

**Informativa del Consiglio
di Amministrazione
sull'attuazione delle
Politiche di Remunerazione
nell'anno 2022**

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

La Relazione fornisce un'informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione nel corso dell'esercizio 2022, volta ad 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.

La Relazione, articolata in due parti, contiene:

- nella prima parte un'informativa sulle modalità con cui sono state definite ed attuate le politiche di remunerazione nel gruppo Sella nel corso del 2022;
- nella seconda parte l'informativa quantitativa ex-post in merito all'attuazione delle Politiche di Remunerazione.

Parte 1: Attuazione delle Politiche di Remunerazione nel corso del 2022

Il Consiglio di Amministrazione riesamina annualmente le Politiche di Remunerazione su proposta della Direzione Generale di Gruppo previo parere del Comitato per la Remunerazione. In merito al processo di determinazione e di controllo delle politiche retributive per l'anno 2022, il Consiglio di Amministrazione, previo esame del Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 2 marzo 2022 ha riesaminato il documento delle Politiche di Remunerazione di Gruppo che è stato sottoposto alla propria Assemblea degli Azionisti in data 28 marzo 2022. Quest'ultima ha approvato le seguenti modifiche riguardanti principalmente l'adeguamento alle nuove Disposizioni di Vigilanza con specifico riferimento a:

- la revisione delle modalità di corresponsione della remunerazione variabile per il Personale più rilevante, che include anche la revisione dei relativi schemi di differimento;
- la previsione di specifiche regole applicabili alle società di gestione del risparmio in considerazione della specifica normativa di settore;
- l'adeguamento dei principi che regolano tre istituti della remunerazione:
 - ✓ i retention bonus,
 - ✓ i benefici pensionistici discrezionali,
 - ✓ i piani LTI (questi ultimi con particolare riferimento alla durata dei piani ai fini del calcolo del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa);
- l'aggiornamento dei criteri per l'identificazione del Personale più Rilevante a livello di gruppo e di singola banca;
- l'integrazione delle specifiche disposizioni in materia di neutralità delle politiche di remunerazione.

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:

- il Servizio di Compliance: (i) 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; (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 la Politica di Remunerazione e quella di gestione del personale siano definite ed attuate in modo coerente, non contengano indirizzi tra loro contrastanti e che vi sia una concreta e corretta attuazione a tutti i livelli di quanto previsto nelle rispettive politiche;
- il Servizio di 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;
- 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: (i) fornisce ausilio tecnico e (ii) predispone il materiale di supporto propedeutico alla definizione delle Politiche e alla loro attuazione; (iii) 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 Sella¹ 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;

¹ Si precisa che una società di gestione del risparmio ha definito per il 2022 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 all'orientamento di medio-lungo termine.

- 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 2022 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 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, che i sistemi di remunerazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla banca e che rispettino i principi di equità e di neutralità rispetto al genere;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al consiglio di amministrazione per le relative decisioni;

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

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

- 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 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 organizzi 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 ogniqualvolta il Presidente del Comitato stesso lo ritenga opportuno. Per l'esercizio 2022 il Comitato si è riunito 12 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 2022;
- esiti del processo di auto valutazione per l'individuazione del “personale più rilevante” per l'anno 2022;
- modalità di attuazione delle Politiche di Remunerazione per l'anno 2021;
- approvazione di importi, criteri e modalità di consuntivazione della remunerazione variabile per il 2021 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 di consulenti esterni per lo svolgimento della propria attività.

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.

Modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati

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 che hanno natura stabile e irrevocabile, 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 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 e la società chiudano in utile (salvo casi di start-up e ristrutturazione aziendale da definire ad inizio periodo) e siano rispettati i vincoli di rischio fissati ogni anno in conformità alle indicazioni del Consiglio di Amministrazione). Inoltre se la singola società e/o il Gruppo raggiunge risultati pari o inferiori al 50% rispetto a quanto previsto a budget è obbligo del Consiglio di Amministrazione della società valutare una riduzione 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.

Identificazione del Personale più Rilevante

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 sulla base dei criteri contenuti nella CRD V, come recepiti dalla Banca d'Italia nella Circolare 285 e nel Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021. In attuazione della CRDV, il processo di identificazione è stato svolto dalle singole banche su base individuale, anche se appartenenti al gruppo bancario, e da Sella SGR.

L'identificazione del "personale più rilevante" per l'anno 2022 è stata quindi svolta dal Consiglio di Amministrazione di Banca Sella Holding che ha identificato, nelle sedute del 28 marzo 2022 e del 29 settembre 2022, 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 2022 sono stati identificati come "personale più rilevante" di Banca Sella Holding 39⁶ soggetti, per 29 dei quali è prevista la corresponsione di remunerazione variabile nella Banca.

Per il gruppo sono stati identificati 143⁶ soggetti, per 129 dei quali è prevista la corresponsione di remunerazione variabile.

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 Gruppo⁷ per l'anno 2022 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 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, in applicazione di quanto previsto nelle Politiche di

⁶ Dato al 31.12.2022 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 31.12.2022).

⁷ Ad 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.

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 prevista⁸;
- 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.

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 tre⁹ 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 totale è superiore ad un terzo, con percentuali e periodi di differimento che variano da 4 a 5 anni in funzione dell'importo di remunerazione

⁸ La componente legata all'utile netto consolidato rettificato non è prevista per i vertici e i responsabili apicali delle società di gestione del risparmio.

⁹ Tale limite rappresenta il limite massimo previsto dalle politiche di remunerazione e può essere ridotto se previsto dai meccanismi di incentivazione approvati.

- variabile maturata e della categoria di appartenenza del personale più rilevante¹⁰;
- 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:
 - a) pagata in azioni, previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione della Società, del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e del Comitato per la Remunerazione di Capogruppo che saranno soggette ad un periodo di mantenimento di 1 anno sia per ciò che riguarda la quota di remunerazione pagata up-front che per ciò che riguarda le quote di remunerazione soggette a differimento:
 - I. per una quota del 40% in azioni della Capogruppo
 - II. per una quota del 60% in azioni della Società presso cui la persona che riceve il bonus ha lavorato o della Società controllante la società presso cui la persona che riceve il bonus ha lavorato. Nel caso in cui le azioni non fossero disponibili per l'attribuzione, si applicherà per questo 60% quanto previsto al successivo punto b) II.

oppure

- b) pagata in *cash*, accantonata e soggetta ad un periodo di mantenimento di 1 anno - sia per ciò che riguarda la quota di remunerazione up-front sia per le quote differite e rivalutata o svalutata al termine del periodo di mantenimento sulla base dell'andamento di uno o di entrambi i seguenti parametri:
 - I. per una quota pari al 40% sulla valutazione economica delle azioni di BSH, rappresentativa del valore economico del gruppo Sella;
 - II. per una quota pari al 60% sulla valutazione economica delle azioni della Società presso cui la persona che riceve il bonus ha lavorato (o della sua controllante) qualora la medesima sia quotata, oppure, se non quotata, solo in presenza di una valutazione periodica indipendente; in caso contrario, il valore economico di riferimento sarà esclusivamente quello delle azioni di capogruppo¹¹.

Ove la Società presso cui la persona che riceve il bonus ha lavorato non sia una Società Controllante e sia direttamente controllata dalla Capogruppo la rivalutazione o svalutazione, della componente variabile accantonata, al termine del periodo di mantenimento sarà effettuata totalmente sulla base della valutazione economica indipendente delle azioni di Banca Sella Holding, rappresentativa del valore economico del gruppo Sella¹².

¹⁰ 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.

¹¹ Ai fini del calcolo della rivalutazione/svalutazione la determinazione del fair value di Banca Sella è il risultato della media aritmetica tra:

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

¹² Ad eccezione delle società di gestione per cui vige l'obbligo di corrispondere una quota della remunerazione variabile in strumenti finanziari – si osservano i criteri individuati nelle linee guida ESMA (par. 32) ed EBA (par. 68) che richiedono di ¹³ Fino al passaggio in AIRB la soglia corrispondeva a 11,5%.

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

- siano rispettati i limiti patrimoniali regolamentari;
- per il Personale non appartenente alle funzioni 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;
- 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;
- al momento dell'effettivo pagamento continui il rapporto di lavoro con una società del gruppo (oppure in caso di pensionamento, premorienza o invalidità); nel caso in cui siano state rassegnate le dimissioni la Società si riserva – fermi restando l'applicazione di principi di equità e parità di genere - di valutare il riconoscimento della componente variabile;
- non siano emersi comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela 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 siano stati verificati errori relativi ai dati e calcoli che hanno dato origine al compenso maturato.

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 ha 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.

La remunerazione variabile 2022

Per l'anno 2022 i vincoli di accesso alla consuntivazione della remunerazione variabile validi per tutto il personale del Gruppo, ovvero:

- Utile netto consolidato di Gruppo > 0
- Common Equity Tier 1 Ratio GBS ≥ 12 ¹³%

risultano superati.

Per il “personale più rilevante” di Gruppo identificato al 31/12/2022, per 130¹⁴ soggetti era prevista una remunerazione variabile a budget e 129¹⁵ hanno effettivamente maturato una remunerazione variabile annuale¹⁶. Per 1 soggetto la remunerazione variabile complessiva per il 2022 include la parte di premio maturata nell’ambito di un piano di incentivazione pluriennale¹⁷.

Il differimento della remunerazione variabile maturata nel 2022 ha coinvolto 63 soggetti, per una percentuale di differimento¹⁸ pari:

- al 40% e per un periodo di differimento di 2 anni per 2 persone¹⁹;
- al 70% e per un periodo di differimento di 4 anni per 56 persone;
- al 80% e per un periodo di differimento di 5 anni per 5 persone.

Per 16 soggetti è stato applicato il cap alla remunerazione variabile, in particolare:

- 9 soggetti hanno maturato un variabile annuale che ha superato il limite rispetto alla remunerazione fissa;
- 7 soggetti hanno maturato un variabile annuale che ha superato il cap a 2 volte il premio a budget.

L’incidenza media della remunerazione variabile effettivamente maturata sulla remunerazione fissa è stata pari al 69% sul totale del “personale più rilevante” per cui è prevista remunerazione variabile a budget.

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 Regole generali del sistema incentivante 2022”, 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 sui risultati effettivamente raggiunti in relazione ai seguenti parametri, prevalentemente di natura qualitativa e coerenti con le finalità della funzione svolta, quali ad esempio:

¹³ Fino al passaggio in AIRB la soglia corrispondeva a 11,5%.

¹⁴ Dato al 31.12.2022 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 31.12.2022).

¹⁵ Le informazioni sono riferite al 28.03.2023, data del Consiglio di Amministrazione di Banca Sella Holding.

¹⁶ Per alcuni soggetti appartenenti all’area Treasury & Financial Markets (originariamente Sella Financial Markets) è prevista inoltre la corresponsione di una 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.

¹⁶ Per alcuni soggetti appartenenti all’area Treasury & Financial Markets (originariamente Sella Financial Markets) è prevista inoltre la corresponsione di una 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.

¹⁷ Piano di incentivazione pluriennale (LTI) per i soggetti operanti nel Private Banking di Banca Sella, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2020.

¹⁸ Tale percentuale include la quota upfront da erogare in cash indicizzato.

¹⁹ Appartenenti alla società di gestione del risparmio che, in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento, ha redatto la propria politica di remunerazione.

- 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.

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 possibilità²⁰ che i beneficiari che hanno effettivamente maturato un premio per l'anno 2022 possano esprimere la volontà di ricevere il premio maturato, o quota parte di esso, in Azioni Speciali della Capogruppo.

Parte 2 – Informativa quantitativa sulle remunerazioni

Si sottopongono all'Assemblea i documenti contenenti la sintesi numerica delle modalità di applicazione per l'anno 2022 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:
 - ✓ remunerazione riconosciuta per l'esercizio (Modello EU REM1);
 - ✓ pagamenti speciali (Modello EU REM2);
 - ✓ remunerazione differita (Modello EU REM3);
 - ✓ remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio (Modello EU REM4);
 - ✓ 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.

²⁰ 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.

BANCA SELLA HOLDING - ANNO 2022

INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER AREA DI ATTIVITÀ

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE - ANNO 2022	Numero persone coinvolte (31.12.2022)	RETRIBUZIONE FISSA		RETRIBUZIONE VARIABILE										RAPPORTI (%)		
		COMPENSO FISSO MEDIO	COMPENSO FISSO TOTALE	COMPENSO VARIABILE ANNUALE										Bonus Bank erogata nell'esercizio 2022 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	di cui: "Variabile a consuntivo" Upfront in contanti	di cui: "variabile a consuntivo" upfront in strumenti finanziari o equivalenti e variabile a consuntivo differita	LORDO	LORDO			
Categorie	(a)	(b=c/a)	(c)	(d=e/a)	(e)	(f=g/a)	(g= h+i)	(h)	(i)	(m)	(n)	(o)	(p=q/b)	(q=f/b)		
SINDACI	3	58.333	175.000											0,00%	0,00%	
PERSONALE PIU' RILEVANTE	38	126.885	4.821.644	104.884	3.985.677	139.738	5.310.025	5.260.025	50.000	1.557.292	3.752.734	930.567	82,66%	110,13%		
di cui AMMINISTRATORI	11	82.634	908.979	19.258	211.840	19.529	214.822	214.822	64.447	150.376	16.664	23,31%	23,63%			
di cui AMMINISTRATORE DELEGATO	1	407.287	407.287	803.265	803.265	790.138	790.138	790.138		158.028	632.110	186.932	197,22%	194,00%		
di cui ALTA DIRIGENZA	9	209.769	1.887.918	264.047	2.376.421	366.208	3.295.869	3.295.869	830.259	2.465.610	586.098	125,88%	174,58%			
di cui RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	5	128.429	642.146	34.060	170.300	35.897	179.487	179.487		115.927	63.560	26,59%	27,95%			
di cui INVESTMENT BANKING	4	81.746	326.984	61.409	245.637	128.988	515.954	515.954		154.786	361.168	114,28%	157,79%			
di cui RETAIL BANKING	1	82.450	82.450	20.000	20.000	38.092	38.092	38.092		38.092		24,26%	46,20%			
di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	7	80.840	565.880	22.602	158.214	39.381	275.664	225.664	50.000	195.753	79.911	27,96%	48,71%			
FUNZ. AZIENDALI DI CONTROLLO	111	43.347	4.811.532	3.624	402.301	3.671	407.431	395.431	12.000	407.431		8,36%	8,47%			
INVESTMENT BANKING	99	44.931	4.448.122	19.597	1.940.110	37.735	3.735.805	3.686.705	49.100	2.832.087	903.718	639,26%	43,62%	83,99%		
RETAIL BANKING	7	45.651	319.559	9.097	63.676	16.023	112.161	110.983	1.179	97.641	14.520	19,93%	35,10%			
ALTRE AREE	4	44.691	178.763	3.000	12.000	1.125	4.500	4.500		4.500	0	6,71%	2,52%			
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	133	43.662	5.807.062	6.963	926.053	10.911	1.451.151	1.413.558	37.593	1.417.523	33.628	15,95%	24,99%			
CONSULENTI	4	10.050	40.200													
TOTALE	399	51.634	20.401.882	18.370	7.329.818	27.622	11.021.073	10.871.202	149.871	6.316.473	4.704.601	1.569.834	35,58%	53,50%		
TOTALE (escluso amministratori/sindaci/consulenti)	381	51.123	19.477.703	18.682	7.117.978	28.363	10.806.251	10.656.380	149.871	6.252.026	4.554.225	1.553.170	36,54%	55,48%		

(importi lordi)

Note:

- Informazioni riferite al personale in forza in Banca Sella Holding al 31/12/2022. 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 31.12.2022 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 31.12.2022.
- Il personale è suddiviso nelle categorie previste da Banca d'Italia/EBA per la raccolta annuale dei dati riferiti alle remunerazioni. Il personale non appartenente al personale più rilevante è identificato nell'ambito della categoria "funzioni aziendali di controllo" secondo quanto previsto dalle politiche di remunerazione del Gruppo per il 2022.
- Le quote di variabile a consuntivo differite rappresentate nel restante personale del Retail banking si riferiscono alla quota FTE relativa a Banca Sella Holding di soggetti identificati nel perimetro del personale più rilevante a livello di Gruppo/altra Società.
- Le quote di variabile a consuntivo differite rappresentate nel restante personale delle Altre Aree si riferiscono alla quota FTE relativa a Banca Sella Holding di soggetti identificati nel perimetro del personale più rilevante a livello di Gruppo/altra Società.
- Le quote di variabile a consuntivo differite rappresentate nel restante personale delle Funzioni Aziendali Trasversali si riferiscono alla quota FTE relativa a Banca Sella Holding di soggetti identificati nel perimetro del personale più rilevante a livello di Gruppo/altra 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 2022 legati al piano LTI dell'area Treasury & Financial Markets 2018-2020. Sono invece escluse le quote differite maturate nel corso del 2022 relative al medesimo piano.

BANCA SELLA HOLDING – ANNO 2022
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		Numero dei componenti del personale più rilevante (*)	11	1	9	18
2	Remunerazione fissa	Remunerazione fissa complessiva (**)	908.979	407.287	1.887.918	1.682.127
3		di cui in contanti	897.238	404.300	1.869.576	1.666.022
7		di cui altre forme	11.741	2.988	18.342	16.105
9		Numero dei componenti del personale più rilevante	1	1	9	18
10	Remunerazione variabile	Remunerazione variabile complessiva (**) (***)	214.822	790.138	3.295.869	1.009.196
11		di cui in contanti	107.411	383.691	1.625.110	648.740
12		di cui differita	42.964	225.663	794.851	144.182
EU 14x		di cui altri strumenti	107.411	406.447	1.670.759	360.456
EU 14y		di cui differita	42.964	248.419	840.500	144.182
17	Remunerazione complessiva (2+10)		1.123.801	1.197.425	5.183.786	2.691.324

(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 2022 hanno lasciato l'azienda / cessato la carica. Sono inclusi i soggetti che per almeno 3 mesi sono rientrati nel perimetro del Personale più Rilevante.

(**) La Remunerazione è al 31.12.2022. Sono inclusi anche i compensi attribuiti ai soggetti che hanno lasciato l'azienda/ cessato la carica prima del 31.12.2022.

(***) Include le componenti di remunerazione variabile garantita ed eventuali patti di stabilità/una tantum erogati al personale in forza nel 2022 e riportate nella REM 2.

(****) 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 2022

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				1
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				50.000,00
3	<i>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</i>				50.000,00
	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 (*)			7.645,32	

(importi lordi)

Note:

(*) Trattamenti di fine rapporto: cessazione di rapporto di lavoro relativa al 2018. L'importo include l'ultima quota differita erogata nel corso del 2022.

BANCA SELLA HOLDING – ANNO 2022

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
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
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	136.762	28.302	108.460	-	-	-	16.664	-
2	In contanti	52.158,69	28.302,43	23.856,26				14.374,32	
5	Altri strumenti (*)	84.603,64	-	84.603,64				2.289,59	-
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	610.432	246.670	363.763	-	-	-	186.932	105.534
8	In contanti	378.673,32	141.135,13	237.538,19				104.681,19	
11	Altri strumenti	231.758,86	105.534,42	126.224,44				82.250,61	105.534,42
13	Altri componenti de l'alta dirigenza	1.942.896	868.459	1.074.437	-	-	-	584.098	412.757
14	In contanti	1.139.184,27	450.088,22	689.096,05				302.855,06	
17	Altri strumenti	803.711,97	418.370,65	385.341,32				283.243,28	412.757,23
19	Altri componenti del personale più rilevante	265.468	172.708	92.759	-	-	-	140.873	92.163
20	In contanti	124.191,92	76.687,66	47.504,26				57.913,17	
23	Altri strumenti	141.275,67	96.020,72	45.254,95				82.960,18	92.163,08
25	Importo totale	2.955.558	1.316.139	1.639.419	-	-	-	930.567	610.455

(importi lordi)

Note:

(*) Come previsto dalla politica di remunerazione a partire dal 2019, la componente variabile riconosciuta in strumenti finanziari o ad essa 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.

(**) 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.

BANCA SELLA HOLDING – ANNO 2022**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 2022

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							Totale
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica (a)	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali (b)	Funzioni di controllo interno indipendenti (b)	Tutte le altre		
1	Numero complessivo dei componenti del personale più rilevante										39	
2	Di cui componenti dell'organo di amministrazione (1)	11	1	12								
3	Di cui altri componenti dell'alta dirigenza				3			6				
4	Di cui altri componenti del personale più rilevante				4	1		8	5			
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	1.123.801	1.197.425	2.321.226	3.227.924	120.542	-	3.705.011	821.633	-		
6	Di cui remunerazione variabile	214.822	790.138	1.004.960	2.100.971	38.092		1.986.515	179.487			
7	Di cui remunerazione fissa	908.979	407.287	1.316.266	1.126.953	82.450		1.718.496	642.146			

(importi lordi)

Note:

La Remunerazione è al 31.12.2022. Sono inclusi anche i compensi attribuiti ai soggetti che hanno lasciato l'azienda/ cessato la carica prima del 31.12.2022.

(1) Sono esclusi i soggetti che nel corso del 2022 hanno cessato la carica.

(a) Nella Remunerazione complessiva sono inclusi i compensi attribuiti ai soggetti che nel corso del 2022 hanno lasciato l'azienda/cessato la carica.

(b) Il numero complessivo dei componenti include i soggetti usciti dal perimetro nel corso del 2022.

GRUPPO SELLA - ANNO 2022

INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER AREA DI ATTIVITÀ

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE - ANNO 2022	Numero persone coinvolte (2022)	RETRIBUZIONE FISSA		COMPENSO VARIABILE ANNUALE				RETRIBUZIONE VARIABILE				RAPPORTI (%)		
		COMPENSO "FISSO" MEDIO	COMPENSO "FISSO" TOTALE	"Variabile a Budget" medio	"Variabile a Budget" Totale	"Variabile a consuntivo annuale" Medio	"Variabile a consuntivo annuale" Totale	COMPENSO VARIABILE DI LUNGO TERMINE assegnato nei periodi di maturazione (ultimo anno a performance 2022)	"Variabile a consuntivo" (Liquori e contanti)	"variabile a consuntivo" (upfront su strumenti finanziari o equivaranti e variabile a consuntivo differite)	Bonus Bank erogato nell'esercizio 2022 di competenza esercizi precedenti	RAPPORTO VARIABILE A BUDGET MEDIO / FISSO MEDIO	RAPPORTO VARIABILE A CONSUNTIVO MEDIO / FISSO MEDIO	
		LORDO (b+c/a)	LORDO (c)	LORDO (d+e/a)	LORDO (e)	LORDO (f+g/a)	LORDO (g+h/a)	LORDO (i)	LORDO (j+k)	LORDO (l)	LORDO (m)	LORDO (n)	LORDO (o+d/a)	LORDO (p+h/a)
Categorie	(a)													
SINDACI	22	30.890	679.582	0	0	0	0			0	0	0	0,00%	0,00%
AMMINISTRATORI NO PFR	47	20.065	943.051	0	0	0	0			0	0	46.194	0,00%	0,00%
AMMINISTRATORI	11	118.292	1.301.208	19.258	211.840	19.529	214.822			64.447	150.376	16.664	16,28%	16,51%
AMMINISTRATORE DELEGATO	1	407.287	407.287	803.265	803.265	790.138	790.138			158.028	632.110	186.932	197,22%	194,00%
ALTA DIRIGENZA	11	230.513	2.535.647	273.745	3.011.199	364.960	4.014.564			1.045.867	2.968.697	779.593	118,73%	158,33%
RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	16	93.069	1.489.105	20.581	329.300	22.262	356.185			292.625	63.560	26.590	22,11%	23,92%
ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE	104	152.972	15.909.112	57.058	5.934.038	81.731	8.499.995	162.240		3.349.478	5.312.757	1.528.965	37,30%	53,43%
di cui INVESTMENT BANKING e ASSET MANAGEMENT	12	147.722	1.772.664	103.886	1.246.638	128.606	1.543.271			488.998	1.054.274	633.561	70,33%	87,06%
di cui RETAIL BANKING	57	163.309	9.308.641	52.574	2.996.732	76.278	4.347.866	162.240		1.771.434	2.738.672	506.110	32,19%	46,71%
di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	18	109.114	1.964.056	58.656	1.055.810	96.885	1.743.925			694.998	1.048.927	207.276	53,76%	88,79%
di cui ALTRE AREE	15	105.105	1.576.582	41.056	615.842	57.416	861.233			390.349	470.885	182.018	39,06%	54,63%
di cui CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	2	643.584	1.287.169	9.508	19.016	1.850	3.699			3.699	0	0	1,48%	0,29%
FUNZ. AZIENDALI DI CONTROLLO	252	43.253	10.899.837	3.269	823.687	3.598	906.754			882.254	24.500	0	7,56%	8,32%
INVESTMENT BANKING	105	51.108	5.366.370	22.318	2.343.360	39.588	4.156.776			3.253.058	903.718	639.266	43,67%	77,46%
RETAIL BANKING	2.527	46.239	116.896.448	3.835	9.691.628	4.758	12.023.306	1.478.736		12.905.412	596.831	0	8,29%	10,29%
ASSET MANAGEMENT	77	59.086	4.549.595	11.149	858.500	13.878	1.068.623			1.068.623	0	1.800	18,87%	23,49%
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	559	44.638	24.952.433	4.332	2.421.714	6.222	3.477.974			3.419.873	58.101	14.472	9,71%	13,94%
ATTIVITA' ASSICURATIVA	20	33.408	668.162	2.621	52.417	4.796	95.924			95.924	0	0	7,84%	14,36%
ALTRE AREE DI ATTIVITA'	744	41.023	30.521.011	3.275	2.436.358	3.110	2.313.768			2.313.768	0	8.176	7,98%	7,58%
ALTRI DIPENDENTI OPERANTI ALL'ESTERO	849	14.469	12.284.195	921	782.078	869	738.061			738.061	0	0	6,37%	6,01%
CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	380	139.447	52.989.927	3.655	1.388.798	5.577	2.119.308			2.119.308	0	2.360	2,62%	4,00%
CONSULENTI	10	20.978	209.783	500	5.000	750	7.500			7.500	0	0	2,38%	3,58%
AGENTI	90	57.013	5.131.175	0	0	5.027	452.463			452.463	0	0	0,00%	8,82%
TOTALE	5.825	49.396	287.733.929	5.338	31.093.181	7.079	41.236.361	1.640.976		32.166.688	10.710.649	3.251.011	10,81%	14,33%
TOTALE (escluso amministratori/sindaci/consulenti/agenti)	5.656	49.641	280.770.338	5.496	31.088.181	7.209	40.776.398	1.640.976		31.706.725	10.710.649	3.204.817	11,07%	14,52%

(importi lordi)

Note:

- Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2022. 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. Il personale non appartenente al personale più rilevante è identificato nell'ambito della categoria "funzioni aziendali di controllo" secondo quanto previsto dalle politiche di remunerazione del Gruppo per il 2022.
- Le quote di variabile a consuntivo differite rappresentate nel restante personale delle Funzioni Aziendali di Controllo si riferiscono a soggetti identificati nel perimetro del personale più rilevante a livello di singola Società.
- Le quote di variabile a consuntivo differite rappresentate nel restante personale del Retail banking si riferiscono al differimento della componente di long term incentive.
- Le quote di variabile a consuntivo differite rappresentate nel restante personale delle Funzioni Aziendali trasversali si riferiscono a soggetti identificati nel perimetro del personale più rilevante 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 2022 legati al piano LTI dell'area Treasury & Financial Markets 2018-2020. Sono invece escluse le quote differite maturate nel corso del 2022 relative al medesimo piano.

GRUPPO SELLA – ANNO 2022

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	11	120
2		Remunerazione fissa complessiva (**)	1.361.875	407.287	2.535.647	17.510.288
3		di cui in contanti	1.350.134	404.300	2.506.612	17.307.533
7		di cui altre forme	11.741	2.988	29.035	202.755
9	Remunerazione variabile	Numero dei componenti del personale più rilevante	1	1	11	116
10		Remunerazione variabile complessiva (**) (****)	214.822	790.138	4.014.564	9.036.420
11		di cui in contanti	107.411	383.691	1.984.458	5.269.202
12		di cui differita	42.964	225.663	938.590	1.614.099
EU 14x		di cui altri strumenti	107.411	406.447	2.030.106	3.767.218
EU 14y		di cui differita	42.964	248.419	98.4239	1.609.059
17	Remunerazione complessiva (2+10)	1.576.697	1.197.425	6.550.211	26.546.707	

(importi lordi)

Note:

(*) Sono esclusi i soggetti che nel corso del 2022 hanno lasciato l'azienda / cessato la carica.

(**) La Remunerazione è al 31.12.2022. Sono inclusi anche i compensi attribuiti ai soggetti che hanno lasciato l'azienda/ cessato la carica prima del 31.12.2022.

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

(****) Include le componenti di remunerazione variabile garantita ed eventuali patti di stabilità/una tantum erogate al personale in forza nel 2022 e riportate nella tabella EU REM2.

(*****) 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 2022

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				1
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				50.000,00
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				50.000,00
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	1
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo [*]			7.645,32	12.862,94

(importi lordi)

Note:

(*) Trattamenti di fine rapporto per componenti alta dirigenza: cessazione di rapporto di lavoro relativa al 2018. L'importo include l'ultima quota differita erogata nel corso del 2022.

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

GRUPPO SELLA – ANNO 2022

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

	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	
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica (*)	136.762	28.302	108.460	-	-	-	16.644	-
2	In contanti	52.159	28.302	23.856				14.374	-
5	Altri strumenti (**)	84.604	-	84.604				2.290	-
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione (*)	610.432	246.670	363.763	-	-	-	186.932	105.534
8	In contanti	378.673	141.135	237.538				104.681	-
11	Altri strumenti	231.759	105.534	126.224				82.251	105.534
13	Altri componenti dell'alta dirigenza (*)	2.351.227	1.111.571	1.295.790	-	-	-	779.593	520.533
14	In contanti	1.373.021	585.425	821.276				411.427	-
17	Altri strumenti	978.206	526.146	474.514				368.166	520.533
19	Altri componenti del personale più rilevante	3.609.187	2.037.780	1.579.123	-	-	-	1.555.555	1.081.539
20	In contanti	1.896.788	952.383	944.405				738.158	-
23	Altri strumenti	1.712.399	1.085.396	634.718				817.397	1.081.539
25	Importo totale	6.707.608	3.424.322	3.347.135	-	-	-	2.538.743	1.707.606

(importi lordi)

Note:

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

(**) 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.

(***) 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.

GRUPPO SELLA – ANNO 2022**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	2
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)

GRUPPO SELLA – ANNO 2022

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			Area di business							Totale
	a Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica (a) (b)	b Organo di amministrazione - funzione di gestione (b)	c Totale organo di amministrazione	d Banca d'investimento	e Servizi bancari al dettaglio (a) (c)	f Gestione del risparmio (asset management)	g Funzioni aziendali (d)	h Funzioni di controllo interno indipendenti (d)	i Tutte le altre		
1	Numero complessivo dei componenti del personale più rilevante										143
2	11	1	12								
3				3	1		6		1		
4				9	59	3	18	14	15		
5	1.576.697	1.197.425	2.774.122	4.949.873	15.883.808	759.427	6.648.048	1.845.290	2.985.472		
6	214.822	790.138	1.004.960	2.899.289	4.921.662	229.000	3.488.615	356.185	1.131.233		
7	1.361.875	407.287	1.769.162	2.050.584	10.962.147	530.427	3.159.433	1.489.105	1.854.239		

(importi lordi)

Note:

La Remunerazione è al 31.12.2022. Sono inclusi anche i compensi attribuiti ai soggetti che hanno lasciato l'azienda/ cessato la carica prima del 31.12.2022.

(a) Nella Remunerazione complessiva sono inclusi i compensi attribuiti ai soggetti che nel corso del 2022 hanno lasciato l'azienda/ cessato la carica.

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

(c) Il numero complessivo dei componenti include i soggetti usciti dal perimetro nel corso del 2022 ed esclude i soggetti che nel corso del 2022 hanno lasciato l'azienda.

(d) Il numero complessivo dei componenti include i soggetti usciti dal perimetro nel corso del 2022.

(1) Sono esclusi i soggetti che nel corso del 2022 hanno cessato la carica.

(2) la Remunerazione include i compensi attribuiti ai soggetti che nel corso del 2022 hanno lasciato l'azienda / cessato la carica.

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 2022

Carica	Remunerazione Fissa	Benefit	Remunerazione variabile 2022 a consuntivo - erogata upfront cash	Remunerazione variabile 2022 a consuntivo - quota up front in strumenti e quota soggetta a differimento
Presidente	314.130	8.867	64.447	150.376
Amministratore Delegato (1)	267.563		125.027	500.106
Direttore Generale (1)	136.737	2.988	33.001	132.004
Condirettore Generale	105.963	2.852	116.006	270.680

(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").