Gruppo > 0

risultano superati.

Nell'ambito delle consuntivazioni dei premi individuali per i CEO e, eventualmente, per i Vice CEO, i vertici e i dirigenti delle singole società e i responsabili di rilevanti aree di business o di attività - esclusi i Responsabili delle aree di controllo – cui si applica il meccanismo dell'interessenza:

- è stato verificato il superamento dei vincoli di accesso del perimetro di competenza;
- ove previsto, sono stati utilizzati per il calcolo oltre all'utile netto di gruppo rettificato e corretto in funzione del rischio, gli utili netti di Società/Business Line a consuntivo per il 2023;
- è stata applicata la correzione in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali;
- è stata applicata la correzione in funzione del rischio, derivanti dalla consuntivazione delle schede KRI (Key Risk Indicators). In questo ambito si precisa che il meccanismo è agganciato alla consuntivazione degli indicatori RAS presenti nelle schede individuali. La consuntivazione degli indicatori fa riferimento al 31/12/2023 e i fattori correttivi sono modulati in funzione del peso attribuito a ciascun ambito di rischio e del posizionamento a consuntivo degli indicatori sottostanti rispetto alle soglie di appetite e tolerance deliberate.

Sono stati analizzati a livello di Gruppo i principali eventi societari e gli eventi non ricorrenti (che non rientrano nella normale attività dei business o che non sono stati previsti in sede di budget) con impatto sull'utile netto al fine di valutarne l'eventuale

¹⁸ Si fa riferimento a comportamenti non conformi a disposizioni di etero auto regolamentazione.

trattamento ai fini delle consuntivazioni, affinché gli indicatori quantitativi risultino adeguatamente rappresentativi di un risultato sostenibile su base pluriennale.

Con particolare riferimento all'aggiustamento per il rischio, l'esame dei principali indicatori di rischio ha permesso l'eventuale correzione della remunerazione variabile in funzione del loro livello a consuntivo rispetto alle soglie definite nel RAS. Nessuno degli indicatori di risk management analizzati ha fatto emergere criticità rispetto al sistema incentivante.

EU REMA
c)

La remunerazione variabile per il restante personale è stata consuntivata sulla base delle regole approvate dai Consigli di Amministrazione di ciascuna società del gruppo in attuazione di quanto previsto nei rispettivi documenti "Principi e Linee Guida del sistema incentivante 2023", previa verifica da parte di ciascuna società che i vincoli di accesso al sistema incentivante, specifici e aggiuntivi rispetto ai vincoli di accesso validi per tutto il personale del Gruppo, risultassero superati.

Con particolare riferimento al personale operante nelle funzioni aziendali di controllo, la remunerazione variabile è stata determinata sulla base del premio stabilito a budget misurato sulla base dei risultati effettivamente raggiunti in relazione a 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.

EU REMA
b) 4

Consuntivazione e modalità di erogazione dei Long Term Incentive 2021 – 2023

I piani di incentivazione a 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.

Il 2023 ha rappresentato l'ultimo anno di performance per i seguenti piani LTI:

- LTI Banca Commerciale, destinato a taluni dipendenti di Banca Sella, Sella Leasing e Sella Personal Credit;
- LTI Corporate & Investment Banking;
- LTI Treasury & Financial Markets, destinato a taluni dipendenti di Sella Financial Markets e della funzione Tesoreria e Partecipazioni;
- LTI Negoziazione, destinato ai dipendenti operanti nell'Area Negoziazione di Banca Sella Holding;
- LTI SGR, destinato a taluni dipendenti della società.

La verifica delle condizioni di accesso ai premi e le modalità di consuntivazione sono avvenute in linea con le regole approvate in fase di avvio del piano (o successive modifiche), come la definizione delle modalità di erogazione degli importi.

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 per il personale più rilevante.

Ai fini di tale calcolo, considerato che la durata dei piani considerando anche il periodo di differimento è superiore a 5 anni, l'importo del piano LTI è stato computato secondo il criterio pro rata lineare nel limite relativo ad ogni anno di durata del piano.

È stato inoltre verificato il rispetto delle condizioni per l'erogazione di tale incentivo e l'eventuale applicazione dei meccanismi di differimento, con particolare attenzione al Personale più Rilevante.

Resta infine inteso che tale forma di incentivazione è soggetta alle condizioni di malus e claw back come dettagliati nelle Politiche di Remunerazione del Gruppo.

Riconoscimento remunerazione variabile al Personale più Rilevante e modalità di corresponsione

Per il "personale più rilevante" di Gruppo identificato al 31/12/2023, per 138¹⁹ soggetti era prevista una remunerazione variabile annuale a budget e 135²⁰ hanno effettivamente maturato una remunerazione variabile annuale²¹.

Per 52 soggetti la remunerazione variabile complessiva per il 2023 include la parte di premio maturata nell'ambito di un piano di incentivazione pluriennale.

¹⁹ Dato al 31.12.2023 che include i soggetti che per più di tre mesi sono stati mappati nel perimetro del personale più rilevante (sono esclusi i soggetti identificati come personale più rilevante ma che hanno cessato il rapporto di lavoro/la carica prima del 31.12.2023).

²⁰ Le informazioni sono riferite al 28.03.2024, data del Consiglio di Amministrazione di Banca Sella Holding.

²¹ Sono escluse le poste straordinarie eventualmente erogate al personale nel corso del 2023 e, per alcuni soggetti appartenenti all'area Treasury & Financial Markets è inclusa la quota di premio correlata al piano di incentivazione a lungo termine 2018-2020, in ottemperanza a quanto previsto dal piano stesso, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Sella Holding del 21 giugno 2018, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione del 18 giugno 2018.

Il differimento della remunerazione variabile complessiva ha coinvolto 88 soggetti, per una percentuale²² pari:

- al 40% e per un periodo di differimento in 2 anni per 4 persone²³;
- a circa il 71% e per un periodo di differimento in 4 anni per 75 persone;
- al 80% e per un periodo di differimento in 5 anni per 9 persone.

Per 47 soggetti²⁴ che hanno maturato una remunerazione variabile inferiore a 50.000€ e ad 1/3 della remunerazione complessiva, il premio sarà erogato upfront in contanti.

La remunerazione complessiva per tali soggetti ammonta a 13.935.945 €, di cui 12.877.332 € di remunerazione fissa e 1.058.613 € di remunerazione variabile.

**EU REMA
i) 1**

**ART. 450
- k)**

Per 7 soggetti che hanno maturato un variabile annuale che ha superato il limite previsto rispetto alla remunerazione fissa è stato applicato il cap alla remunerazione variabile.

Per 9 soggetti il premio LTI maturato è stato ridotto/azzerato a valle delle verifiche del rispetto dei limiti previsti alla remunerazione variabile per gli anni 2021, 2022 e 2023.

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 possibilità²⁵ che i beneficiari che hanno effettivamente maturato un premio possano esprimere la volontà di ricevere il premio maturato, o quota parte di esso, in Azioni Speciali della Capogruppo.

Riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto

La remunerazione variabile nel gruppo Sella, per sua natura, non è in nessun caso garantita. Unica eccezione riguarda la possibilità di prevedere bonus di ingresso²⁶ se la banca rispetta i requisiti prudenziali, limitatamente al nuovo Personale e al primo anno di impiego²⁷. I bonus di ingresso, ove previsti e riferiti al Personale più Rilevante non sono assoggettati alle norme relative al differimento ma concorrono a determinare il rapporto fra remunerazione

**EU REMA
b) 5**

²² Tale percentuale include la quota upfront da erogare in cash indicizzato.

²³ Tre dei quali appartenenti alla società di gestione del risparmio che, in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento, ha redatto la propria politica di remunerazione.

²⁴ Dato al 31.12.2023 che include i soggetti che per più di tre mesi sono stati mappati nel perimetro del personale più rilevante (sono esclusi i soggetti identificati come personale più rilevante ma che hanno cessato il rapporto di lavoro/la carica prima del 31.12.2023).

²⁵ Previa conclusione positiva dell'iter di 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.

²⁶ Si fa riferimento ai cosiddetti "entry bonus" o "welcome bonus".

²⁷ Tale bonus non può essere riconosciuto più di una volta alla stessa persona né dalla banca né da altra società del gruppo.

variabile e remunerazione fissa, salvo che siano corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

Nel 2023 non sono stati attribuiti bonus di ingresso, in un'unica soluzione al momento dell'assunzione, al personale appartenente al personale più rilevante.

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. severance²⁸. 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 per tale intendendosi (i) per i dipendenti, la retribuzione annua lorda, eventuali indennità di ruolo e/o emolumenti percepiti per la carica e non riversati, e (ii) per i Consulenti Finanziari, la media della remunerazione ricorrente dell'ultimo periodo²⁹ e, in ogni caso, non superare l'importo di 2.000.000 di euro³⁰.

Le componenti ricomprese nella severance sono assimilate alla remunerazione variabile e assoggettate per il Personale più Rilevante alle regole di maggior dettaglio previste nella politica di remunerazione.

Nel corso del 2023, nel rispetto dei limiti massimi approvati dalle Assemblee degli Azionisti e con le modalità previste dalla politica di remunerazione, sono

²⁸ 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 ovverosia 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.

²⁹ Come definita – per i consulenti operanti in qualità di agenti – dalle Disposizioni di Vigilanza.

³⁰ Tali importi sono da intendersi comprensivi dell'eventuale indennità derivante da legge o da contratto nazionale del lavoro

stati accordati a 1 soggetto appartenente al perimetro del personale più rilevante compensi per conclusione anticipata del rapporto di lavoro³¹.

³¹ Nella tabella REM 3 sono rappresentati gli importi erogati al personale più rilevante che rientrano nell'ambito di definizione di remunerazione variabile.

Parte 2 – Informativa quantitativa sulle remunerazioni

Si sottopongono all'Assemblea i documenti contenenti la sintesi numerica delle modalità di applicazione per l'anno 2023 delle Politiche di Remunerazione in Banca Sella Holding e nel Gruppo Sella per tutto il personale e in particolare per il "personale più rilevante".

I prospetti allegati sono redatti per Banca Sella Holding e il gruppo Sella secondo quanto previsto dal 37° aggiornamento della Circolare 285 della Banca d'Italia, i modelli e le istruzioni individuate nel Regolamento di esecuzione (UE) del 15.03.2021, n 637 e delle istruzioni riportate nella Circolare ABI - Serie Tecnica n. 16 - 28 luglio 2022.

In particolare, la sezione contiene separatamente per Banca Sella Holding e il gruppo Sella:

- 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 remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio (Modello EU REM4);
 - o informazioni sulla remunerazione complessiva per l'esercizio (Modello EU REM5).

Viene riportato inoltre il prospetto di Remunerazione del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vice Direttori Generali.

BANCA SELLA HOLDING - ANNO 2023
INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER AREA DI ATTIVITÀ

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE - ANNO 2023	Numero persone coinvolte (31.12.2023)	RETRIBUZIONE FISSA		RETRIBUZIONE VARIABILE									RAPPORTI (%)		
		COMPENSO "FISSO" MEDIO	COMPENSO "FISSO" TOTALE	COMPENSO VARIABILE ANNUALE						"Variabile a consuntivo da piani di Variabile a lungo termine (LTI) 2021-2023" Totale	di cui: "Variabile a consuntivo" Upfront in contanti	di cui: "variabile a consuntivo" upfront in strumenti finanziari o equiparati e variabile a consuntivo differito	Bonus Bank erogata nell'esercizio 2023 di competenza esercizi precedenti	RAPPORTO VARIABILE A BUDGET MEDIO / FISSO MEDIO	RAPPORTO VARIABILE A CONSUNTIVO MEDIO / FISSO MEDIO
				"Variabile a Budget" medio	"Variabile a Budget" Totale	"Variabile a consuntivo" Medio	"Variabile a consuntivo" Totale	di cui: "Variabile a consuntivo da sistema incentivante annuale (MBO)" Totale	di cui: "altro" Totale						
Categorie	(a)	(b=c/a)	(c)	(d=e/a)	(e)	(f=g/a)	(g=h+i)	(h)	(i)	(l)	(m)	(n)	(o)	(p=d/b)	(q=f/b)
SINDACI	3	58.333	175.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
PERSONALE PIU' RILEVANTE	36	124.896	4.496.240	109.567	3.944.419	123.882	4.459.736	4.459.736	0	401.768	1.387.180	3.474.323	1.078.668	87,73%	99,19%
di cui AMMINISTRATORI	11	85.215	937.360	22.893	251.827	22.893	251.827	251.827	0	0	75.548	176.279	28.565	26,87%	26,87%
di cui AMMINISTRATORE DELEGATO	1	477.445	477.445	954.890	954.890	935.792	935.792	935.792	0	0	187.158	748.634	254.437	200,00%	196,00%
di cui ALTA DIRIGENZA	7	186.705	1.306.935	277.559	1.942.911	326.777	2.287.441	2.287.441	0	94.452	604.793	1.777.100	605.033	148,66%	175,02%
di cui RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	4	144.783	579.130	41.950	167.800	44.914	179.657	179.657	0	0	116.097	63.560	28.928	28,97%	31,02%
di cui INVESTMENT BANKING	5	99.174	495.871	75.284	376.420	98.083	490.416	490.416	0	307.316	254.651	543.080	161.704	75,91%	98,90%
di cui RETAIL BANKING	1	97.000	97.000	50.000	50.000	66.333	66.333	66.333	0	0	19.900	46.433	0	51,55%	68,38%
di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	7	86.071	602.498	28.653	200.571	35.467	248.271	248.271	0	0	129.033	119.238	0	33,29%	41,21%
FUNZ. AZIENDALI DI CONTROLLO	99	45.777	4.531.917	3.660	362.384	4.522	447.650	408.650	39.000	0	447.650	0	0	8,00%	9,88%
INVESTMENT BANKING	103	47.916	4.935.365	21.436	2.207.953	29.073	2.994.555	2.818.784	175.771	1.569.851	3.440.400	1.124.006	675.179	44,74%	60,68%
RETAIL BANKING	3	12.200	36.599	5.038	15.114	8.339	25.018	25.018	0	0	5.004	20.015	0	41,30%	68,36%
ALTRE AREE	4	43.687	174.749	7.642	30.569	8.992	35.967	35.967	0	10.000	45.967	0	246	17,49%	20,58%
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	176	48.583	8.550.606	7.606	1.338.570	8.973	1.579.213	1.551.171	28.043	187.616	1.582.838	183.990	62.822	15,65%	18,47%
CONSULENTI	9	31.280	281.517	0	0	246	2.215	2.215	0	0	2.215	0	0	0,00%	0,79%
TOTALE	433	53.538	23.181.992	18.243	7.899.009	22.042	9.544.355	9.301.541	242.814	2.169.234	6.911.255	4.802.335	1.816.915	34,07%	41,17%
TOTALE (escluso amministratori/sindaci/consulenti)	410	53.142	21.788.115	18.652	7.647.182	22.659	9.290.313	9.047.499	242.814	2.169.234	6.833.491	4.626.056	1.788.349	35,10%	42,64%

Note:

- Informazioni riferite al personale in forza in Banca Sella Holding al 31/12/2023. Rispetto alla rendicontazione riportata nelle tabelle EU REM, sono esclusi gli importi di remunerazione attribuita al personale cessato in corso d'anno e al personale che al 31.12.2023 era in organico in altra società del Gruppo.
- La retribuzione di ogni persona è conteggiata tenendo conto della sola quota di FTE per cui è remunerata dalla specifica società e dei compensi percepiti per la carica nella specifica società al 31.12.2023.
- Il personale è suddiviso nelle categorie previste da Banca d'Italia/EBA per la raccolta annuale dei dati riferiti alle remunerazioni.
- Le quote differite e relative ad esercizi precedenti rappresentate nel restante personale dell'Investment Banking si riferiscono a soggetti non identificati nel perimetro del personale più rilevante per i quali le Politiche di Remunerazione hanno comunque previsto un differimento. Nel compenso variabile del personale (anche personale più rilevante) sono ricompresi gli importi maturati nel corso del 2023 legati al piano LTI dell'area Treasury & Financial Markets 2018-2020.

BANCA SELLA HOLDING – ANNO 2023

INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio del 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
1	Remunerazione fissa	Numero dei componenti del personale più rilevante (*)	11	1	7	17
2		Remunerazione fissa complessiva (**)	937.360	477.445	1.799.700	1.812.919
3		di cui in contanti	925.602	474.300	1.779.436	1.794.435
7		di cui altre forme	11.758	3.145	20.264	18.483
9	Remunerazione variabile	Numero dei componenti del personale più rilevante	1	1	7	17
10		Remunerazione variabile complessiva (**) (***) (****)	251.827	935.792	2.431.893	1.306.992
11		di cui in contanti	125.913	454.421	1.200.139	755.341
12		di cui differita	50.365	267.262	580.346	220.660
EU 14x		di cui altri strumenti	125.913	481.371	1.231.754	551.651
EU 14y		di cui differita	50.365	294.213	611.961	220.660
17	Remunerazione complessiva (2+10)		1.189.187	1.413.237	4.231.593	3.119.911

(importi lordi)

Note:

La retribuzione di ogni persona è conteggiata tenendo conto della quota di FTE per cui è remunerata dalla specifica società.

(*) Sono esclusi i soggetti che nel corso del 2023 hanno lasciato l'azienda / cessato la carica.

(**) La Remunerazione è al 31.12.2023. Sono inclusi anche i compensi attribuiti ai soggetti che hanno lasciato l'azienda/ cessato la carica prima del 31.12.2023.

(***) Nella remunerazione variabile complessiva è incluso l'importo di variabile maturato nell'ambito dei Long Term Incentive 2021-2023.

(****) Come previsto dalla politica di remunerazione a partire dal 2019, la componente variabile riconosciuta in strumenti finanziari o ad essi correlata attribuita ai componenti dell'organo di amministrazione con funzione di supervisione strategica è soggetta a retention sino al termine o alla scadenza del mandato.

BANCA SELLA HOLDING – ANNO 2023

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 e - 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					
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei componenti del personale più rilevante				
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				-
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio					
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei componenti del personale più rilevante				
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio					
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei componenti del personale più rilevante			1	
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo			135.999	
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio			40.800	
9	Di cui differiti			95.200	
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus			-	
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona			135.999	

(importi lordi)

BANCA SELLA HOLDING – ANNO 2023

Modello EU REM3: remunerazione differita del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

		a=b+c	b	c	d	e	f	EU -g	EU - h
		Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	<i>Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio</i>	<i>Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi</i>	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) (a)	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 (b)
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	258.836	39.968	218.868	-	-	-	28.565	-
2	In contanti	66.821	39.968	26.853				28.565	
5	Altri strumenti (c)	192.015	-	192.015				-	-
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	995.873	378.097	617.776	-	-	-	254.437	205.073
8	In contanti	463.201	173.024	290.177				142.445	
11	Altri strumenti	532.671	205.073	327.599				111.992	205.073
13	Altri componenti dell'alta dirigenza (d)	3.290.624	1.469.029	1.821.595	-	-	-	897.737	907.168
14	In contanti	1.383.938	561.860	822.077				459.723	
17	Altri strumenti	1.906.686	907.168	999.518				438.014	907.168
19	Altri componenti del personale più rilevante	593.569	343.424	250.145	-	-	-	190.633	241.849
20	In contanti	191.695	101.576	90.119				92.830	
23	Altri strumenti	401.874	241.849	160.026				97.803	241.849
25	Importo totale	5.138.901	2.230.518	2.908.384	-	-	-	1.371.371	1.354.090

(importi lordi)

Note:

(a) L'importo complessivo della correzione implicita ex post è correlato alla rivalutazione/svalutazione delle quote differite in cash indicizzato soggette a retention. Il dato di indicizzazione è in via di definizione.

(b) come previsto dalle politiche di remunerazione, per la componente in cash indicizzato il periodo di mantenimento si configura come un differimento della remunerazione e in quanto tale si procede al pagamento solo a condizione che siano rispettate tutte le condizioni previste per il pagamento delle quote differite di remunerazione. Sono pertanto rappresentati gli importi maturati per cui tutte le condizioni per il pagamento sono state verificate e che potranno quindi essere erogati.

(c) Come previsto dalla politica di remunerazione a partire dal 2019, la componente variabile riconosciuta in strumenti finanziari o ad essi correlata attribuita ai componenti dell'organo di amministrazione con funzione di supervisione strategica è soggetta a retention sino al termine o alla scadenza del mandato.

(d) Sono incluse le quote differite della severance di un componente dell'alta dirigenza

BANCA SELLA HOLDING – ANNO 2023**Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)**

EUR	Componenti del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 4F0, lettera i), del CRR.
Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	1
Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	
Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	
Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	
Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	
Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	
Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	
Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	
Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	
Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	
Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	

(importi lordi)

BANCA SELLA HOLDING – ANNO 2023

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)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
	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	Totale
1	Numero complessivo dei componenti del personale più rilevante (a)									36
2	11	1	12							
3				2	1		4			
4				5	1		7	4		
5	1.189.187	1.413.237	2.602.424	3.119.720	632.133	-	2.840.863	758.787		
6	251.827	935.792	1.187.619	1.895.482	376.783		1.286.963	179.657		
7	937.360	477.445	1.414.805	1.224.238	255.351		1.553.900	579.130		

(importi lordi)

Note:

La Remunerazione è al 31.12.2023.

(a) Sono esclusi 3 soggetti che nel corso del 2023 hanno cessato la carica.

(b) Nella Remunerazione sono inclusi i compensi attribuiti ai soggetti che nel corso del 2023 hanno lasciato l'azienda/cessato la carica.

(c) Nella remunerazione variabile complessiva è incluso l'importo di variabile maturato nell'ambito dei Long Term Incentive 2021-2023.

GRUPPO SELLA - ANNO 2023
INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER AREA DI ATTIVITÀ

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE - ANNO 2023	Numero persone coinvolte (31.12.2023)	RETRIBUZIONE FISSA		RETRIBUZIONE VARIABILE										RAPPORTI (%)	
		COMPENSO "FISSO" MEDIO	COMPENSO "FISSO" TOTALE	COMPENSO VARIABILE ANNUALE						"Variabile a consuntivo da piani di Variabile a lungo termine (LTI) 2021-2023" Totale	di cui: "Variabile a consuntivo" <i>Upfront in contanti</i>	di cui: "variabile a consuntivo" <i>upfront in strumenti finanziari o equiparati e variabile a consuntivo differito</i>	Bonus Bank erogata nell'esercizio 2023 di competenza esercizi precedenti	RAPPORTO VARIABILE A BUDGET MEDIO / FISSO MEDIO	RAPPORTO VARIABILE A CONSUNTIVO MEDIO / FISSO MEDIO
				"Variabile a Budget" medio	"Variabile a Budget" Totale	"Variabile a consuntivo" Medio	"Variabile a consuntivo" Totale	di cui: "altro" Totale	LORDO						
Categorie	(a)	(b=c/a)	(c)	(d=e/a)	(e)	(f=g/a)	(g=h+i)	(h)	(i)	(l)	(m)	(n)	(o)	(p=d/b)	(q=f/b)
SINDACI	22	30.257	665.648	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%
AMMINISTRATORI NO PPR	50	18.797	939.829	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%
AMMINISTRATORI	11	131.271	1.443.986	22.893	251.827	22.893	251.827	251.827	-	-	75.548	176.279	28.565	17,44%	17,44%
AMMINISTRATORE DELEGATO	1	477.445	477.445	954.890	954.890	935.792	935.792	935.792	-	-	187.158	748.634	254.437	200,00%	196,00%
ALTA DIRIGENZA	9	221.376	1.992.386	297.967	2.681.699	356.578	3.209.206	3.209.206	-	361.640	884.723	2.686.122	845.631	134,60%	161,07%
RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	13	103.613	1.346.964	24.707	321.193	28.512	370.661	370.661	-	-	307.101	63.560	28.928	23,85%	27,52%
ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE	116	257.402	29.858.690	72.709	8.434.255	97.652	11.327.666	11.220.246	107.420	6.323.869	5.508.581	12.142.954	2.228.684	28,25%	37,94%
<i>di cui INVESTMENT BANKING e ASSET MANAGEMENT</i>	14	149.564	2.093.901	99.162	1.388.275	121.747	1.704.454	1.689.533	14.920	307.316	680.107	1.331.663	853.071	66,30%	81,40%
<i>di cui RETAIL BANKING</i>	51	235.134	11.991.858	80.496	4.105.320	115.239	5.877.200	5.865.700	11.500	4.467.596	2.985.153	7.359.642	805.996	34,23%	49,01%
<i>di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI</i>	23	110.644	2.544.805	79.343	1.824.882	106.951	2.459.883	2.439.883	20.000	1.508.572	1.217.296	2.751.159	239.815	71,71%	96,66%
<i>di cui ALTRE AREE</i>	18	102.845	1.851.210	44.560	802.086	50.702	912.631	851.631	61.000	40.385	475.416	477.601	254.319	43,33%	49,30%
<i>di cui CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE</i>	10	1.137.692	11.376.916	31.369	313.691	37.350	373.499	373.499	-	-	150.610	222.889	75.483	2,76%	3,28%
FUNZ. AZIENDALI DI CONTROLLO	213	47.127	10.038.055	3.946	840.513	4.861	1.035.385	965.675	69.710	-	998.985	36.400	-	8,37%	10,31%
INVESTMENT BANKING	107	56.003	5.992.322	24.156	2.584.739	31.634	3.384.866	3.209.094	175.771	1.569.851	3.830.710	1.124.006	684.767	43,13%	56,49%
RETAIL BANKING	2.583	50.300	129.924.153	5.498	14.200.970	7.717	19.933.662	17.398.015	2.535.647	2.439.626	21.639.932	733.355	775.743	10,93%	15,34%
ASSET MANAGEMENT	75	63.897	4.792.263	9.524	714.315	23.042	1.728.147	1.405.250	322.897	-	1.717.147	11.000	9.462	14,91%	36,06%
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	754	52.046	39.242.331	5.713	4.307.764	7.937	5.984.605	5.731.832	252.772	1.432.654	6.774.490	642.769	72.587	10,98%	15,25%
ALTRE AREE DI ATTIVITA'	715	45.654	32.642.954	3.384	2.419.652	3.948	2.822.835	2.581.073	241.762	10.000	2.832.835	-	-	7,41%	8,65%
ATTIVITA' ASSICURATIVA	19	31.087	590.654	2.865	54.428	4.321	82.090	82.090	-	-	82.090	-	-	9,21%	13,90%
ALTRI DIPENDENTI OPERANTI ALL'ESTERO	1.063	19.310	20.526.618	999	1.062.372	1.066	1.132.667	1.123.416	9.251	-	1.132.667	-	-	5,18%	5,52%
CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	450	136.329	61.348.089	2.172	977.489	7.819	3.518.380	3.132.880	385.500	-	3.518.380	-	38.015	1,59%	5,74%
CONSULENTI	11	27.676	304.439	-	-	201	2.215	2.215	-	-	2.215	-	-	0,00%	0,73%
AGENTI	108	50.590	5.463.738	-	-	3.749	404.904	404.904	-	-	404.904	-	-	0,00%	7,41%
TOTALE	6.320	54.999	347.590.565	6.298	39.806.104	8.881	56.124.906	52.024.176	4.100.730	12.137.640	49.897.467	18.365.079	4.966.819	11,45%	16,15%
TOTALE (escluso amministratori/sindaci/consulenti)	6.118	56.266	344.236.663	6.465	39.554.277	9.132	55.870.864	51.770.134	4.100.730	12.137.640	49.819.704	18.188.800	4.938.254	11,49%	16,23%

(importi lordi)

Note:

- Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2023. Rispetto alla rendicontazione riportata nelle tabelle EU REM, sono esclusi gli importi di remunerazione attribuita al personale cessato in corso d'anno.
- Il personale è suddiviso nelle categorie previste da Banca d'Italia/EBA per la raccolta annuale dei dati riferiti alle remunerazioni.

- Le quote di variabile a consuntivo differite rappresentate nel restante personale possono riferirsi al differimento della componente di long term incentive e/o al variabile annuale maturato da soggetti identificati nel perimetro del personale più rilevante identificato a livello di singola Società.
- Le quote differite e relative ad esercizi precedenti rappresentate nel restante personale dell'Investment Banking si riferiscono a soggetti non identificati nel perimetro del personale più rilevante per i quali le Politiche di Remunerazione hanno comunque previsto un differimento. Nel compenso variabile del personale (anche personale più rilevante) sono ricompresi gli importi maturati nel corso del 2023 legati al piano LTI dell'area Treasury & Financial Markets 2018-2020.

GRUPPO SELLA – ANNO 2023

INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio del 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 (a)	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri componenti dell'alta dirigenza (a)	Altri componenti del personale più rilevante
1	Remunerazione fissa	Numero dei componenti del personale più rilevante (b)	11	1	9	129
2		Remunerazione fissa complessiva (c)	1.443.986	477.445	2.485.152	31.328.244
3		di cui in contanti	1.432.228	474.300	2.454.093	31.092.204
7		di cui altre forme	11.758	3.145	31.059	236.039
9	Remunerazione variabile	Numero dei componenti del personale più rilevante (b)	1	1	9	126
10		Remunerazione variabile complessiva (c) (d) (e)	251.827	935.792	3.620.846	18.048.196
11		di cui in contanti	125.913	454.421	1.783.562	9.594.414
12		<i>di cui differita</i>	50.365	267.262	883.839	3.752.731
EU 14x		di cui altri strumenti	125.913	481.371	1.837.283	8.453.782
EU 14y		<i>di cui differita</i>	50.365	294.213	937.560	3.822.858
17	Remunerazione complessiva (2+10)		1.695.813	1.413.237	6.105.997	49.376.439

(importi lordi)

Note:

(a) Componenti individuati al più alto livello di consolidamento.

(b) Sono esclusi i soggetti che nel corso del 2023 hanno lasciato l'azienda / cessato la carica

(c) La Remunerazione include i compensi attribuiti ai soggetti che nel corso del 2023 hanno lasciato l'azienda/ cessato la carica

(d) Nella remunerazione variabile complessiva è incluso l'importo di variabile maturato nell'ambito dei Long Term Incentive 2021-2023

(e) Come previsto dalla politica di remunerazione a partire dal 2019, la componente variabile riconosciuta in strumenti finanziari o ad essi correlata attribuita ai componenti dell'organo di amministrazione con funzione di supervisione strategica è soggetta a retention sino al termine o alla scadenza del mandato.

GRUPPO SELLA – ANNO 2023

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					
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei componenti del personale più rilevante				
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				-
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio					
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei componenti del personale più rilevante				1
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo (*)				36.368
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio					
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei componenti del personale più rilevante (**)			1	
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo			135.999	
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio			40.800	
9	Di cui differiti			95.200	
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus			-	
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona			135.999	

(importi lordi)

Note:

(*) Trattamenti di fine rapporto per altri componenti del personale più rilevante: cessazione di rapporto di lavoro relativa al 2021.

(**) Trattamenti di fine rapporto per componente alta dirigenza.

GRUPPO SELLA – ANNO 2023

Modello EU REM3: remunerazione differita del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

		a=b+c	b	c	d	e	f	EU -g	EU - h
		Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	<i>Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio</i>	<i>Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi</i>	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) (a)	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 (b)
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica (c)	258.836	39.968	218.868	-	-	-	28.565	-
2	In contanti	66.821	39.968	26.853				28.565	
5	Altri strumenti (d)	192.015	-	192.015				-	-
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione (c)	995.873	378.097	617.776	-	-	-	254.437	205.073
8	In contanti	463.201	173.024	290.177				142.445	
11	Altri strumenti	532.671	205.073	327.599				111.992	205.073
13	Altri componenti dell'alta dirigenza (c) (e)	4.015.063	1.873.972	2.141.091	-	-	-	1.138.334	1.167.889
14	In contanti	1.659.857	706.083	953.774				596.315	
17	Altri strumenti	2.355.206	1.167.889	1.187.317				542.019	1.167.889
19	Altri componenti del personale più rilevante	7.181.925	3.795.948	3.385.977	-	-	-	2.257.612	2.514.988
20	In contanti	2.718.766	1.280.960	1.437.806				1.125.113	
23	Altri strumenti	4.463.159	2.514.988	1.948.171				1.132.499	2.514.988
25	Importo totale	12.451.696	6.087.984	6.363.712	-	-	-	3.678.948	3.887.949

(importi lordi)

Note:

- (a) L'importo complessivo della correzione implicita ex post è correlato alla rivalutazione/svalutazione delle quote differite in cash indicizzato soggette a retention. Il dato di indicizzazione è in via di definizione.
- (b) Come previsto dalle politiche di remunerazione, per la componente in cash indicizzato il periodo di mantenimento si configura come un differimento della remunerazione e in quanto tale si procede al pagamento solo a condizione che siano rispettate tutte le condizioni previste per il pagamento delle quote differite di remunerazione. Sono pertanto rappresentati gli importi maturati per cui tutte le condizioni per il pagamento sono state verificate e che potranno quindi essere erogati.
- (c) Componenti individuati al più alto livello di consolidamento.
- (d) Come previsto dalla politica di remunerazione a partire dal 2019, la componente variabile riconosciuta in strumenti finanziari o ad essi correlata attribuita ai componenti dell'organo di amministrazione con funzione di supervisione strategica è soggetta a retention sino al termine o alla scadenza del mandato
- (e) Sono incluse le quote differite della severance di un componente dell'alta dirigenza.

GRUPPO SELLA – ANNO 2023

Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

EUR	Componenti del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 4F0, lettera i), del CRR.
Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	5
Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	
Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	1
Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	1
Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	
Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	
Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	
Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	
Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	1
Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	
Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	

(importi lordi)

GRUPPO SELLA – ANNO 2023

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)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
	Organo di amministrazione e - funzione di supervisione strategica (a)	Organo di amministrazione - funzione di gestione (a)	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	Totale
1	Numero complessivo dei componenti del personale più rilevante (b)									
										150
2	Di cui componenti dell'organo di amministrazione									
	11	1	12							
3	Di cui altri componenti dell'alta dirigenza (a)									
				2	2		4		1	
4	Di cui altri componenti del personale più rilevante									
				10	61	4	23	13	18	
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante (c)									
	1.695.813	1.413.237	3.109.050	4.868.946	35.676.054	1.071.223	8.599.644	1.782.074	3.484.495	
6	Di cui remunerazione variabile (d)									
	251.827	935.792	1.187.619	2.700.520	11.815.439	409.000	5.007.147	381.661	1.355.274	
7	Di cui remunerazione fissa									
	1.443.986	477.445	1.921.431	2.168.426	23.860.615	662.223	3.592.497	1.400.413	2.129.221	

(importi lordi)

Note:

La Remunerazione è al 31.12.2023.

(a) Componenti individuati al più alto livello di consolidamento

(b) Sono esclusi 5 soggetti che nel corso del 2023 hanno lasciato l'azienda/cessato la carica/cambiato ruolo in corso d'anno.

(c) Nella Remunerazione sono inclusi i compensi attribuiti ai soggetti che nel corso del 2023 hanno lasciato l'azienda/ cessato la carica/cambiato ruolo.

(d) Nella remunerazione variabile complessiva è incluso l'importo di variabile maturato nell'ambito dei Long Term Incentive 2021-2023

Remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vice Direttori Generali

ANNO 2023

Carica	Remunerazione Fissa	Benefit	Remunerazione variabile 2023 a consuntivo - erogata upfront cash	Remunerazione variabile 2023 a consuntivo - quota up front in strumenti e quota soggetta a differimento
Presidente	359.727	8.811	75.548	176.279
Amministratore Delegato (1)	302.563		148.074	592.296
Direttore Generale (1)	171.737	3.145	39.084	156.337
Condirettore Generale	105.963	2.925	114.562	267.312

(importi lordi)

Note:

Gli importi di remunerazione fissa fanno riferimento ai compensi per le cariche in Banca Sella Holding e non includono gli altri compensi attribuiti per le cariche in altre società del Gruppo.

(1) le cariche di Amministratore Delegato e di Direttore Generale sono ricoperte dalla stessa persona

Privacy: ai fini della normativa sulla tutela dei dati personali, Banca Sella Holding, 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").

Regolamento UE n. 637/2021 del 15 marzo 2021 - **SINOTTICO ELEMENTI TABELLA EU REMA**

EU REMA a) 1	Nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio
EU REMA a) 2	Consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione;
EU REMA a) 3	Descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi
EU REMA a) 4	Descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente
EU REMA b) 1	riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate
EU REMA b) 2	informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post
EU REMA b) 3	se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione.
EU REMA b) 4	informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla
EU REMA b) 5	politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto
EU REMA c)	Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione
EU REMA d)	I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.
EU REMA e) 1	un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone
EU REMA e) 2	riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente
EU REMA e) 3	informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti
EU REMA e) 4	informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli"
EU REMA f) 1	Riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale

EU REMA f) 2	informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale)
EU REMA f) 3³²	se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante
EU REMA g) 1	informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti
EU REMA h) 1	A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza
EU REMA i) 1	Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR. Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.
EU REMA j) 1³³	I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR

Regolamento UE n. 876/2019 del 20 maggio 2019 – SINOTTICO art. 450

ART. 450 – a)	informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione, nonché il numero di riunioni tenute dal principale organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni durante l'esercizio, comprese, se del caso, informazioni sulla composizione e sul mandato del comitato per le remunerazioni, il consulente esterno dei cui servizi ci si è avvalsi per definire la politica di remunerazione e il ruolo delle parti interessate;
ART. 450 – b)	informazioni sul collegamento tra la remunerazione e le performance del personale
ART. 450 – c)	le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per il rischio, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione
ART. 450 – d)	i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della direttiva 2013/36/UE
ART. 450 – e)	informazioni sui criteri di valutazione delle performance in virtù dei quali sono concesse azioni, opzioni o altre componenti variabili della remunerazione

³² Non applicabile

³³ Non applicabile

ART. 450 – f)	i principali parametri e le motivazioni di qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria
ART. 450 – g)	informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per area di business
ART. 450 – h)	informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio degli enti, con indicazione dei seguenti elementi: i) gli importi della remunerazione riconosciuta per l'esercizio, suddivisi in remunerazione fissa (con la descrizione delle componenti fisse) e variabile, e il numero dei beneficiari; ii) gli importi e le forme della componente variabile riconosciuta della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie, separatamente per la parte versata in anticipo e la parte differita; iii) gli importi della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti, suddivisi tra l'importo che matura nel corso dell'esercizio e l'importo che maturerà negli esercizi successivi; iv) l'importo della remunerazione differita che matura nel corso dell'esercizio versato nel corso dell'esercizio stesso, e ridotto mediante correzioni delle performance; v) i premi facenti parte della remunerazione variabile assegnati durante l'esercizio e il numero dei beneficiari; vi) i trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio; vii) gli importi dei trattamenti di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, suddivisi tra quelli versati in anticipo e quelli differiti, il numero di beneficiari e il trattamento di fine rapporto più elevato che è stato riconosciuto a una singola persona;
ART. 450 – i)	il numero di persone che sono state remunerate con 1 milione di EUR o più per esercizio, con la remunerazione tra 1 e 5 milioni di EUR ripartita in fasce di pagamento di 500 000 EUR e con la remunerazione pari o superiore a 5 milioni di EUR ripartita in fasce di pagamento di 1 milione di EUR
ART. 450 – j)	a richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza
ART. 450 – k)	informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE