

**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 in Banca 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 2 aprile 2019 ha riesaminato il documento delle Politiche di Remunerazione che è stato sottoposto nella stessa data all'Assemblea degli Azionisti della Capogruppo.

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Sella, nella seduta del 2 aprile 2019, e l'Assemblea, nella seduta del 30 aprile 2019, hanno recepito ed 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;
- 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 Generale<sup>1</sup>, Condirettore Generale, Vice Direttori Generali) e degli organi di amministrazione e controllo delle "aziende rilevanti"<sup>2</sup> del Gruppo Banca 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 Rischi<sup>3</sup>;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti<sup>4</sup> 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,

---

<sup>1</sup> Laddove la carica non coincida con quella di Amministratore Delegato.

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

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.

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 Banca 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 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.

L’identificazione del “personale più rilevante” per l’anno 2019 è stata quindi svolta dal Consiglio di Amministrazione di Banca Sella che ha identificato, nelle sedute del 25 marzo 2019 e del 1 ottobre 2019, il “personale più rilevante” per l’intera Banca 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” 51 soggetti, per 38 dei quali è prevista la corresponsione di remunerazione variabile nella Banca.

In coerenza con quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo e nelle disposizioni di Banca d’Italia in tema di remunerazione e incentivazione, la remunerazione variabile maturata a consuntivo per il “personale più rilevante” di Banca Sella per l’anno 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 delle azioni di Banca Sella;
- l'erogazione della parte differita avviene a condizione che:
  - al momento dell'effettivo pagamento continui il rapporto di lavoro con società del gruppo (oppure in caso di pensionamento, premorienza o invalidità);
  - non siano stati verificati errori relativi ai dati e calcoli che hanno dato origine al compenso maturato;
  - non siano emersi comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca e/o carenze patrimoniali. I risultati non si siano rilevati non duraturi o non realmente conseguiti, per effetto di condotte dolose o gravemente colpose;
  - non si sia scesi al di sotto dei limiti patrimoniali regolamentari;

- per il personale non appartenente alle funzioni di controllo, abbiano dato esito positivo le verifiche di correttezza e le valutazioni di sostenibilità degli utili conseguiti negli anni precedenti. In caso emergano situazioni, che non abbiano già avuto effetto sul premio variabile dell'anno in corso e che evidenzino la non sostenibilità dei risultati conseguiti (es.: non rispetto parametri di rischio, emersione di perdite riferite a fattispecie che negli anni precedenti hanno determinato utile; mancato rispetto dei livelli target di capitale), queste 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 di Banca Sella, ovvero:

- Utile netto consolidato di Gruppo > 0
- Utile netto Banca Sella > 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", il differimento della remunerazione variabile annuale maturata nel 2019, ha coinvolto 13 soggetti per una percentuale di differimento medio pari al 20.69% e per un periodo di differimento di 2 anni.

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

L'incidenza della remunerazione variabile annuale maturata sulla remunerazione fissa è stata pari al:

- 34,6% considerando tutto il personale più rilevante
- 37,3% escludendo gli amministratori per cui non è prevista remunerazione variabile

Per un soggetto appartenente 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 contenute nel documento "Sistema incentivante Banca Sella per il 2019" approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca nella seduta consiliare 24 aprile 2019.

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 euro lordi quale integrazione del trattamento di fine rapporto, di cui 151.240 euro 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.

\*\*\* \*\*

## 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 per tutto il personale e in particolare per il "personale più rilevante".

### BANCA 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 COMPETENZA ESERCIZI PRECEDENTI	RAPPORTO VARIABILE A BUDGET MEDIO / FISSO MEDIO	RAPPORTO VARIABILE A CONSUNTIVO 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" UPFRONT	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" DIFFERITO					
		LORDO (b=c/a)	LORDO (c)	LORDO (d=e/a)	LORDO (e)	LORDO (f=g/a)	LORDO (g=h+i)	LORDO (h)	LORDO (i)	LORDO (j)	LORDO (l+d/b)	LORDO (m+f/b)		
Categorie	(a)													
SINDACI	3	37.333,33	112.000,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%
PERSONALE PIU' RILEVANTE	51	81.765,48	4.170.039,42	26.791,90	1.366.386,87	28.343,17	1.445.501,47	1.019.145,91	426.354,54	329.941,00	32,77%	34,66%		
di cui AMMINISTRATORI	8	37.497,40	299.979,21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%
di cui AMMINISTRATORE DELEGATO	1	191.544,63	191.544,63	126.231,30	126.231,30	131.954,40	131.954,40	65.008,03	66.946,72	61.552,78	65,90%	68,89%		
di cui ALTA DIRIGENZA	1	189.976,58	189.976,58	110.404,00	110.404,00	139.166,00	139.166,00	69.437,23	69.728,71	58.949,43	58,11%	73,25%		
di cui RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	3	74.816,13	224.448,38	19.000,00	57.000,00	19.671,50	59.014,50	46.670,66	12.343,62	7.111,23	25,40%	26,29%		
di cui RETAIL BANKING	31	90.913,07	2.818.305,11	29.013,65	899.423,11	30.074,73	932.316,68	690.958,69	241.356,73	202.327,55	31,91%	33,08%		
di cui FUNZ. AZ. TRASVERSALI	7	63.683,64	445.785,51	24.761,21	173.328,46	26.149,98	183.049,89	147.071,30	35.978,77	-	38,88%	41,06%		
FUNZ. AZIENDALI DI CONTROLLO	67	36.998,60	2.478.906,45	1.538,79	103.098,97	1.464,84	98.144,55	98.144,55	-	-	4,16%	3,96%		
INVESTMENT BANKING	6	63.397,46	380.384,75	7.666,67	46.000,00	7.158,39	42.950,34	42.950,34	-	-	12,09%	11,29%		
RETAIL BANKING	2009	40.490,92	81.346.256,47	2.506,99	5.036.544,00	2.318,89	4.658.641,30	4.658.641,30	-	-	6,19%	5,73%		
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	110	37.085,84	4.079.442,90	1.693,30	186.262,68	1.973,64	217.100,60	214.656,37	2.444,41	-	4,57%	5,32%		
ALTRI DIPENDENTI OPERANTI ALL'ESTERO	297	12.337,43	3.664.215,34	646,11	191.895,19	575,84	171.024,63	171.024,63	-	-	5,24%	4,67%		
di cui DIPENDENTI OPERANTI ALL'ESTERO: Executive/Heads	13	21.473,50	279.155,52	1.631,60	21.210,84	1.298,52	16.880,78	16.880,78	-	-	7,60%	6,05%		
di cui DIPENDENTI OPERANTI ALL'ESTERO: Employee	284	11.919,22	3.385.059,82	601,00	170.684,36	542,76	154.143,86	154.143,86	-	-	5,04%	4,55%		
CONSULENTI	3	15.619,45	46.858,34	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%		
AGENTI	45	52.279,47	2.352.576,33	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%		
<b>TOTALE</b>	<b>2591</b>	<b>€ 38.067</b>	<b>€ 98.630.680</b>	<b>€ 2.675</b>	<b>€ 6.930.188</b>	<b>€ 2.560</b>	<b>€ 6.633.363</b>	<b>€ 6.204.563</b>	<b>€ 428.799</b>	<b>€ 423.576</b>	<b>7,03%</b>	<b>6,73%</b>		
<b>TOTALE (escluso amministratori/sindaci/cont)</b>	<b>2532</b>	<b>€ 37.843</b>	<b>€ 95.819.266</b>	<b>€ 2.737</b>	<b>€ 6.930.188</b>	<b>€ 2.620</b>	<b>€ 6.633.363</b>	<b>€ 6.204.563</b>	<b>€ 428.799</b>	<b>€ 423.576</b>	<b>7,23%</b>	<b>6,92%</b>		

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.

\*\*\* \*\*

## BANCA 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 COINVOLT E (2019)	COMPENSO "FISSO" TOTALE  LORDO	COMPENSO VARIABILE ANNUALE							
			NUMERO PERSONE CON COMPENSO VARIABILE (2019)	COMPENSO "VARIABILE A BUDGET" TOTALE  LORDO	COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" TOTALE  LORDO	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" UPFRONT in contanti	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" UPFRONT in strumenti finanziari o equiparati	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" DIFFERITO in contanti	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" DIFFERITO in strumenti finanziari o equiparati	
						LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	
AMMINISTRATORI	8,00	299.979,21	-	-	-	-	-	-	-	
AMMINISTRATORE DELEGATO	1	191.544,63	1	126.231,30	131.954,74	65.008,03	21.669,35	33.958,03	11.319,35	
ALTA DIRIGENZA	1	189.976,58	1	110.404,00	139.165,94	69.437,23	23.145,74	34.937,23	11.645,74	
RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	3	224.448,38	3	57.000,00	59.014,28	46.670,66	6.718,72	4.218,68	1.406,23	
RETAIL BANKING	31	2.818.305,11	26	899.423,11	932.315,42	690.958,69	126.189,86	86.375,15	28.791,72	
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	7	445.785,51	7	173.328,46	183.050,07	147.071,30	16.080,14	14.923,97	4.974,66	
<b>TOTALE</b>	<b>51</b>	<b>€ 4.170.089</b>	<b>38</b>	<b>€ 1.366.387</b>	<b>€ 1.445.500</b>	<b>€ 1.019.146</b>	<b>€ 193.804</b>	<b>€ 174.413</b>	<b>€ 58.138</b>	

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.

\*\*\* \*\*

## 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	148.979	-	-	-
Amministratore Delegato e Direttore Generale	189.000	2.545	65.008	66.947
Condirettore Generale	173.423	4.976	69.437	69.729

(Importi lordi)

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

\*\*\* \*\*

**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 in Banca Sella ha percepito una remunerazione complessiva superiore o uguale ad 1 milione di euro nell'esercizio 2019.

\*\*\* \*\*