

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI DEL 23 APRILE 2020
AVVISO DI CONVOCAZIONE

I Signori Azionisti sono convocati in Assemblea Ordinaria alle ore 17,00 del giorno 23 aprile 2020, in prima convocazione e, occorrendo, in seconda convocazione, il giorno 21 maggio 2020, stessa ora, per trattare e deliberare sul seguente

Ordine del giorno

- 1) Approvazione del Bilancio al 31/12/2019, corredato dalle Relazioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione. Presentazione del bilancio consolidato e della Dichiarazione Non Finanziaria Consolidata redatta ai sensi del D.Lgs. 254/2016.
- 2) Proposta di destinazione del risultato d'esercizio.
- 3) Conferimento dell'incarico di revisione legale dei conti di Banca Sella Holding S.p.A. per il novennio 2020/2028 e determinazione del compenso.
- 4) Relazione del Consiglio di Amministrazione sul governo societario.
- 5) Politiche di remunerazione:
 - a. informativa del Consiglio di Amministrazione sull'attuazione delle politiche di remunerazione;
 - b. relazione della revisione interna sulle modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo.

Al fine di ridurre al minimo i rischi connessi all'emergenza sanitaria in corso, la Banca ha deciso di avvalersi della facoltà, stabilita dal Decreto Legge n. 18/2020, cosiddetto Decreto Cura Italia, prevedendo che l'Assemblea si svolga, esclusivamente, mediante mezzi di telecomunicazione (portale web messo a disposizione da X DataNet S.r.l.) che garantiscono l'identificazione dei partecipanti, la loro partecipazione e l'esercizio del diritto di voto, ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 2370, quarto comma, e 2479-bis, quarto comma, del Codice Civile senza in ogni caso la necessità che si trovino nel medesimo luogo il Presidente e il Segretario.

Ai soli fini del disposto dell'art. 2366, primo comma, del Codice Civile l'Assemblea deve intendersi convocata in Biella, piazza Gaudenzio Sella 1.

Gli Azionisti potranno intervenire all'Assemblea ed esercitare il diritto di voto esclusivamente mediante il portale web messo a disposizione da X DataNet S.r.l., previa autenticazione on line sullo stesso, seguendo le indicazioni qui accluse.

Gli Azionisti potranno porre domande sui punti posti all'ordine del giorno fino a due giorni lavorativi prima della data fissata per l'Assemblea, collegandosi al sito www.sellagroup.eu, seguendo le istruzioni qui accluse; la relativa documentazione sarà messa a disposizione degli Azionisti presso la sede sociale e sul sito www.sellagroup.eu a partire dall'8 aprile p.v..

Biella, 31 marzo 2020

BANCA SELLA HOLDING
Il Presidente
(Maurizio Sella)

Alle ore 17,00 del giorno 23 aprile 2020 si è riunita in prima convocazione l'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Società Banca Sella Holding S.p.A., convocata, ai soli fini del disposto dell'art. 2366, primo comma, del Codice Civile presso la Sede sociale, in Biella, piazza Gaudenzio Sella 1, ma tenutasi, come consentito dal Decreto Legge n. 18/2020, cosiddetto Decreto Cura Italia, e tenuto conto della Massima emergenziale n. 187 del Consiglio Notarile di Milano, mediante l'uso di strumenti di telecomunicazione.

Ai sensi dell'art. 14 dello Statuto sociale assume la Presidenza dell'Assemblea il Presidente del Consiglio di Amministrazione Maurizio Sella, collegato in teleconferenza, il quale propone, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del regolamento assembleare, di nominare Massimo Osservati Segretario dell'Assemblea, presente presso la Sede della società.

L'Assemblea approva all'unanimità dei votanti.

Aprondo i lavori, il Presidente rivolge parole di saluto agli intervenuti, ricordando i motivi che ci obbligano al distanziamento sociale e auspicando che si possa tornare nel più breve tempo possibile ad una situazione di normalità.

Passando alla parte formale dell'Assemblea, il Presidente fa constare che:

- l'avviso di convocazione è stato inviato all'indirizzo di posta elettronica a chi lo ha comunicato a questi fini, come previsto dall'art. 11 dello statuto sociale, o a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno e pubblicato sul sito internet della banca in una pagina accessibile solo ai soci;
- partecipano telematicamente, in proprio o per delega, 38 azionisti, il cui intervento viene rilevato con l'ausilio di mezzi che consentono la verifica in tempo reale, portatori di n. 213.811.0781 azioni in cui si ripartisce il capitale sociale; delle quali n. 209.976.000 hanno natura di azioni ordinarie e n. 3.835.078 hanno natura di azioni speciali;
- delle azioni presenti il diritto di voto assembleare spetta a tutte le azioni ordinarie ed a n. 213.711 azioni speciali;
- il quorum costitutivo di questa assemblea viene calcolato considerando anche le n. 3.621.367 azioni cui non spetta il diritto di voto a norma dell'art. 12 del vigente statuto sociale;
- l'elenco dei soci partecipanti risulta da un documento che sarà fornito dal personale specializzato che svolge tale rilievo e che resterà allegato al presente verbale sotto la lettera "A";
- ai sensi dell'art. 3, comma 4, del Regolamento assembleare, partecipa all'Assemblea in rappresentanza della società di revisione Deloitte & Touche S.p.A. a cui è stato conferito l'incarico di revisione contabile il socio Claudio Crosio, coadiuvato dalla sua collaboratrice Daniela Diana, ambedue collegati telematicamente;
- sono anche collegati alcuni dipendenti della Società e di società del gruppo Sella, cui potrà essere eventualmente richiesto, nel corso dei lavori, di fornire informazioni o di presentare relazioni;
- oltre ad esso Presidente, partecipano con collegamenti telematici gli Amministratori Sebastiano SELLA (Vice Presidente), Giacomo SELLA (Vice Presidente), Pietro SELLA (Amministratore Delegato), Mario BONZANO, Francesca ARNABOLDI, Franco CAVALIERI, Jean Paul FITOUSSI, Giovanni PETRELLA, Ernesto RIZZETTI, Caterina SELLA;
- hanno giustificato l'assenza gli Amministratori Massimo CONDINANZI e Giovanna NICODANO;
- partecipano, sempre con collegamenti telematici, i componenti del Collegio Sindacale Pierluigi BENIGNO (Presidente del Collegio), Gianluca CINTI e Daniele FRÈ (Sindaci Effettivi).

Il Presidente dichiara di aver constatato che le segnalazioni a cui sono tenuti gli Azionisti sono state effettivamente eseguite nei termini prescritti e che l'Azionista MAURIZIO SELLA S.A.p.A., detentore di quote superiori al 5% del capitale sociale [n. 213.096.283 azioni, pari al 99,29% del capitale sociale di cui: direttamente n. 202.359.768 azioni (94,29%) e indirettamente n. 10.736.515 azioni (5,00%), attraverso la controllata SELBAN S.p.A.], ha dichiarato, a sua richiesta, che non sussistono a suo carico situazioni di esclusione dal diritto di voto, il tutto conformemente a quanto previsto dal Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia (D. Lgs. n. 385/93).

Il Presidente dichiara, quindi, che l'Assemblea è legalmente costituita.

Continuando il proprio intervento preliminare, il Presidente ricorda che i lavori assembleari sono oggetto di registrazione audio e video per agevolare la verbalizzazione dei lavori, ma che sono invece vietate qualsiasi altra forma di registrazione dei lavori, la fotografia e la trasmissione dell'evento in corso.

Il Presidente, dopo aver dato lettura dell'avviso di convocazione sopra riportato, precisa che l'azionista Marina Festa Bianchet si è avvalsa del diritto di porre domande prima dello svolgimento dei lavori assembleari, specificando che, avendo riscontrato che l'argomento relativo ai quesiti posti avrebbe potuto essere di interesse anche per altri azionisti, la risposta sarebbe stata data nel corso dell'odierna riunione assembleare; invita quindi il Segretario a dare lettura al quesito in parola qui appresso trascritto: *“Buongiorno e buona salute a tutti. Volevo per cortesia sapere quanto si può prevedere che questa situazione anomala potrà impattare sul gruppo con eventuali ricadute sulle varie società o sul personale complessivo. Concordo con la scelta di accantonare i dividendi ma vorrei capire se il gruppo ha in pancia altre soluzioni di peso per sostenere come solito da solo il momento particolare e tutto ciò che verrà dopo. Sto scrivendo questo messaggio prima che l'eurogruppo prenda finalmente una decisione ma bisogna essere pronti ad ogni scenario. Ringrazio saluto e auguro a tutti tanta salute.”*

Il Presidente passa quindi alla trattazione dell'ordine del giorno.

Introducendo il primo punto all'ordine del giorno, il Presidente, rilevato come la documentazione relativa al bilancio dell'esercizio oggetto di esame assembleare, al bilancio consolidato e alla Dichiarazione Non Finanziaria consolidata redatta ai sensi del D. Lgs. 254/2016 sia stata depositata, secondo quanto richiesto dalla legge, presso la sede sociale e pubblicata sul sito internet della Società, propone di limitare la lettura ai soli schemi di bilancio d'esercizio e consolidato, rimettendo all'illustrazione, anche con l'utilizzo di apposite slide, gli elementi più significativi del bilancio e, più in generale, dell'andamento della Società e del Gruppo di cui essa è a capo.

L'Assemblea approva all'unanimità dei votanti.

Il Presidente invita quindi:

- Paolo VALENTI, responsabile del servizio coordinamento Bilancio, Segnalazioni di Vigilanza e Contabilità, a dare lettura dello stato patrimoniale e del conto economico della Società, e del bilancio consolidato del gruppo Sella;
- l'Amministratore Delegato Pietro SELLA ad illustrare, con il supporto di alcune slide, l'andamento gestionale del Gruppo nel corso dell'esercizio sociale 2019.

Intervengono prima Paolo VALENTI e poi Pietro SELLA che compiono i loro interventi, secondo le indicazioni del Presidente.

Il Presidente e l'Amministratore Delegato danno quindi risposta al quesito preassembleare di cui sopra è cenno, risposta alla quale l'Azionista non replica.

Il Presidente invita a questo punto il Presidente del Collegio Sindacale, Pierluigi BENIGNO, a presentare la relazione del Collegio Sindacale ai bilanci d'esercizio e consolidato 2019 in forma succinta, la stessa essendo stata depositata e messa a disposizione degli azionisti nei modi e nei termini di legge.

Interviene il Presidente del Collegio Sindacale, Pierluigi BENIGNO, il quale, con riferimento alla relazione dell'Organo di Controllo comune al bilancio sociale ed al consolidato di Gruppo, ne presenta all'Assemblea i punti salienti.

Riprende la parola il Presidente che, dopo aver ricordato che il bilancio in esame, il bilancio consolidato e la Dichiarazione Non Finanziaria consolidata redatta ai sensi del D.Lgs. 254/2016 hanno formato, a norma di legge, oggetto di revisione da parte della società di revisione “DELOITTE & TOUCHE S.p.A.”, a cui è stato conferito l'incarico per il novennio 2011/2019, invita Claudio CROSIO a dare lettura delle conclusioni cui le relazioni della società di revisione pervengono.

Claudio CROSIO prende la parola per dare corso all'invito rivolto dal Presidente, concludendo il proprio intervento con i ringraziamenti al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale ed a tutto il management di Banca Sella Holding per la collaborazione fornita nel corso degli anni al fine di adempiere al meglio il loro mandato, essendo terminato l'incarico novennale.

Il Presidente dell'Assemblea dichiara quindi aperti gli interventi sul primo punto

all'ordine del giorno.

Poiché nessun azionista pone domande o rilascia dichiarazioni, il Presidente dichiara chiusi gli interventi e passa alle operazioni di voto, rilevando anzitutto come al momento siano collegati telematicamente, in proprio o per delega, 38 azionisti portatori di n. 210.189.711 azioni ammesse al voto, nominativamente indicati nel documento come infra allegato al verbale di questa Assemblea.

Egli invita gli azionisti presenti ed aventi diritto ad esprimere il proprio voto con le modalità previste.

Ultimate le operazioni di voto, il Presidente ne proclama nei termini seguenti l'esito:

“L’Assemblea Ordinaria di Banca Sella Holding S.p.A., con il voto favorevole di n. 33 azionisti portatori di n. 210.146.328 azioni aventi diritto di voto (n. 5 azionisti portatori di n. 43.383 azioni aventi diritto di voto non lo hanno esercitato); senza l’astensione o il voto contrario di alcuno; e così all’unanimità dei votanti,

delibera

- 1°) di approvare il bilancio dell’esercizio sociale chiuso al trentuno dicembre duemiladiciannove nei termini presentati all’assemblea previo deposito nei modi di legge; e risultanti dal documento che verrà allegato al verbale dell’odierna seduta;*
- 2°) di prendere atto del contenuto del bilancio consolidato del Gruppo Banca Sella, che presenta per l’esercizio 2019 un utile di euro 34,0 milioni di pertinenza della Capogruppo;*
- 3°) di prendere atto del contenuto della Dichiarazione Non Finanziaria consolidata redatta ai sensi del D.Lgs. 254/2016.*

Passando alla trattazione del secondo punto posto all'ordine del giorno, il Presidente dà lettura del progetto di destinazione dell'utile d'esercizio riportato a pagina 32 del fascicolo di bilancio nei termini seguenti:

Progetto di destinazione dell'utile

Signori Azionisti,

In data 24 marzo 2020, il Consiglio di Amministrazione di Banca Sella Holding aveva deliberato di sottoporre alla Vostra approvazione, in coerenza con quanto effettuato negli anni precedenti, la proposta di distribuire un dividendo unitario di euro 0,0280 per ogni azione in circolazione per un importo complessivo pari a euro 6.009.433,47, a valere sull'utile netto dell'esercizio 2019.

Come è noto, la Banca d'Italia, riprendendo una raccomandazione della Banca Centrale Europea, con sua comunicazione del 31 marzo 2020, in merito alla distribuzione di dividendi nel contesto conseguente all'epidemia da COVID-19, ha a sua volta raccomandato alle banche e gruppi bancari sottoposti alla propria supervisione diretta, almeno fino al 1° ottobre 2020, di: “non pagare dividendi, ivi inclusa la distribuzione di riserve, e non assumere alcun impegno irrevocabile per il pagamento dei dividendi per gli esercizi finanziari 2019 e 2020”, con l'obiettivo di destinare gli utili al rafforzamento dei mezzi propri, e di mettere il sistema finanziario nella condizione migliore per continuare a sostenere l'economia e assorbire le perdite che potranno materializzarsi in considerazione del contesto economico indotto dalla suddetta epidemia.

Ciò premesso, tenuto conto che lo Stato Patrimoniale ed il Conto Economico al 31 dicembre 2019, redatti in unità di euro in ossequio alla normativa vigente, dopo tutti i necessari ammortamenti e accantonamenti evidenziano un utile netto dell'esercizio di euro 14.474.553,37, Vi proponiamo di ripartirlo come segue:

Utile dell'esercizio	euro	14.474.553,37
– il 40% alla “Riserva statutaria”	euro	5.789.821,35
– alla “Riserva straordinaria”	euro	2.675.298,55
ed il residuo ad “Utili portati a nuovo”	euro	6.009.433,47

Il Presidente dichiara quindi aperti gli interventi sul secondo punto all'ordine del giorno. Nessuno chiede di intervenire.

Il Presidente passa pertanto alle operazioni di voto, rilevando anzitutto come al momento siano collegati telematicamente, in proprio o per delega, 38 azionisti portatori di n. 210.189.711 azioni ammesse al voto, nominativamente indicati nel documento come infra allegato al verbale di questa Assemblea.

Egli invita gli azionisti presenti ed aventi diritto ad esprimere il proprio voto con le modalità previste.

Ultimate le operazioni di voto, il Presidente dell'Assemblea ne proclama nei termini seguenti l'esito:

L'Assemblea Ordinaria di Banca Sella Holding S.p.A., con il voto favorevole di n. 33 azionisti portatori di n. 210.180.627 azioni aventi diritto di voto (n. 5 azionisti portatori di n. 9.084 azioni aventi diritto di voto non lo hanno esercitato); senza l'astensione o il voto contrario di alcuno; e così all'unanimità dei votanti,

delibera

di approvare la proposta di destinazione del risultato di esercizio nei termini risultanti dalla relazione del Consiglio di Amministrazione, testé letta all'assemblea.

Sul terzo punto all'ordine del giorno, il Presidente ricorda che, con l'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2019, è venuto a scadere per compiuto novennio l'incarico di revisione legale dei conti di Banca Sella Holding e del gruppo Sella a suo tempo affidato alla società Deloitte & Touche S.p.A.

Prende quindi la parola il Presidente del Collegio Sindacale Pierluigi Benigno, il quale illustra la raccomandazione e proposta del Collegio sindacale di Banca Sella Holding, in funzione di Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile (C.C.I.R.C.), come infra allegata al verbale di questa Assemblea, per il conferimento dell'incarico di revisione legale dei conti per il novennio 2020/2028.

Tenuto conto della procedura di selezione adottata, conforme ai criteri indicati dall'art. 16 del Regolamento Europeo n. 537/2014 del 16 aprile 2014 sui requisiti specifici relativi alla revisione legale dei conti di enti di interesse pubblico, il C.C.I.R.C. raccomanda di conferire l'incarico di revisione legale per gli esercizi 2020 – 2028 a una delle due società di revisione che sono risultate preferibili all'esito della procedura di selezione adottata, vale a dire EY S.p.A. e KPMG S.p.A., giustificando la preferenza espressa nei confronti di KPMG S.p.A. con una valutazione dei profili tecnico/operativi non significativamente inferiore a quella dell'altra società di revisione e con una valutazione dell'aspetto economico che la vede nettamente preferibile.

In considerazione di quanto precede il Consiglio di Amministrazione di Banca Sella Holding S.p.A. propone a questa Assemblea di conferire l'incarico alla KPMG S.p.A. sulla base di un corrispettivo medio annuo complessivo a livello di Gruppo di €444.022 (€475.145 per il periodo 2020-2021; €453.102 per il periodo 2022-2023; €427.941 per il periodo 2024-2028), al netto della quotazione per la revisione del Fondo Eurorisparmio e degli altri Fondi comuni di Sella SGR e di Sella Venture Partners SGR, e relativamente alla sola Banca Sella Holding di €65.569 (€70.090 per il periodo 2020-2021; €66.729 per il periodo 2022-2023; €63.300 per il periodo 2024-2028), oltre a spese vive, spese di segreteria e altre spese in misura pari al 2,5% dei corrispettivi e all'IVA; i corrispettivi potranno aumentare il 1° luglio di ogni anno, ad iniziare dal 1° luglio 2021, nei limiti dell'aumento dell'indice ISTAT relativo al costo della vita (Indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati) rispetto all'anno precedente.

Il Presidente dichiara quindi aperti gli interventi sul terzo punto all'ordine del giorno. Nessuno chiede di intervenire.

Il Presidente passa pertanto alle operazioni di voto, rilevando anzitutto come al momento siano collegati telematicamente, in proprio o per delega, 38 azionisti portatori di n. 210.189.711 azioni ammesse al voto, nominativamente indicati nel documento come

infra allegato al verbale di questa Assemblea.

Egli invita gli azionisti presenti ed aventi diritto ad esprimere il proprio voto con le modalità previste.

Ultimate le operazioni di voto, il Presidente dell'Assemblea ne proclama nei termini seguenti l'esito:

L'Assemblea Ordinaria di Banca Sella Holding S.p.A., con il voto favorevole di n. 32 azionisti portatori di n. 210.180.052 azioni aventi diritto di voto (n. 4 azionisti portatori di n. 8.509 azioni aventi diritto di voto non lo hanno esercitato); con l'astensione di n. 2 azionisti portatori di n. 1.150 azioni aventi diritto di voto e senza il voto contrario di alcuno; e così a maggioranza dei votanti,

delibera

di conferire a KPMG S.p.A. l'incarico per la revisione legale ai sensi del Regolamento (UE) n. 537/2014 e del Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 39 dei bilanci d'esercizio e consolidato per gli esercizi con chiusura dal 31 dicembre 2020 al 31 dicembre 2028 e per la revisione contabile limitata dei prospetti contabili di Banca Sella Holding S.p.A. predisposti per la determinazione del risultato semestrale ed intermedio ai fini del calcolo del capitale primario di classe I alle condizioni sopra esplicitate.

Passando alla trattazione del quarto punto posto all'ordine del giorno, il Presidente ricorda agli intervenuti che sul sito internet della Società e presso la sede sociale è stata messa a disposizione la relazione del Consiglio di Amministrazione sul governo societario, redatta ai sensi dell'art. 33 dello statuto sociale, ed apre in proposito gli interventi.

Nessuno chiede di intervenire nel dibattito.

In conseguenza di ciò, il Presidente constata che l'Assemblea oggi riunitasi in sede ordinaria ha preso atto del contenuto della relazione del Consiglio di Amministrazione sul governo societario.

Il Presidente passa a questo punto alla trattazione del quinto punto all'ordine del giorno, che affronta due argomenti collegati, indicati dalle lettere a) e b).

In ordine al punto 5.a, il Presidente dell'Assemblea invita a relazionare Fabio COLACICCO, responsabile dell'area Risorse Umane di Banca Sella Holding, il quale illustra l'informativa del Consiglio di Amministrazione sull'attuazione delle politiche di remunerazione, redatta ai sensi delle disposizioni contenute nel 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018 ("Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione") della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia. Il relatore illustra tale informativa, i cui termini risultano dal documento già pubblicato sul sito internet della Società e tempestivamente depositato presso la sede sociale e come infra allegato.

Ultimata questa relazione, il Presidente apre gli interventi.

Nessuno chiede di intervenire.

In conseguenza di ciò, il Presidente constata che l'Assemblea oggi riunitasi in sede ordinaria ha preso atto del contenuto dell'informativa del Consiglio di Amministrazione sull'attuazione delle politiche di remunerazione.

Affrontando il punto 5.b dell'ordine del giorno, il Presidente invita Massimiliano ROSSI, responsabile della Revisione Interna, ad illustrare la relazione sulle modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo ed in particolare rispetto alle disposizioni contenute nel 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018 ("Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione") della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia.

Egli interviene, illustrando la relazione, già oggetto di pubblicazione sul sito internet della Società, nonché di tempestivo deposito presso la sede sociale e come infra allegata.

Ultimata questa relazione, il Presidente apre gli interventi.

Nessuno chiede di intervenire.

In conseguenza di ciò, il Presidente constata che l'Assemblea oggi riunitasi in sede



Società **Banca Sella Holding**
 Nome assemblea **Assemblea degli Azionisti**
 Data assemblea **giovedì 23 aprile 2020**

				%	Voti		%
				38	100,00	210.189.711	100,000
Ragione Sociale	C.F. / P.IVA	Delegato/Legale Rappresentante		Ordinarie	Speciali	Diritti di voto	
Alba VOLPE	VLPLBA57B60D350A			0	5.175	5.175	
Aldo GUARDIA	GRDLDA57R02A859F			0	575	575	
Aldo LUCCA BARBERO	LCCLDA76T07E379S			0	1.725	1.725	
Alessandro BASILE	BSLLSN74R07B791B			0	575	575	
Alessandro CASATI	CSTLSN69E15L219C			0	115	115	
Andrea PETACCIA	PTCNDR88A26A859Y			0	114	114	
Anna GROSSO	GRSNN71S49A859V			0	7.900	7.900	
Attilio VIOLA	VLITL50H23A859M			0	27.500	21.462	
Bruno BUTERA	BTRBRN58D24G273J			0	8.050	8.050	
Caterina SELLA	SLLCRN63C49F205R			0	6.386	6.386	
Claudio MUSIARI	MSRCLD57M02D094O			0	11.155	11.155	
Enrico BERTOLINO	BRTNRC69H04H037C			0	5.750	5.750	
Enzo PAPETTI	PPTNZE63C29B041U			0	805	805	
Federico SELLA	SLLFRC69H06A859N			0	92.189	21.462	
Franco DUTTO	DTTFNC57P19B719W			0	575	575	
Giacomo SELLA	SLLGCM69R16A859N			0	109.633	21.462	
Jonathan Salvatore QUATTROPANI	QTTJTH85S04A783Q			0	20	20	
Mara CAROLLO	CRLMRA68R60A859Z			0	1.150	1.150	
Marco COPPA	CPPMRC61A14A859N			0	575	575	
Marco Francesco PELISSERO	PLSMCF77T04L219D			0	7.875	7.875	
Maria Consolata MARENCO DI MORIONDO	MRNMNC67B48L219M			0	98	98	
Marina FESTA BIANCHET	FSTMNRN58C52A859D			0	400	400	
Massimiliano ROSSI	RSSMSM67P25H501E			0	1.150	1.150	
Maurizio SELLA	SLLMRZ42E12A859N			0	194.237	21.462	
MAURIZIO SELLA SAA	01561490028	<i>Legale rappresentante</i>	<i>Pietro SELLA</i>	199.393.767	2.966.001	199.415.229	
Michelangelo BERTON	BRTMHL68D13A859Y			0	276	276	
Monica SACCO	SCCMNC61T69A859Z			0	2.645	2.645	
Nadia MARCANDETTI	MRCNDA67D63Z133H			0	1.150	1.150	



	Ragione Sociale	C.F. / P.IVA	Delegato/Legale Rappresentante		Ordinarie	Speciali	Diritti di voto
	Nicola LAERA	LRANCL79R16H096D			0	414	414
	Paolo VALENTI	VLNPLA61L02L880U			0	2.668	2.668
	Pier Nicola PIZZATO	PZZPNC66S18L436X			0	6.210	6.210
	Pietro SELLA	SLLPTR68C26A859H			0	206.297	21.462
	Renzo TONDELLA	TNDRNZ59B10A859J			0	1.725	1.725
	SELBAN	00211590047	<i>Delegato</i>	<i>MAURIZIO SELLA SAA</i>	10.582.233	154.282	10.582.233
	Silvano GALEOTA	GLTSVN73B14A345F			0	4.715	4.715
	Elena POLI	PLOLNE77C60L781C			0	138	138
	Luigi GALLERAN	GLLLGU71H23A859J			0	230	230
	Massimo OSSERVATI	SSRMSM60S08A859J			0	4.600	4.600

Sella



Relazione e Bilancio Banca Sella Holding 31 dicembre 2019

Banca Sella Holding S.p.A.

Sede: Piazza Gaudenzio Sella, 1 - 13900 BIELLA (BI) - Tel. 015.35011 - Telefax 015.28663

Capitale Sociale e Riserve Euro 683.523.693 - Codice ABI 3311

Iscritta nel Reg. Impr. C.C.I.A.A. di Biella e Vercelli - Cod. FISC. 01709430027 - Società appartenente al Gruppo Iva Maurizio Sella S.A.A. con P.IVA 02675650028 - SWIFT: SELB IT 22 - Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia - Iscritta all'Albo delle Banche e dei Gruppi Bancari Capogruppo del gruppo Sella - Sito Internet: www.sellagroup.eu

E-mail: info@sellagroup.eu - PEC (Posta Elettronica Certificata): bsh_segreteria@pec.sella.it



Società **Banca Sella Holding**
 Nome assemblea **Assemblea degli Azionisti**
 Data assemblea **giovedì 23 aprile 2020**

3 APPROVAZIONE DEL BILANCIO D'ESERCIZIO AL 31/12/2019

PREFERENZA			Votanti	%	Voti	%	
FAVOREVOLI			33	100,00	210.146.328	100,000	
	Ragione Sociale	C.F. / P.IVA	Delegato/Legale Rappresentante		Ordinarie	Speciali	Diritti di voto
	Alba VOLPE	VLPLBA57B60D350A			0	5.175	5.175
	Aldo GUARDIA	GRDLDA57R02A859F			0	575	575
	Aldo LUCCA BARBERO	LCCLDA76T07E379S			0	1.725	1.725
	Alessandro BASILE	BSLLSN74R07B791B			0	575	575
	Anna GROSSO	GRSNN71S49A859V			0	7.900	7.900
	Attilio VIOLA	VLITTL50H23A859M			0	27.500	21.462
	Bruno BUTERA	BTRBRN58D24G273J			0	8.050	8.050
	Caterina SELLA	SLLCRN63C49F205R			0	6.386	6.386
	Claudio MUSIARI	MSRCLD57M02D094O			0	11.155	11.155
	Elena POLI	PLOLNE77C60L781C			0	138	138
	Enrico BERTOLINO	BRTNRC69H04H037C			0	5.750	5.750
	Enzo PAPETTI	PPTNZE63C29B041U			0	805	805
	Franco DUTTO	DTTFNC57P19B719W			0	575	575
	Jonathan Salvatore QUATTROPANI	QTTJTH85S04A783Q			0	20	20
	Mara CAROLLO	CRLMRA68R60A859Z			0	1.150	1.150
	Marco COPPA	CPPMRC61A14A859N			0	575	575
	Marco Francesco PELISSERO	PLSMCF77T04L219D			0	7.875	7.875
	Maria Consolata MARENCO DI MORIONDO	MRNMCN67B48L219M			0	98	98
	Marina FESTA BIANCHET	FSTMРН58C52A859D			0	400	400
	Massimiliano ROSSI	RSSMSM67P25H501E			0	1.150	1.150
	Massimo OSSERVATI	SSRMSM60S08A859J			0	4.600	4.600
	Maurizio SELLA	SLLMRZ42E12A859N			0	194.237	21.462
	MAURIZIO SELLA SAA	01561490028	Legale rappresentante	Pietro SELLA	199.393.767	2.966.001	199.415.229
	Michelangelo BERTON	BRTMHL68D13A859Y			0	276	276
	Monica SACCO	SCCMNC61T69A859Z			0	2.645	2.645
	Nadia MARCANDETTI	MRCNDA67D63Z133H			0	1.150	1.150
	Nicola LAERA	LRANCL79R16H096D			0	414	414
	Paolo VALENTI	VLNPLA61L02L880U			0	2.668	2.668



Ragione Sociale	C.F. / P.IVA	Delegato/Legale Rappresentante	Ordinarie	Speciali	Diritti di voto
 Pier Nicola PIZZATO	PZZPNC66518L436X		0	6.210	6.210
 Pietro SELLA	SLLPTR68C26A859H		0	206.297	21.462
 Renzo TONDELLA	TNDRNZ59B10A859J		0	1.725	1.725
 SELBAN	00211590047	<i>Delegato</i> MAURIZIO SELLA SAA	10.582.233	154.282	10.582.233
 Silvano GALEOTA	GLTSVN73B14A345F		0	4.715	4.715

NON VOTANTI

5

0,00

43.383

0,000

Ragione Sociale	C.F. / P.IVA	Delegato/Legale Rappresentante	Ordinarie	Speciali	Diritti di voto
 Alessandro CASATI	CSTLSN69E15L219C		0	115	115
 Andrea PETACCIA	PTCNDR88A26A859Y		0	114	114
 Federico SELLA	SLLFRC69H06A859N		0	92.189	21.462
 Giacomo SELLA	SLLGCM69R16A859N		0	109.633	21.462
 Luigi GALLERAN	GLLLGU71H23A859J		0	230	230





Società **Banca Sella Holding**
 Nome assemblea **Assemblea degli Azionisti**
 Data assemblea **giovedì 23 aprile 2020**

4 PROPOSTA DI DESTINAZIONE DEL RISULTATO D'ESERCIZIO.

PREFERENZA			Votanti	%	Voti	%	
FAVOREVOLI			33	100,00	210.180.627	100,000	
	Ragione Sociale	C.F. / P.IVA	Delegato/Legale Rappresentante		Ordinarie	Speciali	Diritti di voto
	Alba VOLPE	VLPLBA57B60D350A			0	5.175	5.175
	Aldo GUARDIA	GRDLDA57R02A859F			0	575	575
	Aldo LUCCA BARBERO	LCCLDA76T07E379S			0	1.725	1.725
	Alessandro BASILE	BSLLSN74R07B791B			0	575	575
	Anna GROSSO	GRSNN71S49A859V			0	7.900	7.900
	Attilio VIOLA	VLITTL50H23A859M			0	27.500	21.462
	Caterina SELLA	SLLCRN63C49F205R			0	6.386	6.386
	Claudio MUSIARI	MSRCLD57M02D094O			0	11.155	11.155
	Elena POLI	PLOLNE77C60L781C			0	138	138
	Enrico BERTOLINO	BRTNRC69H04H037C			0	5.750	5.750
	Enzo PAPETTI	PPTNZE63C29B041U			0	805	805
	Federico SELLA	SLLFRC69H06A859N			0	92.189	21.462
	Giacomo SELLA	SLLGCM69R16A859N			0	109.633	21.462
	Jonathan Salvatore QUATTROPANI	QTTJTH85S04A783Q			0	20	20
	Mara CAROLLO	CRLMRA68R60A859Z			0	1.150	1.150
	Marco COPPA	CPPMRC61A14A859N			0	575	575
	Marco Francesco PELISSERO	PLSMCF77T04L219D			0	7.875	7.875
	Maria Consolata MARENCO DI MORIONDO	MRNMCN67B48L219M			0	98	98
	Marina FESTA BIANCHET	FSTMРН58C52A859D			0	400	400
	Massimiliano ROSSI	RSSMSM67P25H501E			0	1.150	1.150
	Massimo OSSERVATI	SSRMSM60S08A859J			0	4.600	4.600
	Maurizio SELLA	SLLMRZ42E12A859N			0	194.237	21.462
	MAURIZIO SELLA SAA	01561490028	Legale rappresentante	Pietro SELLA	199.393.767	2.966.001	199.415.229
	Michelangelo BERTON	BRTMHL68D13A859Y			0	276	276
	Monica SACCO	SCCMNC61T69A859Z			0	2.645	2.645
	Nadia MARCANDETTI	MRCNDA67D63Z133H			0	1.150	1.150
	Nicola LAERA	LRANCL79R16H096D			0	414	414
	Paolo VALENTI	VLNPLA61L02L880U			0	2.668	2.668



Ragione Sociale	C.F. / P.IVA	Delegato/Legale Rappresentante	Ordinarie	Speciali	Diritti di voto
 Pier Nicola PIZZATO	PZZPNC66518L436X		0	6.210	6.210
 Pietro SELLA	SLLPTR68C26A859H		0	206.297	21.462
 Renzo TONDELLA	TNDRNZ59B10A859J		0	1.725	1.725
 SELBAN	00211590047	Delegato MAURIZIO SELLA SAA	10.582.233	154.282	10.582.233
 Silvano GALEOTA	GLTSVN73B14A345F		0	4.715	4.715

NON VOTANTI

			5	0,00	9.084	0,000
Ragione Sociale	C.F. / P.IVA	Delegato/Legale Rappresentante	Ordinarie	Speciali	Diritti di voto	
 Alessandro CASATI	CSTLSN69E15L219C		0	115	115	
 Andrea PETACCIA	PTCNDR88A26A859Y		0	114	114	
 Bruno BUTERA	BTRBRN58D24G273J		0	8.050	8.050	
 Franco DUTTO	DTTFNC57P19B719W		0	575	575	
 Luigi GALLERAN	GLLLGU71H23A859J		0	230	230	

BANCA SELLA HOLDING S.P.A.

**Raccomandazione e proposta del collegio sindacale di Banca Sella Holding,
in funzione di comitato per il controllo interno e la revisione contabile,
per il conferimento dell'incarico di revisione legale dei conti per il novennio 2020 - 2028**

Gentili Consiglieri,

gentili Azionisti,

con l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019 è in scadenza il mandato novennale di revisione legale, non rinnovabile, a suo tempo conferito a Deloitte & Touche S.p.A.

Per gli enti di interesse pubblico (EIP), quali sono nel Gruppo Sella Banca Sella Holding Spa, Banca Sella Spa e Banca Patrimoni Sella & C Spa, la nomina di un nuovo revisore legale è regolata dalle seguenti norme:

- l'articolo 19 del D.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 assegna al comitato per il controllo interno e la revisione contabile (CCIRC), che per previsione della medesima norma *“si identifica con il collegio sindacale”*, l'incarico *“di essere responsabile della procedura volta alla selezione dei revisori legali o delle società di revisione legale e raccomandare i revisori legali o le imprese di revisione legale da designare ai sensi dell'articolo 16 del Regolamento europeo”*;
- l'articolo 16 del Regolamento europeo (n- 537/2014 del 16 aprile 2014) (Regolamento) richiede che il CCIRC presenti *“una raccomandazione all'organo di amministrazione ...dell'ente sottoposto a revisione per il conferimento dell'incarico”* alla società di revisione legale, *“preparata a seguito della procedura di selezione disposta dall'ente”* stesso sulla base di criteri indicati nel medesimo articolo 16 il quale, in estrema sintesi, assegna all'ente sottoposto a revisione il compito di predisporre ed attuare *“la procedura di selezione”* e al CCICR, che ne è *“responsabile”*, di convalidarne la correttezza; all'esito della sua attuazione, *“l'ente sottoposto a revisione prepara una relazione sulle conclusioni della procedura di selezione”* la quale *“viene convalidata dal”* CCICR;
- il citato articolo 16 dispone inoltre che *“la proposta all'assemblea generale degli azionisti ... dell'ente sottoposto a revisione per il conferimento dell'incarico ...contiene la raccomandazione e la preferenza”* espresse dal CCICR.

A far tempo dal mese di settembre del 2019, Banca Sella Holding ha sviluppato, messo a punto e attuato la *“procedura di selezione”*, conformemente alle norme sopra ricordate, tenute altresì presenti le norme interne di *governance* che prevedono l'affidamento dell'incarico ad un *“revisore di Gruppo”*.

L'iter procedurale si è svolto costantemente in stretto collegamento con gli scriventi nonché con i CCIRC delle altre due EIP del Gruppo.

Nel corso di numerose riunioni è stato possibile constatare che la procedura di selezione adottata è conforme ai criteri indicati nell'art. 16 del Regolamento Europeo e che essa è stata applicata in modo corretto. Infatti:

- sono state invitate a presentare proposte per la prestazione di servizi di revisore legale sei società di revisione (EY Spa, KPMG Spa; PricewaterhouseCoopers SpA; BDO Italia Spa; Ria Grant Thornton Spa; Baker Tilly Revisa Spa), avendo cura di rispettare il requisito di “non discriminazione” previsto dalla normativa e fornendo gli elementi informativi necessari “*per comprendere l'attività dell'ente sottoposto a revisione e il tipo di revisione legale dei conti da effettuare*” (art. 16, 3. b) Regolamento);
- sono state ricevute quattro proposte (EY Spa, KPMG Spa; PricewaterhouseCoopers Spa; BDO Italia Spa) contenenti tutte le informazioni, le condizioni e le dichiarazioni richieste;
- sono stati individuati “*criteri di selezione trasparenti e non discriminatori ...per valutare le proposte avanzate*” (art. 16, 3. b) Regolamento); essi hanno contemplato quattro classi di “informazioni” a loro volta declinate in alcuni aspetti rilevanti, come riportato nella tabella che segue, dalla quale si desume la rilevanza attribuita, ai fini della valutazione, alle diverse classi di informazioni e, in particolare, l'importanza relativa assegnata ai profili tecnico-operativi e relativi alla sostenibilità (per i quali è stata prevista una valutazione massima di 75 punti su 100) rispetto al profilo economico (per il quale è stata prevista una valutazione massima di 25 punti su 100);

Modello a supporto della valutazione			valutazione massima	
1	Informazioni organizzative e di Indipendenza			39
	1.1	valutazione complessiva della società e del suo network	14	
	1.2	conoscenza e incarichi di revisione nel settore bancario/finanziario	15	
	1.3	valutazioni insussistenza cause di potenziale incompatibilità o di minaccia all'indipendenza e delle procedure interne della società per intercettarle e garantire l'indipendenza	5	
	1.4	valutazione reputazionale - sanzioni ricevute da Autorità di Vigilanza	5	
2	Informazioni tecnico-professionali e impegno previsto			33
	2.1	valutazione piano di revisione: metodologia , indicazione dei rischi, soglia di materialità , gestione del processo di handover; valutazione del processo di interazione con le funzioni az.li di Controllo	8	
	2.2	valutazione del team di revisione, composizione quali-quantitativa	15	
	2.3	monte ore totale previsto, con distinzione delle figure professionali, incluso monte ore destinato al passaggio di consegne col precedente revisore	10	
3	Informazioni economiche			25
	3.1	corrispettivo complessivo, incluse eventuali spese, con valutazione delle tariffe orarie per ciascuna categoria professionale	25	
4	Global goals			3
	4.1	Adesione agli obiettivi di sviluppo sostenibile	3	
			100	100

- è stato preso atto del fatto che l'ineliminabile grado di soggettività del procedimento di selezione suggerisce che esso dia luogo all'espressione di giudizi di tipo "ordinale", volti ad individuare quale o quali tra le società di revisione coinvolte nella selezione appaiano rispondere meglio ai diversi requisiti considerati;
- è stato sottoposto ad attenta analisi il contenuto delle proposte ricevute pervenendo in primo luogo alla conclusione in ordine alla sussistenza in capo a ciascuna delle società di revisione delle capacità organizzative e delle competenze minime e sufficienti per meritare di essere prese in considerazione per la scelta da compiere, ciò che ha consentito di restringere l'intervallo di valutazione tra un minimo complessivo di 55 punti ed il massimo complessivo di 100, con analoghi intervalli, rideterminati in modo proporzionale, per i diversi aspetti considerati;
- l'ente sottoposto a revisione ha valutato le proposte sulla base dei criteri stabiliti, ritenuti validi dal CCRIC, anche in accordo con i CCRIC degli altri EIP del Gruppo, ed è pervenuto ad una prima conclusione, adeguatamente motivata, sintetizzata nella tabella che segue:

	EY	KPMG	PWC	BDO
Aspetti tecnico-operativi e relativi alla sostenibilità	69,15	69,75	62,4	50,15
Aspetto economico	17,5	25	13,75	21,5
Valutazione totale	86,65	94,75	76,15	71,65

- nel rispetto della norma che prevede che *"l'ente sottoposto a revisione è libero di determinare la procedura di selezione e può trattare direttamente con gli offerenti interessati nel corso della stessa procedura"* (art. 16, 3. c) Regolamento), la società ha ritenuto opportuno svolgere alcuni approfondimenti con le due società di revisione che sono risultate preferibili alle altre sulla base dei criteri di selezione applicati (EY e KPMG), con particolare riguardo sia a profili tecnico-operativi (competenze specifiche nel campo IT/Fintech, composizione del Team, distribuzione del monte ore tra le diverse figure professionali) sia all'aspetto economico;
- gli approfondimenti effettuati dalla società in contraddittorio con EY e, separatamente, con KPMG hanno condotto ad un affinamento del risultato del processo di selezione, sintetizzato nella tabella che segue:

	EY	KPMG
Aspetti tecnico-operativi e relativi	70,65	69,75
Aspetto economico	17,5	25
Valutazione totale	88,15	94,75

- risulta pertanto confermato sia il sostanziale pareggio della valutazione relativa ai profili tecnico operativi e relativi alla sostenibilità, per i quali si evidenzia uno scarto trascurabile e di per sé non idoneo a rappresentare un motivo di preferenza netta per una delle due società di revisione, sia il divario tra le proposte economiche, sintetizzato nel punteggio attribuito seguendo il criterio “ordinale” di cui si è detto; si deve notare, in proposito, che l’offerta economica di KPMG è inferiore del 17% circa rispetto a quella di EY; essa è inoltre inferiore del 6% circa rispetto al costo sostenuto dal Gruppo per la revisione legale nell’anno 2019;
- la società ha infine rappresentato al CCRIC, nonché ai CCRIC degli altri EIP del Gruppo, le conclusioni della procedura di selezione anche mediante la relazione prevista dall’art. 16, 3. e) del Regolamento, da ritenersi meritevole di convalida, tenuto conto della conformità dei criteri di selezione adottati al disposto normativo, della trasparenza e del carattere non discriminatorio di questi e del modo in cui è stata condotta la procedura di selezione. Quest’ultima, in particolare, risulta essersi svolta da parte dell’ente sottoposto a revisione con collegialità, con la partecipazione di esponenti aziendali caratterizzati da adeguata competenza, nel rispetto del requisito dell’indipendenza e in modo tracciabile.

Alla luce di quanto precede, lo scrivente collegio sindacale, nella sua funzione di CCIRC:

- rivolge al consiglio di amministrazione di Banca Sella Holding Spa la RACCOMANDAZIONE di proporre all’assemblea degli azionisti che sarà chiamata a conferire l’incarico di revisione legale per gli esercizi 2020 – 2028 di considerare a tal fine una delle due società di revisione che sono risultate preferibili all’esito della procedura di selezione adottata, vale a dire EY Spa e KPMG Spa;
- tenuto conto delle conclusioni della procedura di selezione, illustrato e commentato in precedenza, esprime la PREFERENZA nei confronti di KPMG, giustificata da una valutazione dei profili tecnico-operativi non significativamente inferiore a quella dell’altra società di revisione e da una valutazione dell’aspetto economico che la vede nettamente preferibile;
- dichiara che la presente raccomandazione non è stata influenzata da terze parti e che non è stata applicata alcuna delle clausole del tipo di cui al paragrafo 6 dell’art. 16 del Regolamento, limitativa della scelta dell’assemblea in ordine al conferimento dell’incarico di revisore legale.

Biella, 24 febbraio 2020

Il collegio sindacale, in funzione di CCIRC

Pierluigi Benigno

Daniele Frè

Gianluca Cinti



Società **Banca Sella Holding**
 Nome assemblea **Assemblea degli Azionisti**
 Data assemblea **giovedì 23 aprile 2020**

5 CONFERIMENTO DELL'INCARICO DI REVISIONE LEGALE DEI CONTI DI BANCA SELLA HOLDING S.P.A. PER IL NOVENNIO 2020/2028 E DETERMINAZIONE DEL RELATIVO COMPENSO

PREFERENZA			Votanti	%	Voti	%	
FAVOREVOLI			32	94,12	210.180.052	99,999	
	Ragione Sociale	C.F. / P.IVA	Delegato/Legale Rappresentante		Ordinarie	Speciali	Diritti di voto
	Alba VOLPE	VLPLBA57B60D350A			0	5.175	5.175
	Aldo LUCCA BARBERO	LCCLDA76T07E379S			0	1.725	1.725
	Alessandro BASILE	BSLLSN74R07B791B			0	575	575
	Anna GROSSO	GRSNN71S49A859V			0	7.900	7.900
	Attilio VIOLA	VLITTL50H23A859M			0	27.500	21.462
	Caterina SELLA	SLLCRN63C49F205R			0	6.386	6.386
	Claudio MUSIARI	MSRCLD57M02D094O			0	11.155	11.155
	Elena POLI	PLOLNE77C60L781C			0	138	138
	Enrico BERTOLINO	BRTNRC69H04H037C			0	5.750	5.750
	Enzo PAPETTI	PPTNZE63C29B041U			0	805	805
	Federico SELLA	SLLFRC69H06A859N			0	92.189	21.462
	Giacomo SELLA	SLLGCM69R16A859N			0	109.633	21.462
	Jonathan Salvatore QUATTROPANI	QTTJTH85S04A783Q			0	20	20
	Mara CAROLLO	CRLMRA68R60A859Z			0	1.150	1.150
	Marco COPPA	CPPMRC61A14A859N			0	575	575
	Marco Francesco PELISSERO	PLSMCF77T04L219D			0	7.875	7.875
	Maria Consolata MARENCO DI MORIONDO	MRNMCN67B48L219M			0	98	98
	Marina FESTA BIANCHET	FSTMРН58C52A859D			0	400	400
	Massimiliano ROSSI	RSSMSM67P25H501E			0	1.150	1.150
	Massimo OSSERVATI	SSRMSM60S08A859J			0	4.600	4.600
	Maurizio SELLA	SLLMRZ42E12A859N			0	194.237	21.462
	MAURIZIO SELLA SAA	01561490028	Legale rappresentante	Pietro SELLA	199.393.767	2.966.001	199.415.229
	Michelangelo BERTON	BRTMHL68D13A859Y			0	276	276
	Monica SACCO	SCCMNC61T69A859Z			0	2.645	2.645



Ragione Sociale	C.F. / P.IVA	Delegato/Legale Rappresentante	Ordinarie	Speciali	Diritti di voto
 Nadia MARCANDETTI	MRCNDA67D63Z133H		0	1.150	1.150
 Nicola LAERA	LRANCL79R16H096D		0	414	414
 Paolo VALENTI	VLNPLA61L02L880U		0	2.668	2.668
 Pier Nicola PIZZATO	PZZPNC66S18L436X		0	6.210	6.210
 Pietro SELLA	SLLPTR68C26A859H		0	206.297	21.462
 Renzo TONDELLA	TNDRNZ59B10A859J		0	1.725	1.725
 SELBAN	00211590047	<i>Delegato</i> MAURIZIO SELLA SAA	10.582.233	154.282	10.582.233
 Silvano GALEOTA	GLTSVN73B14A345F		0	4.715	4.715

NON VOTANTI

4 **0,00** **8.509** **0,000**

Ragione Sociale	C.F. / P.IVA	Delegato/Legale Rappresentante	Ordinarie	Speciali	Diritti di voto
 Alessandro CASATI	CSTLSN69E15L219C		0	115	115
 Andrea PETACCIA	PTCNDR88A26A859Y		0	114	114
 Bruno BUTERA	BTRBRN58D24G273J		0	8.050	8.050
 Luigi GALLERAN	GLLLGU71H23A859J		0	230	230

ASTENUTI

2 **5,88** **1.150** **0,001**

Ragione Sociale	C.F. / P.IVA	Delegato/Legale Rappresentante	Ordinarie	Speciali	Diritti di voto
 Aldo GUARDIA	GRDLDA57R02A859F		0	575	575
 Franco DUTTO	DTTFNC57P19B719W		0	575	575

Informativa del Consiglio
di
Amministrazione
sull'attuazione delle
Politiche di Remunerazione
nell'anno
2019

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

Tale relazione fornisce un'informativa in ordine all'attuazione delle vigenti politiche di remunerazione nel corso dell'esercizio 2019 volta ad accrescere la consapevolezza degli Azionisti rispetto alle politiche retributive messe in atto, alle prassi ed ai risultati raggiunti, dimostrando la loro coerenza con la strategia di business, la performance aziendale e una sana politica di gestione del rischio.

La Relazione, articolata in due parti contiene:

- nella prima parte un'informativa sulle modalità con cui sono state definite ed attuate nel gruppo Sella nel corso del 2019 le politiche di remunerazione,
- 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 2019

In merito al processo di determinazione e di controllo delle politiche retributive per l'anno 2019, si rammenta che il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo esame del Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 27 marzo 2019 ha riesaminato il documento delle Politiche di Remunerazione che è stato sottoposto all'Assemblea degli Azionisti della Capogruppo in data 2 aprile 2019, che ha approvato le modifiche apportate che riguardavano principalmente:

- conferma che le poste legate alla permanenza in servizio del personale (cd. Retention bonus e/o corrispettivi per patto di stabilità) sono soggette a tutte le regole applicate alla remunerazione variabile, ma sono da considerarsi effettivamente dovute solo al termine del periodo di permanenza stabilita, con possibilità di definire pagamenti in acconto;
- processo di identificazione del "personale più rilevante" che è diventato parte integrante delle politiche di remunerazione;
- rafforzamento delle disposizioni anti-elusive;
- bonus di ingresso (cd. Entry bonus): possono essere previsti limitatamente al nuovo personale e al primo anno di impiego. I bonus di ingresso non concorrono a determinare il rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa se sono corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione, e cioè con il primo cedolino utile;
- rapporto massimo tra remunerazione variabile e remunerazione fissa: non è più necessaria l'approvazione annuale da parte dell'Assemblea di un rapporto maggiore al 100 per cento della remunerazione fissa per il "personale più rilevante" purché non siano variati i presupposti e le motivazioni che sono state specificate nelle Politiche di Remunerazione;
- individuazione dell'importo particolarmente significativo ai fini della remunerazione variabile del personale più rilevante al superamento del quale la percentuale di dilazionamento e gli anni di dilazionamento aumentano;
- modalità di pagamento della remunerazione variabile per il "personale più rilevante": il periodo di retention degli strumenti finanziari, o assimilati, utilizzati per erogare parte della remunerazione variabile è stato ridotto da 2 anni ad 1 anno per la componente della remunerazione variabile pagata upfront, mentre rimane confermato 1 anno per la parte differita pagata in strumenti finanziari o assimilati;
- remunerazione dei Consiglieri non esecutivi: ove ai consiglieri non esecutivi sia riconosciuta una remunerazione variabile, la quota riconosciuta in strumenti finanziari o ad essi correlata (pari al 25% della remunerazione variabile) è soggetta a retention sino al termine o alla scadenza del mandato ove il rinnovo

- non costituisce un'ipotesi di scadenza del mandato;
- i compensi pattuiti in occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro/cessazione anticipata della carica sono soggetti a tutte le regole applicabili alla remunerazione variabile e sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica; eccezion fatta per gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che – per ciascun anno di durata del patto – non eccede l'ultima remunerazione annuale fissa;
- modalità di calcolo dell'utile netto rettificato: eliminata la deduzione variazioni delle immobilizzazioni immateriali dalle modalità di calcolo dell'Utile netto rettificato consolidato e di società, base di calcolo della remunerazione variabile dei vertici di Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione riesamina annualmente le Politiche di Remunerazione su proposta della Direzione Generale di Gruppo previo parere del Comitato per la Remunerazione. Nel processo di riesame e di verifica annuale in merito alla loro corretta attuazione e funzionamento, la Direzione Generale di gruppo coinvolge le funzioni aziendali Compliance, Risk Management, Risorse Umane, Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Revisione Interna a cui spetta, in coerenza con le responsabilità loro assegnate, prima di tutto il compito di verificare la corretta applicazione dei principi e criteri previsti dalla normativa.

In particolare:

- il servizio Compliance esamina 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 alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. Pone inoltre in essere controlli al fine di verificare l'assenza di conflitti di interesse;
- il servizio Risk Management verifica che i sistemi di remunerazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla banca, secondo metodologie coerenti con quelle che la banca adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni;
- il servizio Pianificazione strategica si esprime in conseguenza di un significativo cambiamento degli obiettivi strategici di società e di gruppo;
- il servizio Controllo di Gestione si esprime in merito alla valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- il servizio Risorse Umane esamina la coerenza delle politiche di remunerazione con i principi e le politiche di gestione del personale e in merito alla concreta e corretta attuazione a tutti i livelli di quanto previsto nelle politiche di remunerazione.

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

Le Politiche di Remunerazione così definite sono state applicate a tutte le società facenti parte del Gruppo Sella e, all'interno delle società, ai seguenti soggetti:

- Consiglieri di Amministrazione;
- Consiglieri di Amministrazione che ricoprono particolari cariche;
- Consiglieri di Amministrazione non esecutivi che ricoprono particolari cariche;

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

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

Il Comitato per la Remunerazione, composto attualmente dagli Amministratori indipendenti Mario Bonzano (Presidente), Francesca Arnaboldi e Jean Paul Fitoussi, ha i seguenti compiti:

- formula al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione del Presidente, dei Vice Presidenti, dell'Amministratore Delegato, nonché per i componenti del Consiglio a cui siano attribuite particolari cariche, poteri o funzioni dallo Statuto o dal Consiglio stesso;
- su proposta dell'Amministratore Delegato si esprime in ordine alla remunerazione: dell'alta dirigenza della Banca, intendendosi per tale i componenti della Direzione Generale (Direttore 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 responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante "personale più rilevante";
- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- vigila che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con la gestione da parte della banca dei suoi profili di rischio, capitale e liquidità e che i sistemi di remunerazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla banca;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al consiglio di amministrazione per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati interni al consiglio di amministrazione, in particolare con il Comitato Rischi³;

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

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

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.

- 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, 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;
- 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 2019 il Comitato si è riunito 9 volte e ha avuto modo di operare concretamente, esprimendosi, tra l'altro, in merito e sottoponendo ove necessario all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo:

- esame della risposta alle criticità evidenziate nella Relazione di Audit annuale sul Sistema di remunerazione ed incentivazione;
- esame ed approvazione della proposta di variazione delle "Politiche di Remunerazione del gruppo Sella" anno 2019;
- esiti del processo di autovalutazione per l'individuazione del "personale più rilevante" per l'anno 2019;
- modalità di attuazione delle Politiche di Remunerazione per l'anno 2018;
- approvazione di importi, criteri e modalità di consuntivazione della remunerazione variabile per il 2018 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 della proposta di erogazione di compensi in occasione della cessazione anticipata dalla carica.
- esame della proposta di erogazione di compensi per risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

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

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

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

Per remunerazione variabile si intendono tra l'altro le poste retributive legate al

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.

raggiungimento di obiettivi stabiliti ed erogate sulla base dei risultati effettivamente raggiunti.

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

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

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

La remunerazione variabile è inoltre riconosciuta a condizione che il Gruppo e la società chiuda in utile (salvo casi di start-up e ristrutturazione aziendale da definire ad inizio periodo) e rispetti 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.

Il sistema di remunerazione ed incentivazione vuole perseguire i seguenti obiettivi:

- assicurare una eccellente gestione ordinaria della società;
- attrarre e mantenere i talenti ovvero le professionalità adeguate alle esigenze operative, gestionali;
- orientare e incentivare i comportamenti attesi (“virtuosi”) stimolando il raggiungimento di risultati eccellenti durevoli nel tempo, al netto dei rischi;
- 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;
- favorire il gioco di squadra valorizzando nel contempo il risultato individuale;
- aumentare la produttività, attraverso una efficace ed efficiente attività sempre nel rispetto della sana e prudente gestione;
- assicurare il giusto equilibrio tra componente fissa e variabile al fine di evitare conflitti di interesse.

Ai fini dell’attuazione delle Politiche di Remunerazione alcuni soggetti sono identificati come “personale più rilevante” nella misura in cui la loro attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo e della Società.

In relazione a quest’ultimo punto, le disposizioni di Banca d’Italia in tema di remunerazione e incentivazione prevedono che per l’identificazione del “personale più rilevante” sia applicato il Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604. In attuazione della CRDIV, 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 2019 è stata quindi svolta dal Consiglio di Amministrazione di Banca Sella Holding che ha identificato, nelle sedute del 25 marzo 2019 e del 1 ottobre 2019, il “personale più rilevante” per l’intera Banca

Sella Holding e per il Gruppo Sella applicando le modalità operative definite nel suddetto Regolamento, le quali prevedono che un soggetto ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del gruppo se soddisfa:

- uno qualsiasi dei 15 criteri qualitativi previsti nel regolamento;
- uno qualsiasi dei 3 criteri quantitativi previsti nel regolamento, fatti salvi i casi in cui sia dimostrato che il soggetto che rientra per i soli criteri quantitativi svolga attività professionali ed abbia responsabilità in unità operative non rilevanti ovvero che l'attività professionale svolta dal soggetto non ha alcun impatto sul profilo di rischio di una unità operativa rilevante.

Al termine del processo per l'anno 2019 sono stati identificati come "personale più rilevante" di Banca Sella Holding 37 soggetti, per 26 dei quali è prevista la corresponsione di remunerazione variabile nella Banca.

Per il gruppo sono stati identificati 141 soggetti, per 123 dei quali è prevista la corresponsione di remunerazione variabile.

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 Gruppo per l'anno 2019 può raggiungere al massimo il 200% della remunerazione fissa, con esclusione del personale operante nelle funzioni aziendali di controllo per il quale il limite è fissato ad un terzo della remunerazione fissa.

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

- all'Utile Netto consolidato di gruppo rettificato, che ha un peso mai inferiore al 10% della remunerazione variabile di breve periodo complessivamente prevista e
- all'Utile Netto Rettificato della società.

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

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

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

Per tutto il "personale più rilevante" della Banca inoltre:

- in aggiunta al limite massimo al rapporto tra la componente variabile maturata annualmente e la componente fissa, approvato dall'Assemblea, viene applicata l'ulteriore previsione, in base alla quale la remunerazione variabile massima a consuntivo non può eccedere oltre tre volte la remunerazione variabile fissata a budget. Per la maggior parte del "personale più rilevante" detto vincolo risulta maggiormente stringente ed agisce da limite preventivo rispetto a quei casi in cui la remunerazione variabile maturata a consuntivo possa raggiungere il 200% della remunerazione fissa;
- la componente variabile viene erogata subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di performance, sottoposta a meccanismi di correzione per il rischio e differita temporalmente se di importo superiore a €40.000 lordi o se il rapporto fra remunerazione variabile a consuntivo e remunerazione fissa è \geq al 50%, con percentuali di dilazionamento differenti per scaglioni di premio e con periodi di differimento che variano da 2 a 4 anni sempre in funzione dell'importo di remunerazione variabile maturata;
- ove la remunerazione variabile sia soggetta a differimento sulla base di quanto stabilito al punto precedente, il 25% della componente variabile, sia per ciò che riguarda la componente pagata a pronti (up-front) che le componenti soggette a differimento è accantonato, assoggettato a specifici periodi di mantenimento e rivalutato o svalutato:
 - per una quota pari al 40% sulla valutazione economica delle azioni di Banca Sella Holding, rappresentativa del valore economico del gruppo Sella;
 - per una quota pari al 60% sulla valutazione economica indipendente delle azioni della Società Controllante presso cui la persona che riceve il bonus ha lavorato.

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 Sella;

- l'erogazione della parte differita avviene a condizione che:
 - al momento dell'effettivo pagamento continui il rapporto di lavoro con società del gruppo (oppure in caso di pensionamento, premorienza o invalidità);
 - non siano stati verificati errori relativi ai dati e calcoli che hanno dato origine al compenso maturato;
 - non siano emersi comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca e/o carenze patrimoniali. I risultati non si siano rilevati non duraturi o non realmente conseguiti, per effetto di condotte dolose o gravemente colpose;
 - non si sia scesi al di sotto dei limiti patrimoniali regolamentari;
 - per il personale non appartenente alle funzioni di controllo, abbiano dato esito positivo le verifiche di correttezza e le valutazioni di sostenibilità degli utili conseguiti negli anni precedenti. In caso emergano situazioni, che non abbiano già avuto effetto sul premio variabile dell'anno in corso e che evidenzino la non sostenibilità dei risultati conseguiti (es.: non rispetto parametri di rischio, emersione di perdite riferite a fattispecie che negli anni precedenti hanno determinato utile; mancato rispetto dei livelli target di capitale), queste ultime vengono esaminate dal Consiglio di Amministrazione che può decidere

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

- per il personale appartenente alle funzioni di controllo, non siano emersi fatti che evidenzino una carenza nel processo di controllo e di gestione del rischio posto in essere negli anni precedenti. Tali fattispecie vengono esaminate dal Consiglio di Amministrazione che può decidere l'azzeramento o la riduzione della quota di bonus accantonata.

L'erogazione della componente variabile della remunerazione è subordinata alla clausola di claw-back, in virtù della quale nel caso in cui venga accertato che il lavoratore destinatario della componente variabile della remunerazione 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.

Per l'anno 2019 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 \geq 11%

risultano superati.

Per ciò che riguarda la consuntivazione della remunerazione variabile per il "personale più rilevante" del gruppo il differimento della remunerazione variabile annuale maturata nel 2019 ha coinvolto 52 soggetti, per una percentuale di differimento pari:

- al 55,52% e per un periodo di differimento di 4 anni per 1 persona;
- al 44,61% e per un periodo di differimento di 3 anni per 6 persone;
- al 20,08% e per un periodo di differimento di 2 anni per 45 persone.

Per 9 soggetti la remunerazione variabile maturata a consuntivo ha superato il 100% della remunerazione fissa con un massimo del 200%.

L'incidenza media della remunerazione variabile maturata sulla remunerazione fissa è stata pari al 35,86% sul totale del "personale più rilevante" per cui è prevista remunerazione variabile a budget.

Per 2 soggetti appartenenti al "personale più rilevante" non è stata invece riconosciuta remunerazione variabile per l'esercizio 2019 per mancato superamento dei vincoli di accesso.

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 2019", previa verifica da parte di ciascuna società che i vincoli di accesso al sistema incentivante specifici di ciascuna società e aggiuntivi rispetto ai vincoli di accesso validi per tutto il personale del Gruppo risultassero superati.

In particolare la remunerazione variabile per il personale operante nelle funzioni di controllo è stata determinata sulla base del premio stabilito a budget misurato sui risultati effettivamente raggiunti in relazione ai seguenti parametri, prevalentemente di natura qualitativa e coerenti con le finalità della funzione svolta, quali ad esempio:

- qualità dell'attività lavorativa; ad esempio: capacità di far emergere le anomalie nell'ambito delle attività oggetto di controllo e di portarle a conoscenza di livelli appropriati dell'impresa;
- rispetto scadenze (ad esempio rispetto del piano annuale delle attività) e progetti
- rispetto livelli di servizio;

- obiettivi di gruppo non legati all'andamento economico purchè siano tali da non compromettere l'obiettività del loro operato;
- costi degli specifici servizi, a condizione che non siano fonte di potenziali conflitti di interesse;
- gestione e crescita delle persone.

Tutta la remunerazione variabile, annuale e differita, è riconosciuta cash, non essendo ad oggi previsti nel gruppo piani basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari.

In ultimo si segnala che, nel rispetto dei limiti massimi approvati dall'Assemblea degli Azionisti, nel corso dell'esercizio 2019:

- è stato accordato ad un soggetto non appartenente al "personale più rilevante" un compenso per conclusione anticipata del rapporto di lavoro per un importo complessivo pari a € 250.000 lordi quale integrazione del trattamento di fine rapporto, di cui € 151.240 lordi riconosciuti a titolo di preavviso contrattuale. La restante parte è assimilata alla remunerazione variabile e assoggettata a meccanismi di correzione ex-post (claw-back) in caso di comportamenti fraudolenti e di colpa grave a danno dall'azienda che dovessero successivamente essere accertati.
- è stato accordato ad un soggetto appartenente al "personale più rilevante" a titolo di compenso per la risoluzione anticipata dalla carica, un importo pari a € 90.000 lordi, di cui € 50.625 lordi riconosciuti up front e la restante parte è erogata nel rispetto delle regole di dilazionamento previste per l'erogazione della remunerazione variabile del "personale più rilevante" e assoggettato a meccanismi di correzione ex-post (malus e claw-back) in caso di comportamenti fraudolenti e di colpa grave a danno dall'azienda che dovessero successivamente essere accertati.

*** **

Parte 2 – Informativa quantitativa sulle remunerazioni

Si sottopongono all'Assemblea i documenti contenenti la sintesi numerica delle modalità di applicazione per l'anno 2019 delle Politiche di Remunerazione in Banca Sella Holding e nel Gruppo Sella per tutto il personale e in particolare per il "personale più rilevante".

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

ANNO 2019

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE - ANNO 2019	NUMERO PERSONE COINVOLTE (2019)	RETRIBUZIONE FISSA		RETRIBUZIONE VARIABILE							RAPPORTI (%)		
		COMPENSO "FISSO" MEDIO	COMPENSO "FISSO" TOTALE	COMPENSO VARIABILE ANNUALE							BONUS BANK EROGATA NELL'ESERCIZIO 2019 DI COMPETENZA ESERCIZI PRECEDENTI	RAPPORTO VARIABILE A BUDGET MEDIO / FISSO	RAPPORTO VARIABILE A CONSUNTIVO MEDIO / FISSO
				COMPENSO "VARIABILE A BUDGET" MEDIO	COMPENSO "VARIABILE A BUDGET" TOTALE	COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" MEDIO	COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" TOTALE	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" UPFRONT	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" DIFFERITO	LORDO			
Categorie	(a)	(b)=(a) * (c)	(d)	(e)=(a) * (f)	(g)=(a) * (h)	(i)=(a) * (j)	(k)	(l)	(m)	(n)	(o)=(n) / (m)	(p)=(n) / (o)	
SINDACI	3	58.333,33	175.000,00	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%
PERSONALE PIU' RILEVANTE	37	103.494,38	3.829.292,22	43.318,62	1.602.788,96	54.200,71	2.005.426,17	1.099.230,22	906.207,03	572.252,52	41,86%	52,37%	
di cui AMMINISTRATORI	10	75.810,82	758.108,24	7.516,50	75.165,00	9.883,40	98.834,00	54.268,82	44.564,69	49.514,52	9,91%	13,04%	
di cui AMMINISTRATORE DELEGATO	1	329.510,64	329.510,64	285.014,00	285.014,00	364.762,00	364.762,00	141.678,68	223.083,60	217.607,41	86,50%	110,70%	
di cui ALTA DIRIGENZA	4	160.183,59	640.734,36	99.702,63	398.810,50	150.809,58	603.238,30	283.411,91	319.826,58	223.412,03	62,24%	94,15%	
di cui RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	4	100.367,00	401.468,00	24.505,00	98.020,00	26.293,75	105.175,00	91.435,94	13.739,07	7.111,23	24,24%	26,20%	
di cui INVESTMENT BANKING	6	95.817,44	574.904,63	53.240,99	319.445,96	63.293,89	379.523,32	224.007,45	155.526,54	74.607,33	55,57%	66,02%	
di cui RETAIL BANKING	4	106.201,71	424.806,86	59.850,00	239.400,00	71.287,11	285.148,44	151.582,56	133.566,29	-	56,36%	67,12%	
di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	8	87.469,94	699.759,49	23.866,69	186.933,50	21.093,14	168.745,11	152.844,85	15.900,26	-	26,71%	24,11%	
FUNZ. AZIENDALI DI CONTROLLO	73	37.751,12	2.755.831,89	3.424,01	249.953,80	3.918,76	285.069,49	286.069,49	-	-	9,07%	10,38%	
INVESTMENT BANKING	59	47.140,33	2.781.279,74	22.535,92	1.329.619,28	27.951,54	1.649.140,87	1.355.347,79	293.793,09	168.467,40	47,81%	59,29%	
RETAIL BANKING	11	15.440,96	169.850,58	4.117,64	45.294,00	4.565,89	50.224,84	42.786,35	7.438,52	759,91	26,67%	29,57%	
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	114	38.485,62	4.387.360,93	6.144,89	700.517,21	8.226,16	937.782,01	891.179,20	46.602,81	-	15,97%	21,37%	
ALTRE AREE	2	26.951,34	53.902,68	5.000,00	10.000,00	7.231,12	14.462,24	14.462,24	-	-	18,55%	26,83%	
CONSULENTI	2	40.359,50	80.719,00	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%	
TOTALE	301	€ 47.287	€ 14.233.237	€ 13.084	€ 3.938.172	€ 16.422	€ 4.943.106	€ 3.689.075	€ 1.254.041	€ 741.480	27,67%	34,73%	
TOTALE (escluso amministratori/sindaci/consulenti)	286	€ 46.222	€ 13.219.410	€ 13.507	€ 3.863.007	€ 16.938	€ 4.844.272	€ 3.634.806	€ 1.209.477	€ 691.965	29,22%	36,65%	

Note:

- Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2019.
- Gli importi sono indicati a lordo.
- Il personale è suddiviso nelle categorie previste da Banca d'Italia/EBA per la raccolta annuale dei dati riferiti alle remunerazioni.
- La retribuzione di ogni persona è conteggiata tenendo conto della quota di FTE per cui è remunerata dalla specifica società al 31/12/2019.
- Le quote differite e relative ad esercizi precedenti rappresentate nel "Retail Banking" si riferiscono ad un soggetto identificato come "personale più rilevante" in altra società del gruppo; le quote in oggetto sono di competenza di Banca Sella Holding in virtù del comando.

*** **

GRUPPO SELLA - INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER AREA DI ATTIVITÀ

ANNO 2019

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE - ANNO 2019	NUMERO PERSONE COINVOLTE (2019)	RETRIBUZIONE FISSA		RETRIBUZIONE VARIABILE							RAPPORTI (%)			
		COMPENSO "FISSO" MEDIO	COMPENSO "FISSO" TOTALE	COMPENSO VARIABILE ANNUALE							BONUS BANK EROGATA NELL'ESERCIZIO 2019 DI COMPENSAZIONE ESERCIZI PRECEDENTI	RAPPORTO VARIABILE A BUDGET MEDIO / FISSO MEDIO	RAPPORTO VARIABILE A BUDGET MEDIO / FISSO MEDIO	
				COMPENSO "VARIABILE A BUDGET" MEDIO	COMPENSO "VARIABILE A BUDGET" TOTALE	COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" MEDIO	COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" TOTALE	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" LIFEPONTI	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" DIFFERITQ	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" DIFFERITQ				
Categorie	(a)	(b)=(a)1	(c)	(d)=(a)2	(e)	(f)=(a)3	(g)=(a)4	(h)	(i)	(j)	(k)=(j)1	(l)=(j)2		
SINDACI	25,00	24.902,67	622.566,76	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%	
AMMINISTRATORI ALTRE SOCIETA' DEL GRUPPO	40,00	27.941,23	1.117.649,35	-	-	-	-	-	-	-	2.865,51	0,00%	0,00%	
AMMINISTRATORI CAPOGRUPPO	10,00	112.223,31	1.122.233,11	-	-	8.910,75	89.107,47	9.863,35	98.833,51	54.268,82	44.564,69	49.514,52	7,94%	8,81%
AMMINISTRATORI DELEGATI	24,00	155.247,98	3.725.951,45	-	-	86.578,29	2.077.879,03	92.948,34	2.230.760,18	1.141.669,07	1.089.091,12	762.218,11	55,77%	59,87%
ALTA DIRIGENZA	17,00	135.863,79	2.301.524,46	-	-	55.179,58	938.052,79	79.677,40	1.854.515,86	786.471,01	568.044,84	374.540,13	40,76%	38,85%
RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	12,00	88.625,92	1.083.511,03	-	-	15.175,83	185.710,00	18.785,38	225.424,52	197.946,38	27.678,14	14.222,46	17,46%	21,20%
ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE	78,00	157.772,59	12.306.261,63	-	-	33.118,36	2.583.231,94	44.202,99	3.447.833,22	2.234.265,22	1.213.568,00	655.984,27	20,99%	28,02%
di cui INVESTMENT BANKING e ASSET MANAGEMENT	10,00	135.946,02	1.359.460,19	-	-	84.244,60	842.445,96	108.485,70	1.084.856,99	502.276,10	582.580,89	384.624,92	61,97%	78,80%
di cui RETAIL BANKING	40,00	113.271,76	4.534.870,26	-	-	32.585,42	1.303.416,61	40.356,92	1.614.277,03	1.141.214,88	473.062,15	191.485,35	28,74%	35,60%
di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	16,00	96.243,43	1.541.494,62	-	-	25.149,31	402.245,00	33.888,44	534.215,07	402.396,54	131.816,53	79.874,00	26,99%	34,66%
di cui CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	12,00	408.809,70	4.870.436,36	-	-	2.927,03	35.124,37	12.873,68	214.484,12	188.375,69	26.108,43	-	0,72%	4,60%
FUNZ. AZIENDALI DI CONTROLLO	215,00	39.777,74	8.552.215,11	-	-	3.115,62	669.899,29	3.332,42	716.469,35	-	-	-	7,83%	8,38%
INVESTMENT BANKING	86,00	48.063,35	4.133.448,13	-	-	18.455,96	1.587.212,96	23.876,09	2.053.343,94	1.759.550,53	293.793,41	168.467,40	38,40%	49,68%
RETAIL BANKING	237,00	43.264,89	102.537.785,82	-	-	2.916,83	6.912.879,70	3.113,60	7.379.240,06	7.379.240,06	-	-	6,74%	7,20%
ASSET MANAGEMENT	66,00	57.416,63	3.793.457,86	-	-	5.714,77	377.175,00	14.520,88	958.378,18	958.378,18	-	-	9,94%	25,26%
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	372,00	41.299,97	15.363.589,88	-	-	3.375,03	1.255.511,17	4.734,20	1.763.123,26	1.714.520,45	46.602,81	-	8,17%	11,46%
ATTIVITA' ASSICURATIVA	19,00	33.268,56	632.102,71	-	-	3.052,63	58.000,00	4.071,79	77.364,06	77.364,06	-	-	9,18%	12,24%
ALTRE AREE DI ATTIVITA'	637,00	36.540,59	23.276.358,51	-	-	1.697,00	1.081.368,75	1.863,91	1.187.312,02	1.187.312,02	-	-	4,60%	5,10%
ALTRI DIPENDENTI OPERANTI ALL'ESTERO	769,00	11.260,67	8.659.458,06	-	-	634,03	487.567,22	623,04	479.116,90	-	-	-	5,63%	5,53%
CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	358,00	90.319,32	32.334.317,08	-	-	1.522,00	544.875,64	5.376,89	1.924.927,95	1.924.927,95	-	-	1,69%	5,95%
CONSULENTI	1,00	102.207,38	102.207,38	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%
AGENTI	91,00	52.083,93	4.739.637,51	-	-	-	-	162,86	14.820,03	14.820,03	-	-	0,00%	0,31%
TOTALE	5.190,00	€ 43.619	€ 226.384.276	€ 3.632	€ 18.848.431	€ 4.607	€ 23.909.463	€ 20.626.320	€ 3.283.143	€ 2.027.812	€ 8.336	€ 10.569	9,77%	11,74%
TOTALE (escluso amministratori/sindaci/consulenti/agenti)	4.665,00	€ 39.945	€ 186.345.665	€ 3.904	€ 18.214.448	€ 4.688	€ 21.870.882	€ 18.632.303	€ 3.238.578	€ 1.975.432	€ 9,77%	€ 11,74%		

Note:

- Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2019
- Gli importi sono indicati a lordo
- Il personale è suddiviso nelle categorie previste da Banca d'Italia/EBA per la raccolta annuale dei dati riferiti alle remunerazioni
- Per i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede che non rientrano nel "personale più rilevante" non è riportato un compenso variabile a budget perché per la natura specifica di tale compenso non è possibile effettuare una previsione ad inizio anno.

*** **

BANCA SELLA HOLDING – INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

ANNO 2019

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NEL GRUPPO BANCA SELLA ANNO 2019 - PERSONALE PIU' RILEVANTE	NUMERO PERSONE COINVOLTE (2019)	COMPENSO "FISSO" TOTALE	COMPENSO VARIABILE ANNUALE							BONUS BANK EROGATA NELL'ESERCIZIO 2019 DI COMPENSAZIONE ESERCIZI PRECEDENTI
			NUMERO PERSONE CON COMPENSO VARIABILE (2019)	COMPENSO "VARIABILE A BUDGET" TOTALE	COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" TOTALE	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" LIFEPONTI in contanti	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" STRUMENTI FINANZIARI O EQUIPARATI	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" DIFFERITQ in contanti	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" DIFFERITQ in strumenti finanziari o equiparati	
AMMINISTRATORI	10	758.108,24	1	75.165,00	98.834,00	54.268,82	18.089,61	19.856,31	6.618,77	49.514,52
AMMINISTRATORE DELEGATO	1	329.510,64	1	285.014,00	364.762,00	141.678,68	47.226,23	131.893,03	43.964,34	217.607,41
ALTA DIRIGENZA	4	640.734,36	4	398.810,50	603.238,30	283.411,91	94.470,64	169.016,95	56.338,99	223.412,03
RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	4	401.468,00	4	98.020,00	105.175,00	91.435,94	7.045,32	5.020,32	1.673,44	7.111,23
INVESTMENT BANKING	6	574.904,63	6	319.445,96	379.523,32	224.007,45	65.743,72	67.337,12	22.445,70	74.607,33
RETAIL BANKING	4	424.806,86	2	239.400,00	285.148,44	151.582,56	34.438,04	74.346,19	24.782,06	-
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	8	699.759,49	8	186.933,50	168.745,11	152.844,85	11.380,91	3.389,51	1.129,84	-
TOTALE	37	€ 3.829.292	26	€ 1.602.789	€ 2.005.426	€ 1.099.230	€ 278.394	€ 470.859	€ 156.953	€ 572.253

Note:

- Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2019.
- Gli importi sono indicati a lordo.
- Il personale è suddiviso nelle categorie previste da Banca d'Italia/EBA per la raccolta annuale dei dati riferiti alle remunerazioni.
- La retribuzione di ogni persona è conteggiata tenendo conto della quota di FTE per cui è remunerata dalla specifica società al 31/12/2019.

*** **

GRUPPO SELLA – INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

ANNO 2019

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NEL GRUPPO BANCA SELLA ANNO 2019 - PERSONALE PIU' RILEVANTE	NUMERO PERSONE COINVOLTE (2019)	COMPENSO "FISSO" TOTALE	COMPENSO VARIABILE ANNUALE							BONUS BANK EROGATA NELL'ESERCIZIO 2019 DI COMPENSAZIONE ESERCIZI PRECEDENTI
			NUMERO PERSONE CON COMPENSO VARIABILE (2019)	COMPENSO "VARIABILE A BUDGET" TOTALE	COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" TOTALE	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" LIFEPONTI in contanti	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" STRUMENTI FINANZIARI O EQUIPARATI	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" DIFFERITQ in contanti	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" DIFFERITQ in strumenti finanziari o equiparati	
AMMINISTRATORI	10	1.122.233,11	1	89.107,47	98.834,00	54.268,82	18.089,61	19.856,31	6.618,77	49.514,52
AMMINISTRATORE DELEGATO	24	3.725.951,45	21	2.077.879,03	2.230.760,18	1.141.669,07	328.140,72	570.713,37	190.237,03	762.218,11
ALTA DIRIGENZA	17	2.301.524,46	17	938.052,79	1.354.515,68	786.471,01	197.360,30	278.013,40	92.671,14	374.540,13
RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	12	1.063.511,03	11	185.710,00	225.424,50	197.946,38	14.090,63	10.040,63	3.346,88	14.222,46
INVESTMENT BANKING	10	1.359.460,19	10	842.445,96	1.084.846,45	502.276,10	146.910,27	326.752,97	108.917,65	384.624,92
RETAIL BANKING	40	4.534.870,26	36	1.303.416,61	1.614.278,05	1.141.214,88	205.809,44	200.439,49	66.812,22	191.485,35
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	16	1.541.494,62	16	402.245,00	534.214,89	402.398,54	69.148,55	47.000,98	15.667,00	79.874,00
CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	12	4.870.436,36	11	35.124,37	214.483,90	188.375,69	21.429,63	3.509,10	1.169,70	-
TOTALE	141	€ 20.519.482	123	€ 5.879.981	€ 7.357.358	€ 4.414.620	€ 1.000.979	€ 1.456.326	€ 485.441	€ 1.856.479

Note:

- Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2019.
- Gli importi sono indicati a lordo.
- Il personale è suddiviso nelle categorie previste da Banca d'Italia/EBA per la raccolta annuale dei dati riferiti alle remunerazioni.
- La retribuzione di ogni persona è conteggiata tenendo conto della quota di FTE per cui è remunerata dalla specifica società al 31/12/2019.

*** **

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 2019

Carica	Remunerazione Fissa	Benefit	Remunerazione variabile 2019 a consuntivo - erogata upfront	Remunerazione variabile 2019 a consuntivo - soggetta a differimento
Presidente	266.172		54.269	44.565
Amministratore Delegato (1)	228.660	3.017	112.092	176.497
Direttore Generale (1)	97.834		29.587	46.587
Condirettore Generale	105.963	2.665	64.532	61.553

(Importi lordi)

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").

*** **

Numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più nell'esercizio 2019, per remunerazioni fra 1 e 5 milioni di euro ripartite in fasce di pagamento di 500 mila euro e per remunerazioni pari o superiori a 5 milioni di euro ripartite in fasce di pagamento di 1 milione di euro.

Nessun soggetto nel Gruppo Sella ha percepito una remunerazione complessiva lorda superiore o uguale ad 1 milione di euro nell'esercizio 2019.

*** **

Relazione di audit

Sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo Sella

SINTESI

La verifica ha rilevato la sostanziale conformità del sistema di remunerazione ed incentivazione del Gruppo Sella alle disposizioni normative esterne, recentemente oggetto di integrazione.

Si evidenzia infatti che i Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo hanno approvato le Politiche di Remunerazione per il 2019, ad eccezione di una società per cui l'approvazione è prevista nel mese di dicembre; le informative relative all'attuazione delle politiche di remunerazione nell'esercizio precedente e alla relazione predisposta dalla funzione di audit nel 2018 sono state portate all'attenzione delle Assemblee delle Società del Gruppo interessate che hanno altresì deliberato sulle materie di propria competenza; sono state inviate le informative indirizzate a Banca d'Italia e sono state pubblicate sul sito web, conformemente alle disposizioni di vigilanza, quelle indirizzate al pubblico.

I controlli sul rispetto del divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione, o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi, effettuati a campione sul personale più rilevante, non hanno evidenziato irregolarità.

Inoltre, ad eccezione di una imprecisione nel calcolo del differimento di un dipendente, non sono state riscontrate irregolarità sull'applicazione del processo di identificazione del Personale più rilevante e sul rispetto delle regole previste in materia di vincoli di accesso, limiti e modalità di calcolo, differimento e retention per la consuntivazione della remunerazione variabile relativa all'esercizio precedente. Sono stati comunque espressi suggerimenti volti a migliorare il processo di valutazione del Personale più rilevante.

Permangono ritardi nella definizione dei criteri per la determinazione della remunerazione variabile di CEO e Vice CEO delle Società del Gruppo e nella definizione dei KPI per il personale dipendente.

È stato infine suggerito di provvedere all'aggiornamento della normativa secondaria sulla base delle modifiche intervenute con il 25° aggiornamento della circolare 285/13 di Banca d'Italia, già recepite nella normativa primaria, auspicando una contestuale attività di semplificazione e razionalizzazione dell'impianto normativo secondario, anche al fine di assicurare una più agevole manutenzione dello stesso.

Giudizio Complessivo: 6,3 (Parzialmente favorevole)

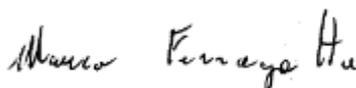
Numero di criticità rilevate					
Basso (R1)	Medio - Basso (R2)	Medio (R3)	Medio - Alto (R4)	Alto (R5)	Totale
5	4	-	-	-	9

AZIENDA
Sede legale
Presidente
Amministratore Delegato
Responsabile GBS Risorse Umane
Data

Banca Sella Holding S.p.A.
Biella, Piazza Gaudenzio Sella n° 1
Maurizio Sella
Pietro Sella
Fabio Colacicco
05/12/2019

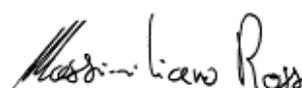
Auditing Servizi di Investimento

Marco Ferragatta



Revisione Interna

Massimiliano Rossi



DESCRIZIONE DELL'AREA DI INTERVENTO

Obiettivo e ambito del presente intervento di *audit*

L'intervento di *audit* ha avuto l'obiettivo di verificare l'adeguatezza del sistema di remunerazione ed incentivazione del Gruppo Sella rispetto alla Circolare n° 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia, in particolare a quanto contenuto nel 25° Aggiornamento del 23 ottobre 2018 relativo alle "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione".

La normativa esterna di riferimento per l'esecuzione del presente intervento di *audit* è la seguente:

- Circolare 285 di Banca d'Italia, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione";
- "Regolamento delegato (UE) n° 604/2014 della Commissione del 4 marzo 2014 che integra la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente", limitatamente alle sezioni riguardanti l'identificazione del "Personale più Rilevante";
- "Regolamento (UE) n° 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento", limitatamente alla sezione riguardante la pubblicazione delle informazioni relative alle politiche di remunerazione;
- Comunicazione di Banca d'Italia avente ad oggetto "Bilancio 2018 – Distribuzione di dividendi e politiche di remunerazione", ove si fa riferimento all'impatto che la remunerazione variabile può avere sulla capacità di costituire e mantenere una solida base di capitale, che richiama l'analoga Lettera della Banca Centrale Europea del 09/01/2019 avente ad oggetto "Politiche relative alla remunerazione variabile".

Le verifiche sono state svolte attraverso l'esame della seguente documentazione interna:

- diagramma funzionale del processo *end to end* "4.02.02 Politiche di Remunerazione e Meritocrazia", che rappresenta l'iter di definizione, approvazione e attuazione del sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo Sella¹;
- "Politiche di remunerazione del Gruppo Banca Sella 2019", contenente l'insieme dei principi generali di Gruppo relativi alle Politiche di Remunerazione;
- "Principi e regole generali del sistema incentivante del Gruppo Banca Sella 2017", che definisce i meccanismi che regolano principi, regole e modalità per la determinazione della remunerazione variabile legata al raggiungimento degli obiettivi assegnati²;
- documenti specifici contenenti il Sistema Incentivante di ciascuna Società del Gruppo, ove già definito al momento dell'intervento di *audit*, redatti in coerenza con i principi e le regole contenute nei due documenti precedentemente citati;
- informative del Consiglio di Amministrazione sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione dell'anno 2018 e sulla relazione della Revisione Interna relativa all'anno precedente;
- verbali del Comitato per la Remunerazione relativi alle sedute del 26/02/2019, del 25/03/2019, del 01/04/2019, del 18/04/2019, del 29/05/2019 e del 27/06/2019;
- verbali delle Assemblee degli Azionisti delle Società del Gruppo;
- documento "Processo di identificazione del personale più rilevante" per l'anno 2018 e dell'analogo documento per l'anno 2019, redatti da GBS Risorse Umane;
- "Politiche di Remunerazione di Sella SGR", redatte a seguito dell'emanazione da parte di Consob della delibera n° 20307 del 15 febbraio 2018 (Regolamento Intermediari)³;

¹ Consultabile al percorso <https://megaweb.sg.gbs.pro/pages/d0882dc64c6d174a.htm>.

² Diffuso attraverso Circolare normativa 04/2017 del 03/02/2017. Nel 2018 e nel 2019 non sono state effettuate variazioni al documento e pertanto non ne è stata emanata una nuova versione.

³ Le Politiche di Remunerazione di Sella SGR contengono alcune previsioni peculiari applicabili alla Società, ulteriori rispetto ai principi dettati nell'analogo documento adottato dalla Capogruppo. Lo scrivente ufficio ha altresì preso visione della relazione svolta sulle Politiche di Remunerazione di Sella SGR da parte dell'Audit della Società.

Banca Sella Holding S.p.A.

Informazioni strettamente confidenziali e riservate, ad esclusivo uso interno

- informativa fornita a Banca d'Italia da parte di Banca Sella Holding relativamente alle Banche del Gruppo, successivamente alle deliberazioni dell'assemblea in merito ai limiti della remunerazione variabile per il "Personale più Rilevante"⁴;
- norme tecniche che disciplinano la materia oggetti di audit⁵.

Il presente intervento, che fa seguito agli *audit* concernenti il sistema di remunerazione e incentivazione effettuati negli anni precedenti dal Servizio scrivente⁶, è stato finalizzato ad accertare:

- il rispetto dell'iter di informativa agli Organi competenti (Consiglio di Amministrazione e Assemblea delle Società del Gruppo) sulle modalità con cui sono state attuate le Politiche di Remunerazione 2018 e sulle risultanze emerse dall'intervento di audit della funzione della Revisione Interna relativo all'esercizio precedente;
- il rispetto dell'iter di approvazione, per il 2019, delle "Politiche di remunerazione del Gruppo Banca Sella", da parte degli Organi competenti (Consiglio di Amministrazione e Assemblea delle Società del Gruppo);
- il rispetto della normativa interna in merito all'elaborazione del Sistema Incentivante per ciascuna Società del Gruppo (ove previsto);
- l'invio a Banca d'Italia, nei tempi previsti, delle informative sulle deliberazioni in materia di politiche di remunerazione effettuate all'Assemblea dei Soci;
- il rispetto delle tempistiche previste per la determinazione della remunerazione variabile di Ceo e Vice Ceo delle società del Gruppo;
- l'avvenuta identificazione del "Personale più Rilevante" in conformità alle disposizioni normative esterne;
- l'avvenuta pubblicazione, sul sito web delle banche del Gruppo, delle informative previste dalle disposizioni di vigilanza;
- l'applicazione delle regole e dei limiti previsti per la determinazione del consuntivo della remunerazione variabile per il 2018 relativamente a:
 - a) tutti i soggetti qualificati come "Personale più Rilevante" per i quali è prevista l'applicazione del meccanismo dell'interessenza;
 - b) i soggetti qualificati come "Personale più Rilevante" per i quali non è prevista l'applicazione del meccanismo dell'interessenza che presentavano una remunerazione variabile a consuntivo 2018 superiore a 50.000 €
 - c) i soggetti non qualificati come "Personale più Rilevante" che presentano a consuntivo 2018 una remunerazione variabile superiore a 80.000 €;
 - d) i soggetti che presentano a consuntivo 2018 una remunerazione variabile superiore a 80.000 €⁷;
- l'applicazione delle regole e dei limiti previsti per la definizione del budget della remunerazione variabile per il 2019 per i soggetti qualificati come "Personale più Rilevante" per i quali è prevista l'applicazione del meccanismo dell'interessenza.

Infine, nel corso del presente intervento di audit è stato analizzato lo stato di sistemazione dei rilievi, relativi ai precedenti interventi di *audit*, che risultavano ancora aperti.

⁴ Sono state esaminate le Informative di Banca Sella Holding, Banca Sella, Banca Patrimoni Sella & C., Sella Leasing, Sella Personal Credit, Sella Finance, Family Advisory Sim, Smartika, Sella SGR.

⁵ Si tratta delle seguenti norme tecniche: Identificazione del "Personale più rilevante", versione n° 4 del 16/02/2016; Definizione, approvazione e diffusione Principi e Regole di Gruppo, versione n° 6 del 16/02/2016; Determinazione importo premi, versione n° 5 del 27/04/2016; Consuntivazione Remunerazione Variabile per il Personale più Rilevante, versione n° 5 del 20/04/2016; Classificazione componenti fisse e variabili della remunerazione, versione n° 1 del 27/04/2016; Determinazione e assegnazione obiettivi, versione n° 4 del 16/02/2016; Definizione Remunerazione Variabile per il Personale più Rilevante, versione n° 4 del 20/04/2016; Definizione e Approvazione delle Politiche di Remunerazione, versione n° 6 del 20/04/2016; Consuntivazione obiettivi assegnati ed erogazione del premio, versione n° 5 del 20/04/2016; Segnalazione annuale e semestrale per bilancio relativa ai premi obiettivo, versione n° 1 del 24/01/2012; Promozioni / incrementi, rinnovi retributivi / concessione benefit, versione n° 1 del 20/07/2015.

⁶ I precedenti interventi di *audit* aventi ad oggetto il "Sistema di remunerazione e incentivazione" hanno avuto i seguenti esiti: 9 marzo 2010, voto 6,7 "Parzialmente favorevole"; 13 ottobre 2010, voto 6,2 "Parzialmente favorevole"; 10 gennaio 2012, voto 6,0 "Parzialmente favorevole"; 4 dicembre 2012, voto 6,6 "Parzialmente favorevole"; 23 dicembre 2013, voto 6,4 "Parzialmente favorevole"; 9 dicembre 2014, voto 6,8 "Parzialmente favorevole"; 31 agosto 2015, voto 6,2 "Parzialmente favorevole"; 24 novembre 2016, voto 6,8 "Parzialmente favorevole"; 28 settembre 2017, voto 6,6 "Parzialmente favorevole"; 25 settembre 2018, voto 6,1 "Parzialmente favorevole".

⁷ Dalle verifiche sono stati esclusi i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede di Banca Patrimoni Sella & C.