

POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO SELLA

Banca Sella

Assemblea degli Azionisti del 23/04/2020

Sommario

1.	PREMESSA	4
2.	SCOPO DEL DOCUMENTO.....	4
3.	NOZIONE DI REMUNERAZIONE.....	5
4.	AMBITO DI APPLICAZIONE	7
5.	PROCESSO DI ELABORAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	8
5.1.	PROCESSO DI GOVERNO E CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	8
5.2.	RUOLO DELL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI.....	8
5.3.	RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE	10
	Il Consiglio di Amministrazione:.....	10
5.3.1.	COMITATO PER LA REMUNERAZIONE	11
5.4.	RUOLO DELLA DIREZIONE GENERALE	13
5.5.	RUOLO DELLE FUNZIONI AZIENDALI RESPONSABILI	13
5.5.1.	RUOLO DELLA REVISIONE INTERNA	13
5.5.2.	RUOLO DELLA COMPLIANCE	13
5.5.3.	RUOLO DEL RISK MANAGEMENT.....	14
6.	PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE.....	14
6.1.	PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE	14
6.2.	PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER I COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE (SINDACI EFFETTIVI).....	15
6.3.	PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE E PER I VERTICI AZIENDALI.....	16
6.4.	PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER I CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	17
6.5.	PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER I COLLABORATORI ABITUALI NON LEGATI ALLA SOCIETA' DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO.....	19
7.	PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILE	19
7.1.	PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILE PER IL PERSONALE PIU' RILEVANTE.....	23
7.1.1.	REMUNERAZIONE VARIABILE ANNUALE PER GLI AMMINISTRATORI CHE RICOPRONO PARTICOLARI CARICHE E PER I VERTICI DI GRUPPO (CEO DELLE SOCIETA'	

DEL GRUPPO, DIRIGENTI E QUADRI CHE RICOPRONO FUNZIONI APICALI O FUNZIONI DI RESPONSABILITA' RILEVANTI A LIVELLO DI GRUPPO E DI SOCIETA', ESCLUSI I RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO).....	28
7.1.2. REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO PERIODO	30
7.2. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILE PER I RESPONSABILI E DIPENDENTI OPERANTI NELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO, NELLE FUNZIONI PREPOSTE ALLA REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI SOCIETARI E NELLE RISORSE UMANE.....	32
7.3. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILI PER L'AREA FINANZA (TRADER) 34	
7.4. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILE PER TUTTE LE ALTRE FIGURE.....	36
8. INFORMATIVA AL PUBBLICO, ALL'ASSEMBLEA E TRASMISSIONE DI DATI ALLA BANCA D'ITALIA	37
9. ALLEGATO 1: PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE" ..	37

1. PREMESSA

Le Politiche di Remunerazione¹ applicate nel gruppo Sella² devono essere sempre coerenti con i Valori³, la Mission, la Vision e le strategie di lungo periodo⁴ e rispettare le disposizioni normative tempo per tempo vigenti⁵.

Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione degli amministratori e del management del gruppo Sella favoriscono la competitività e il buon governo del gruppo nonché la sostenibilità del suo sviluppo. In particolare, adeguati meccanismi di remunerazione ed incentivazione per coloro che rivestono ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale, tendono ad attrarre e a mantenere nel gruppo Sella le persone aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze del gruppo.

Le presenti Politiche di Remunerazione rappresentano l'evoluzione di prassi operative in tema di remunerazione da tempo in vigore nel gruppo Sella e ad esse fanno riferimento. Tali prassi non hanno mai in passato determinato nel gruppo Sella comportamenti distortivi o effetti inattesi. Le linee ispiratrici della normativa nazionale ed internazionale sono da sempre state alla base delle scelte e decisioni via via attuate in tema di remunerazione variabile.

Gli allegati alle Politiche di Remunerazione costituiscono parte integrante ed essenziale del presente documento.

2. SCOPO DEL DOCUMENTO

Scopo del presente documento è formalizzare l'insieme dei principi generali alla base delle Politiche di Remunerazione che sono applicate nel gruppo Sella al fine di:

1. esplicitare in modo formalizzato le prassi, in tema di remunerazione, parte della cultura e della tradizione del gruppo Sella;

¹ Per "Politiche di Remunerazione" si intende l'insieme dei principi operativi e strategici in tema di riconoscimenti economici attribuibili alle persone.

² Per gruppo Sella si intendono tutte le Società facenti parte del gruppo civilistico tempo per tempo pubblicate sulla intranet aziendale nella "Mappa del gruppo Sella", ad esclusione delle società collegate, di quelle in liquidazione, delle società veicolo per la cartolarizzazione e delle società inserite nel perimetro di consolidamento prudenziale, ma non inserite nel perimetro del gruppo Sella.

³ Il riferimento è il documento dei Valori del gruppo Sella pubblicato sulla intranet aziendale.

⁴ Il riferimento è il piano strategico del gruppo Sella tempo per tempo vigente.

⁵ In particolare, essendo il gruppo Sella un gruppo bancario si fa riferimento alle disposizioni emanate da Banca d'Italia con l'aggiornamento del 23 ottobre 2018 della Circolare n.285 del 17 dicembre 2013 (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione") in attuazione alla direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (c.d. CRD IV) tenendo conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell'EBA e dell'FSB. Rilevano le Decisioni della Banca Centrale Europea (BCE) emanate ai sensi del RMVU Reg. (UE) n. 1024/2013. Recepiscono inoltre le *Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*, Sez. XI, Par. 2-quater emanate da Banca d'Italia il 19 marzo 2019. Le presenti politiche si integrano infine con i regulatory technical standard (RTS) emanati dalla Commissione Europea, su proposta dell'EBA, ai sensi della CRD IV.

Le "Politiche di Remunerazione" sono inoltre conformi a quanto previsto nelle Disposizioni di Vigilanza Banca d'Italia del 23/10/2009 "*Poteri di direzione e coordinamento della Capogruppo nei confronti delle SGR appartenenti al Gruppo*" e con il *Regolamento Congiunto Banca d'Italia Consob del 27/04/2017*.

2. favorire e promuovere un'equa applicazione dei sistemi di remunerazione e incentivazione interni al gruppo Sella;
3. assicurare il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alle società e alle banche del gruppo Sella.

3. NOZIONE DI REMUNERAZIONE

Ai fini delle presenti Politiche:

1. si considera remunerazione ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (*fringe benefits*) in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale⁶ alle società del gruppo Sella;
2. la remunerazione è suddivisa in modo rigoroso fra remunerazione fissa e remunerazione variabile;
3. per remunerazione fissa si intendono le poste retributive erogate indipendentemente dai risultati della persona/servizio/area/società e gruppo, in particolare:
 - o i compensi fissi degli amministratori e tutte le voci retributive componenti la retribuzione annua lorda (RAL);
 - o i benefit la cui assegnazione è correlata alla categoria di appartenenza, al ruolo ricoperto e che si configurano quindi come una componente strutturale, non aleatoria della remunerazione e non correlata alle performance (ad esempio: autovettura ad uso promiscuo, foresteria, abbonamenti a parcheggi);
 - o le indennità di ruolo legate alla posizione e/o responsabilità organizzativa erogate indipendentemente dalle performance ottenute. Queste indennità aggiuntive sono determinate esclusivamente in funzione del ruolo/responsabilità assegnata, sono pagate finché non avvengono variazioni in termini di ruolo/responsabilità e non possono essere ridotte, sospese o cancellate su base completamente discrezionale;
4. per remunerazione variabile si intendono:
 - o le poste retributive legate al raggiungimento di obiettivi stabiliti e/o erogate sulle base di risultati effettivamente raggiunti e in particolare:
 - premi correlati al raggiungimento di obiettivi assegnati;
 - una tantum;
 - “welcome bonus” o “entry bonus”;
 - premi erogati in natura;
 - o I carried interest relativamente alla parte non riconosciuta in maniera proporzionale a tutti gli altri investitori, indipendentemente dallo strumento finanziario sottostante utilizzato. Essi sono soggetti a tutte le regole applicabili alla remunerazione variabile, ivi comprese quelle sul limite al rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione

⁶ Per personale si intendono tutte le figure elencate al capitolo 4 delle Politiche di Remunerazione.

fissa. Ai fini del calcolo di suddetto rapporto, essendo tale remunerazione equiparabile a quella variabile legata ad un arco di tempo futuro pluriennale, vengono ricompresi anche gli importi maturati a titolo di componente fissa della remunerazione riconosciuta nello stesso periodo di riferimento;

- le poste retributive legate alla permanenza in servizio del personale (es. retention bonus, patti di stabilità,), sebbene non collegate a obiettivi di performance; tali poste possono essere erogate a titolo di acconto in costanza di rapporto ma sono da considerarsi effettivamente dovute solo al termine del periodo. Tali poste sono inoltre soggette a tutte le regole applicabili alla remunerazione variabile, ivi comprese quelle sul limite al rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa, ed entrano nel computo nell'anno in cui vengono erogate a titolo di acconto. Ove riconosciute al termine del periodo, ai fini del suddetto calcolo del limite, possono essere computate per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (pro rata lineare);
 - compenso per patto di non concorrenza⁷ sebbene non collegato a obiettivi di performance; ove il patto sia stipulato in costanza di rapporto di lavoro, il compenso riconosciuto è soggetto a tutte le regole applicabili alla remunerazione variabile, ivi comprese quelle sul limite al rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa, ed entra nel computo nell'anno in cui viene percepito;
 - compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (cd. *Golden parachute*);
 - benefici pensionistici discrezionali e fissati su base individuale.
5. per ciò che riguarda la definizione di remunerazione fissa e remunerazione variabile per i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede si rimanda al paragrafo 6.4.
6. sono ritenuti pagamenti o benefici marginali e quindi non considerati nel computo della remunerazione fissa e variabile i benefici accordati al personale su base non discrezionale in attuazione di accordi integrativi aziendali rivolti alla generalità dei dipendenti o a gruppi omogenei di essi;⁸
7. non è considerata posta retributiva il trattamento di fine rapporto che matura sulla base di disposizione di legge e di contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le presenti Politiche hanno l'obiettivo di indirizzare le decisioni relative a:

- la remunerazione fissa, comprensiva dei *benefit*;
- la remunerazione variabile di breve e di lungo periodo, ove prevista;
- eventuali altre indennità o componenti economiche ove previste. Tali ulteriori voci devono essere incluse nella remunerazione variabile se possono variare in funzione della performance o di altri parametri (es. periodo di permanenza); altrimenti devono essere incluse nella remunerazione fissa.

⁷ Ad eccezione dei patti di non concorrenza stipulati in occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della carica che rientrano fra i cd *Golden parachute*.

⁸ Si fa ad esempio riferimento ai buoni pasto, al premio aziendale di produttività (cosiddetto VAP), al contributo aziendale alla previdenza integrativa, alle provvidenze per i figli studenti e minori, alla polizza infortuni e alla polizza sanitaria.

Qualora la definizione di casi eccezionali e non prevedibili rendesse necessaria una diversa interpretazione delle disposizioni di cui sopra, ogni decisione al riguardo dovrà essere adeguatamente motivata e gestita nell'ambito di un rigoroso processo di governance, come definito al paragrafo 5 del presente documento.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE

Le Politiche di Remunerazione si applicano a tutte le società facenti parte del gruppo Sella⁹ 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 società¹⁰
- 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 subordinato¹¹

Ai fini delle presenti politiche alcuni soggetti sono identificati inoltre come “*personale più rilevante*” nella misura in cui la loro attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gruppo e della Società. Il “*personale più rilevante*” è identificato annualmente sulla base dei criteri contenuti nel Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604. La politica e il processo di identificazione del “*personale più rilevante*” sono dettagliati nell'allegato 1 delle presenti Politiche.

Sempre ai fini delle presenti politiche alcuni soggetti sono identificati inoltre come “*soggetti rilevanti*”¹², con riferimento al personale che interagisce con i Clienti offrendo loro prodotti, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica. Rientrano nell'ambito dei “*soggetti rilevanti*” anche gli intermediari del credito¹³.

⁹ Compreso il personale operante nelle società di gestione del gruppo, tenute a redigere una propria politica di remunerazione conforme alle disposizioni contenute nell'allegato 2 “*Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione dei gestori*” di Banca d'Italia, in coerenza con le politiche di remunerazione del gruppo Sella.

¹⁰ Compreso il Vice CEO.

¹¹ Per collaboratori abituali si intendono ad esempio collaboratori con contratti di consulenza o contratti a progetto e agenti che forniscono la loro prestazione in maniera non sporadica o saltuaria.

¹² Con riferimento alle *Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*, Sez. XI, Par. 2-*quater* emanate da Banca d'Italia il 19 marzo 2019 all'interno del gruppo, tali disposizioni si applicano a Banca Sella Holding, Banca Sella, Banca Patrimoni Sella & C., Sella Personal Credit, Sella Leasing, Smartika e Hype.

Alla data del 30/01/2020 i “*soggetti rilevanti*” che offrono prodotti ai clienti interagendo con questi ultimi sono pari a 2312 mentre i soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica sono pari a 18.

¹³ Agenti in attività finanziaria, mediatori creditizi, soggetti diversi dal finanziatore cui le Società del Gruppo destinatarie delle *Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*, Sez. XI, Par. 2-*quater* emanate da Banca d'Italia il 19 marzo 2019 si avvalgono per la vendita

5. PROCESSO DI ELABORAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

La Capogruppo Banca Sella Holding elabora il documento sulle Politiche di Remunerazione dell'intero gruppo bancario in coerenza con le caratteristiche di ogni società del gruppo in termini di dimensione, di rischiosità e di business.

Banca Sella Holding fornisce inoltre gli indirizzi necessari alla sua attuazione, ne verifica la corretta applicazione e sollecita, con interventi formalizzati, gli opportuni aggiustamenti.

Il processo di elaborazione delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sella coinvolge in particolare i seguenti organi e funzioni aziendali con ruoli e compiti differenti:

- Assemblee dei soci
- Consigli di amministrazione
- Comitato per la Remunerazione
- Direzione Generale
- Funzioni aziendali appartenenti al sistema dei Controlli Interni (Compliance, Risk Management, Revisione interna), Controllo di Gestione e Risorse Umane.

5.1. PROCESSO DI GOVERNO E CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Una volta approvata dall'Assemblea dei soci della Capogruppo, le Politiche di Remunerazione vengono formalmente adottate dagli organi competenti delle società del gruppo e applicate in conformità con i requisiti legali e normativi. Laddove le Società del gruppo, in considerazione del settore di appartenenza o della differente giurisdizione nazionale, fossero soggette a diverse disposizioni normative che ne rendono il contenuto inapplicabile, dovranno apportare le necessarie modifiche alle Politiche di Remunerazione che adottano, nel rispetto della normativa ad esse direttamente applicabile, previo parere del Comitato per la Remunerazione e del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

L'Assemblea della Capogruppo riceve informativa di eventuali parti delle presenti disposizioni che sono state oggetto di modifiche da parte delle singole Società nel rispetto della normativa ad esse applicabili.

5.2. RUOLO DELL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

L'assemblea degli azionisti:

- approva le Politiche di Remunerazione e i piani basati su strumenti finanziari ed è informata in maniera chiara e completa in merito alle politiche di remunerazione che la Società intende adottare. A tal fine l'informativa deve riguardare:
 - a) il processo decisionale seguito per definire le Politiche di Remunerazione comprese, se del caso, le informazioni sulla composizione, sul mandato del Comitato per la Remunerazione e sul

dei prodotti bancari, a fronte di un compenso in denaro o di altro vantaggio economico oggetto di pattuizione e nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge. Alla data del 30/01/2020 risultano essere pari a 9.535 soggetti.

numero di riunioni effettuate durante l'anno, su eventuali consulenti esterni dei cui servizi la banca si è avvalsa e sul ruolo degli organi e delle funzioni interessate;

- b) le modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati;
 - c) le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui i criteri utilizzati per la valutazione dei risultati, l'adeguamento ai rischi, le politiche di differimento con particolare riferimento ai meccanismi di correzione ex post;
 - d) gli indicatori di *performance* presi come riferimento per la remunerazione variabile, inclusi i piani basati su azioni, opzioni, o altri strumenti finanziari;
 - e) le ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati;
- o stabilisce il limite del rapporto fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale per il "personale più rilevante" se superiore al valore di 1 a 1 (fino al limite di 2 a 1)¹⁴;
 - o determina il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione se superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione¹⁵;
 - o stabilisce i criteri per la determinazione dell'eventuale compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e di ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione¹⁶;

¹⁴ Come previsto nell'art. 1 sezione III del XXV aggiornamento della circolare 285 del -23 ottobre 2018, l'Assemblea degli azionisti può deliberare un limite superiore al rapporto 1 a 1 fra componente variabile e componente fissa della remunerazione (fino al limite di 2 a 1) al concorrere delle seguenti condizioni:

- l'assemblea deve costituirsi e deliberare secondo i seguenti quorum:
 - o in prima convocazione l'assemblea è costituita con almeno la metà del capitale sociale e la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno 2/3 del capitale sociale presente.
 - o in seconda convocazione e in quelle successive la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno 3 / 4 del capitale rappresentato in assemblea, qualunque sia il capitale sociale con cui l'assemblea è costituita;

¹⁵ Come previsto dall'art. 3 Sezione III del XXV aggiornamento della circolare 285 del 23 ottobre 2018 l'Assemblea degli azionisti può deliberare, su proposta del Consiglio di Amministrazione, il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione in misura superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione al concorrere delle seguenti condizioni:

- l'assemblea deve costituirsi e deliberare secondo i seguenti quorum:
 - o in prima convocazione l'assemblea è costituita con almeno la metà del capitale sociale e la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno 2/3 del capitale sociale presente.
 - o in seconda convocazione e in quelle successive la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno 3 / 4 del capitale rappresentato in assemblea, qualunque sia il capitale sociale con cui l'assemblea è costituita.

¹⁶ Relativamente ai criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e di ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, ogni Banca facente parte del gruppo predispone un autonomo documento con cui fornisce all'assemblea separata informativa sia ex ante sia ex post.

- stabilisce la remunerazione degli Amministratori ed il compenso dei componenti il Collegio Sindacale, secondo quanto previsto nello Statuto e valutate le eventuali proposte del Comitato per la Remunerazione;
- riceve informazioni sul processo di identificazione del “personale più rilevante” e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni;
- riceve una informativa sull'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore;
- riceve informativa sulle eventuali modifiche alle Politiche di Remunerazione apportate dalle singole Società del gruppo necessarie per garantire l'allineamento alla normativa nazionale ad esse direttamente applicabile;
- riceve l'informativa ex post in merito alle modalità di attuazione delle politiche di remunerazione; tale informativa in particolare deve riportare:
 - a) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività;
 - b) informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del “personale più rilevante”, con indicazione dei seguenti elementi:
 - i. gli importi remunerativi per l'esercizio, suddivisi in componente fissa e variabile e il numero dei beneficiari;
 - ii. gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni ed altre tipologie;
 - iii. gli importi delle remunerazioni differite, distinguendo tra le parti già accordate e non;
 - iv. gli importi delle remunerazioni differite riconosciute durante l'esercizio, pagate e ridotte attraverso meccanismi di correzione dei risultati;
 - v. i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto pagati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;
 - vi. gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato pagato ad una singola persona;
 - vii. eventuali compensi pagati per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica.

5.3. RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione:

- elabora e riesamina, con il supporto della Direzione Generale e previo parere del Comitato per la Remunerazione, con periodicità almeno annuale le Politiche di

Remunerazione del gruppo al fine di presidiare l'adeguamento normativo e verificarne la coerenza con le strategie e gli obiettivi di lungo periodo del gruppo e della società, con la cultura e i Valori aziendali, con il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni;

- approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante e ne rivede annualmente i relativi criteri;
- assicura che le Politiche di Remunerazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale¹⁷;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto di etero e auto¹⁸ regolamentazione;
- è responsabile della corretta attuazione delle Politiche di Remunerazione;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione del "personale più rilevante", tenendo anche conto delle informazioni ricevute in merito agli eventuali investimenti finanziari come indicato nel successivo paragrafo 6;
- stabilisce la remunerazione fissa e variabile degli amministratori a cui siano attribuite particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale, su proposta del Comitato per la Remunerazione nel rispetto delle Politiche di Remunerazione;
- propone all'Assemblea degli azionisti l'eventuale aumento del rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa oltre il valore di 1 a 1 (fino al limite di 2 a 1) indicando i motivi della proposta di aumento del limite e i soggetti a cui l'aumento si riferisce e fornisce adeguata informativa in merito alla Banca d'Italia sia ex-ante, riguardante la proposta che intende sottoporre all'Assemblea, che ex-post, riguardante la decisione assunta dall'Assemblea;
- propone all'Assemblea degli azionisti il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione se superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione.

5.3.1. COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Sella Holding ha costituito al proprio interno un Comitato per la Remunerazione composto da amministratori tutti non esecutivi ed in maggioranza indipendenti ed è coordinato da un Presidente scelto tra i Consiglieri indipendenti.

In caso di cessazione per qualsiasi causa di uno o più dei Componenti, il Consiglio di Amministrazione provvede senza indugio nella sua prima riunione alla reintegrazione del Comitato. È causa di cessazione dal Comitato la cessazione dalla carica di Consigliere e/o la perdita del requisito di indipendenza.

Il Comitato per la Remunerazione 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

¹⁷ Il documento "Politiche di Remunerazione" è consultabile sulla intranet aziendale, ove sono pubblicate anche le Disposizioni nel tempo emanate da Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione nelle Banche e nei Gruppi Bancari.

¹⁸ All'interno dell'auto regolamentazione sono ricompresi anche Statuto e Codice Etico.

Generale (Direttore Generale¹⁹, Condirettore Generale, Vice Direttori Generali) e degli organi di amministrazione e controllo delle “aziende rilevanti”²⁰ del Gruppo Sella, individuate sulla base dei criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione;

- definisce le linee di indirizzo per la determinazione da parte dei competenti organi dei compensi degli organi di amministrazione e controllo delle società controllate diverse da quelle indicate al punto precedente;
- ha compiti consultivi e di proposta in merito alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante “personale più rilevante” tenendo anche conto delle informazioni ricevute in merito agli eventuali investimenti finanziari come indicato nel successivo paragrafo 6;
- 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 Rischi²¹;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti²² nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti:
 - sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi, ivi compreso l'accertamento delle condizioni poste per l'erogazione delle quote differite di remunerazione variabile maturate in esercizi precedenti;
 - sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante ivi comprese le eventuali esclusioni;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea degli azionisti.

Il Comitato per la Remunerazione fa proprio il criterio valutativo teso al riconoscimento dei meriti professionali, intesi in senso lato, nel rispetto degli equilibri generali dei livelli retributivi all'interno delle singole Società e dell'intero gruppo.

Per poter svolgere in modo efficace e responsabile i propri compiti, il Comitato per la Remunerazione ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti e dispone delle risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'indipendenza operativa.

¹⁹ Laddove la carica non coincida con quella di Amministratore Delegato.

²⁰ Le “aziende rilevanti” del GS sono quelle che svolgono attività bancaria, finanziaria (se rivolta nei confronti del pubblico).

²¹ 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

²² 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.

5.4. RUOLO DELLA DIREZIONE GENERALE

La Direzione Generale:

- supporta il Consiglio di Amministrazione nell'attività di elaborazione e riesame annuale delle Politiche di Remunerazione, coinvolgendo le funzioni aziendali responsabili al fine di proporre al Comitato per la Remunerazione e al Consiglio di Amministrazione eventuali integrazioni o modifiche alle Politiche di Remunerazione;
- attua le Politiche di Remunerazione approvate dall'Assemblea degli azionisti, in linea con i compiti e le responsabilità assegnate dalle politiche stesse.

5.5. RUOLO DELLE FUNZIONI AZIENDALI RESPONSABILI

Nel processo di definizione e modifica delle Politiche di Remunerazione e nel processo di verifica in merito alla loro corretta attuazione e funzionamento sono coinvolte le funzioni aziendali Compliance, Risk Management, Risorse Umane, Pianificazione Strategica e Controllo di gestione²³, alle quali spetta, in coerenza con le responsabilità loro assegnate, prima di tutto il compito di verificare la corretta applicazione dei principi e criteri previsti dalla normativa.

5.5.1. RUOLO DELLA REVISIONE INTERNA

La funzione di revisione interna verifica con frequenza annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche di Remunerazione del gruppo Sella e alla normativa di riferimento.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Comitato per la Remunerazione per l'adozione di eventuali misure correttive. Il Consiglio di Amministrazione ne valuta inoltre la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia.

Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea degli azionisti.

5.5.2. RUOLO DELLA COMPLIANCE

La funzione Compliance verifica la coerenza del sistema incentivante aziendale 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.

La funzione Compliance pone inoltre in essere controlli al fine di verificare l'assenza di conflitti di interesse.

La funzione Compliance collabora con la funzione Risorse Umane che fornisce il proprio supporto al fine di assicurare che la politica di remunerazione e quella di gestione del personale siano definite ed attuate in modo coerente e non contengano indirizzi tra loro contrastanti e in merito alla concreta e corretta attuazione a tutti i livelli di quanto previsto nelle politiche di remunerazione.

²³Pianificazione strategica, in particolare in merito alla coerenza delle politiche di remunerazione con gli obiettivi strategici di società e di gruppo e con gli obiettivi di gestione e il controllo dei rischi.

Controllo di gestione, in particolare in merito alla valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

5.5.3. RUOLO DEL RISK MANAGEMENT

La funzione 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, anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante e ex post) esprimendosi sulla corretta attivazione di questi ultimi.

6. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE

La remunerazione complessiva²⁴ deve tendere ad essere adeguata alle effettive responsabilità ed impegno, connesso al ruolo ricoperto, e ai risultati conseguiti, nella convinzione che una corretta remunerazione consenta, in generale, di incidere positivamente sui comportamenti, anche contribuendo ad allineare gli obiettivi di lavoro individuali con gli obiettivi strategici e le priorità di business. L'equità della remunerazione consente infine di tradurre in pratica il valore della meritocrazia, da sempre alla base dello sviluppo del gruppo Sella.

La remunerazione, o anche parte di essa, non può essere corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità che si presentino comunque elusivi delle presenti Politiche di Remunerazione²⁵.

E' fatto divieto ai soggetti destinatari delle Politiche di Remunerazione di porre in essere strategie di copertura personale o assicurativa sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio previsti dalle presenti Politiche.²⁶ Nella prospettiva di evitare possibili elusioni delle presenti disposizioni, la funzione di audit conduce verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione del "personale più rilevante" al quale viene comunque richiesto di segnalare l'esistenza o l'accensione di analoghi conti presso altri intermediari.

Il "personale più rilevante", deve inoltre comunicare gli investimenti in strumenti finanziari²⁷ (azioni, obbligazioni o derivati o quote di OICR che hanno tali strumenti come sottostante) emessi dalla banca/società in cui opera, dalla capogruppo o dalle altre società del gruppo ed effettuati autonomamente su propria iniziativa e con proprie risorse. Sono esclusi gli investimenti in strumenti finanziari effettuati sulla base di una iniziativa rivolta al personale dalla banca o dal gruppo²⁸.

Sulle risultanze di tali comunicazioni il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo parere del Comitato Remunerazione, si riserva di valutare se, e in che misura calibrare i sistemi di remunerazione e incentivazione del "personale più rilevante" coinvolto.

6.1. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE

1. La remunerazione degli Amministratori è determinata in misura fissa e tale da attrarre, trattenere e motivare consiglieri dotati delle qualità professionali richieste per

²⁴ Per "remunerazione complessiva" si intende la sommatoria della componente fissa, dei *benefits* e della componente variabile.

²⁵ A titolo esemplificativo e non esaustivo si fa riferimento a: outsourcing di attività a soggetti esterni al gruppo; utilizzo di personale non dipendente; corresponsione sotto forma di attribuzione di significativi benefici in natura; remunerazione per servizi professionali accordata sotto forma di dividendi o altri proventi solo formalmente a titolo di partecipazione al capitale; operazioni con parti correlate alla banca o al gruppo oppure a compensi percepiti dal personale per incarichi assunti per conto della banca presso società o enti esterni alla banca o al gruppo cui essa eventualmente appartiene, etc.

²⁶ Non si fa riferimento a forme di copertura assicurativa sulla responsabilità professionale.

²⁷ Sono esclusi dal presente ambito gli investimenti in strumenti finanziari operati dagli azionisti all'interno di una politica strutturale di diversificazione degli investimenti che in quanto tale non rientra nel contesto delle Politiche di Remunerazione della Società.

²⁸ A titolo di esempio la possibilità di convertire il welfare in azioni.

un'eccellente gestione del gruppo e della Società ed è adeguata all'impegno, alla responsabilità e al contributo fornito.

2. La remunerazione degli Amministratori è fissata dall'Assemblea degli azionisti, anche in misura differente da Amministratore ad Amministratore ma omogenea per categorie di Amministratori, al fine di poter tener conto delle peculiarità e del diverso contributo apportato dagli Amministratori stessi.
3. Alla remunerazione degli Amministratori si sommano eventualmente altri emolumenti relativi ad incarichi speciali conferiti ai singoli amministratori dal Consiglio di Amministrazione e alla partecipazione a organi costituiti all'interno del Consiglio.
4. Per gli Amministratori esecutivi può essere prevista, oltre alla componente fissa, una componente variabile della remunerazione ancorata ai risultati effettivamente raggiunti dalla società e/o dal gruppo (vedi paragrafo 7.1).
5. Per gli Amministratori non esecutivi che ricoprono particolari cariche, incluso il Presidente, devono essere di norma evitate componenti variabili della remunerazione e ove presenti, tali componenti devono essere coerenti con i ruoli svolti, adeguatamente motivate e devono rappresentare una parte non significativa della remunerazione complessiva. La componente variabile riconosciuta in strumenti finanziari o ad essi correlata è soggetta a retention sino al termine o alla scadenza del mandato²⁹.
6. L'ammontare della remunerazione fissa del Presidente è coerente con il ruolo centrale a esso attribuito ed è determinata ex ante in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (amministratore delegato, direttore generale), salva diversa decisione adottata dall'Assemblea, su proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica e con i quorum costitutivi e deliberativi previsti.
7. La remunerazione degli Amministratori può essere composta dal compenso annuale e/o dai gettoni di presenza per la partecipazioni alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.
8. Il compenso eventualmente deliberato per gli Amministratori dipendenti di società del gruppo è riconosciuto direttamente alla società di cui l'Amministratore è dipendente³⁰ o presso la quale opera stabilmente³¹, salvo diversa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione della capogruppo affinché l'Amministratore trattenga l'emolumento in considerazione dei maggiori rischi assunti con l'accettazione della carica.
9. Il compenso eventualmente deliberato per gli Amministratori non dipendenti di società del gruppo è trattenuto dall'Amministratore.³²

6.2. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER I COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE (SINDACI EFFETTIVI)

1. La remunerazione dei componenti il collegio sindacale (sindaci effettivi) è determinata di norma in misura fissa e non può essere prevista alcuna remunerazione variabile.
2. La remunerazione dei componenti il collegio sindacale è fissata dall'Assemblea degli Azionisti.

²⁹ Ai fini delle presenti disposizioni il rinnovo non costituisce un'ipotesi di scadenza del mandato.

³⁰ Fatto salvo il compenso eventualmente deliberato per la carica di Amministratore Delegato.

³¹ Fatta salva l'applicazione di diversa giurisdizione nazionale che regola il trattenimento e la rinuncia degli emolumenti.

³² Fatti salvi eventuali casi di Amministratori ex dipendenti del gruppo Sella che rinuncino al compenso a favore della società designante e per conto della quale essi agiscono nell'interesse del gruppo.

6.3. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTE E PER I VERTICI AZIENDALI

1. Il gruppo Sella, al fine di perseguire il massimo coinvolgimento delle persone al raggiungimento degli obiettivi strategici e di business, sempre nel rispetto dei contratti di lavoro tempo per tempo vigenti, adotta laddove possibile, politiche di remunerazione che prevedono una componente fissa della retribuzione generalmente inferiore ai livelli di mercato³³ ed una componente variabile relativamente più alta dei corrispondenti livelli di mercato e correlata ai risultati effettivamente conseguiti nel raggiungimento degli obiettivi assegnati.
2. L'adozione di corretti meccanismi di remunerazione consente di:
 - Assicurare una eccellente gestione ordinaria del gruppo e delle società;
 - Orientare e incentivare i comportamenti attesi ("virtuosi");
 - Agire sulla motivazione e sulle aspettative delle persone;
 - Contribuire a supportare la realizzazione degli obiettivi strategici di breve e lungo periodo;
 - Riconoscere e premiare i diversi contributi individuali/di gruppo;
 - Contribuire alla competitività ed attrattività del gruppo nei confronti del mercato del lavoro esterno;
 - Fidelizzare le persone.
3. Il gruppo Sella crede fortemente nella crescita interna delle persone, la privilegia da sempre e punta a creare un forte legame di attaccamento e fidelizzazione. Ciò rappresenta una vera e propria linea di azione strategica che si è attuata negli anni accompagnando le persone meritevoli e di talento in un percorso di crescita interno caratterizzato da un aumento costante e graduale della retribuzione fissa, in presenza di risultati eccellenti a fronte di responsabilità crescenti, e da un peso rilevante della retribuzione variabile legata ai risultati raggiunti³⁴.
4. La remunerazione complessiva rispetta criteri di equità interna e di coerenza fra posizioni/ruoli analoghi ed equiparabili in termini di:
 - Responsabilità e Compiti assegnati
 - Risultati (quantitativi/qualitativi) conseguiti con regolarità nel tempo
 - Competenze/Know-how e professionalità.

³³ I livelli di remunerazione fissa sono comunque congrui e tali da consentire che la remunerazione variabile possa azzerarsi in assenza di risultati, e variano a seconda del business e in funzione del mercato di riferimento

³⁴Ciò ha consentito:

- di fidelizzare le persone ad un rapporto di lungo periodo, stimolate dalla possibilità di ricoprire, anche in tempi brevi, incarichi di responsabilità via via crescente e di essere premiate per i risultati raggiunti (la necessità di assegnare fin da subito una retribuzione fissa più elevata costituisce un ostacolo alla crescita interna di persone di talento);
- di stimolare al raggiungimento dei risultati;
- di poter utilmente rettificare (rivedendo la componente variabile della retribuzione) eventuali errori di valutazione nei confronti di persone rivelatesi non idonee per ricoprire i ruoli di responsabilità loro affidata senza creare iniquità all'interno del gruppo;
- di remunerare le persone con livelli retributivi complessivi allineati a valori di mercato.

6.4. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER I CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE³⁵

1. L'attività ordinaria di assistenza ai Clienti svolta dai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede è remunerata sulla base di singole tabelle provvigionali³⁶, che si possono differenziare l'una dall'altra a seconda delle diverse caratteristiche dei prodotti oggetto dei servizi di investimento e bancari prestati, della trattativa al momento dell'inserimento in struttura, dei risultati raggiunti e della seniority del consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede stesso (anzianità, professionalità, ammontare di portafoglio ecc).
2. Le tabelle provvigionali sono articolate in modo tale che vi sia omogeneità nei compensi per macrocategorie dei servizi di investimento/bancari offerti.
3. La remunerazione dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede è legata alla natura autonoma del rapporto di lavoro. Ai fini dell'applicazione delle previsioni normative la remunerazione dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede va distinta, ex ante e secondo criteri oggettivi, tra:
 - a) una componente "ricorrente", che rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione ed è equiparata alla remunerazione fissa, in particolare:
 - o le provvigioni derivanti dalle varie tabelle provvigionali;
 - o le provvigioni integrative indirette (over) erogate per attività di Head Manager, Chief Manager, Vice Chief Manager, Area Manager o Team Manager;
 - o i compensi fissi a fronte di accordi individuali (ad es. accordi temporanei a fronte dell'inserimento del nuovo consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede nella rete commerciale);
 - o integrazioni provvigionali e maggiorazioni provvigionali temporanee nel corso del mandato non aventi una valenza incentivante;
 - o le provvigioni derivanti dalla trasferibilità del portafoglio clienti in caso di risoluzione del rapporto di agenzia;
 - o le provvigioni aggiuntive calcolate sulla raccolta netta apportata dal consulente finanziario;
 - o i benefit la cui assegnazione è correlata alla categoria di appartenenza e al ruolo ricoperto e che si configurano quindi come una componente strutturale, non aleatoria della remunerazione e non correlata alle performance (ad esempio: telefono cellulare, computer portatile, autovettura, foresteria, abbonamenti a parcheggi, coperture assicurative, iscrizione a club esclusivi);
 - b) una componente "non ricorrente", che ha invece una valenza incentivante equiparata alla remunerazione variabile, in particolare:

³⁵ I suddetti principi, ove applicabili, valgono anche per agenti, mediatori e intermediari del credito, ove persone fisiche, la cui struttura di remunerazione è assimilata a quella dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

³⁶Allegate ai contratti di agenzia sottoscritti dai Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede stessi.

- le provvigioni legate al raggiungimento di obiettivi stabiliti e/o erogate sulle base di risultati effettivamente raggiunti e in dettaglio:
 - maggiorazioni provvigionali temporanee nel corso del mandato correlate ad obiettivi di raccolta e/o di sviluppo clientela;
 - provvigioni integrative indirette (over) erogate a Head Manager, Chief Manager, Vice Chief Manager, Area Manager o Team Manager correlate ad obiettivi di raccolta e/o di sviluppo clientela;
 - integrazioni provvigionali, , o provvigioni minime, nel corso del mandato o una-tantum correlate allo sviluppo della clientela;
 - il Bonus Entry per i nuovi consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede erogato nel primo anno di agenzia;
 - benefici assicurativi discrezionali o legati a criteri emanati annualmente che fissano l'accesso alle coperture assicurative in base al totale ed alla tipologia del portafoglio della clientela riconducibile al consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede;
 - retention bonus legati alla permanenza del personale per un determinato periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento.
4. Non sono ammesse altre forme di remunerazione legate a campagne od obiettivi su specifici prodotti.
5. La determinazione (ex ante) e la correzione (ex post) dei compensi erogati al personale devono tener conto di indicatori di rischiosità operativa (al fine di promuovere la correttezza dei comportamenti), dei rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla banca e devono inoltre favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela. Al fine di assicurare che il sistema di incentivazione tenga conto di tali rischi attuali e prospettici, l'erogazione della eventuale componente non ricorrente è parametrata, oltre che agli aggregati di raccolta apportata, anche a criteri qualitativi.
6. La correzione della remunerazione di ciascun soggetto deve basarsi su indicatori granulari, applicando ove ritenuto opportuno criteri di proporzionalità, idonei a riflettere in modo efficace e anticipato anomalie o criticità nelle relazioni con la clientela e nei rischi assunti per conto della banca. Tutti i parametri utilizzati, sia qualitativi che quantitativi, devono essere ben individuati, oggettivi e di pronta valutazione; anche le valutazioni discrezionali devono fondarsi su criteri chiari e predeterminati.

7. La determinazione dell'ammontare complessivo della remunerazione non ricorrente assegnata deve tener conto delle condizioni patrimoniali e di liquidità della banca e del gruppo. A tal fine devono essere previste condizioni di accesso alla remunerazione non ricorrente (cd. "gates") che ne impediscano il pagamento in tutto o in parte.
8. Alla remunerazione non ricorrente dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede identificati come "personale più rilevante", in conformità con quanto stabilito nel capitolo 4, si applicano le condizioni più stringenti previste per il "personale più rilevante" di cui ai paragrafi 7.1. Coerentemente con quanto stabilito dal 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018 della Circolare nr. 285 di Banca d'Italia, la remunerazione sarà composta sempre di una parte "ricorrente" e di una "non ricorrente", nel rispetto del principio generale di adeguato bilanciamento.

6.5. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER I COLLABORATORI ABITUALI NON LEGATI ALLA SOCIETA' DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO

1. La remunerazione dei collaboratori abituali non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato è fissata prendendo in considerazione l'impegno e la complessità dell'incarico loro affidato nonché valori correnti di mercato e può essere impostata in conformità ai criteri previsti per i dipendenti nei casi in cui il rapporto di collaborazione sia caratterizzato da prospettive di lungo periodo.
2. Particolare attenzione andrà posta ad eventuali contratti di consulenza³⁷ stipulati nei confronti di amministratori e dipendenti che dovranno essere valutati avendo cura di rispettare le presenti Politiche di Remunerazione con riferimento alla remunerazione complessivamente percepita.

7. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILE

1. La remunerazione variabile del gruppo Sella si pone l'obiettivo di rispondere a criteri e meccanismi di determinazione:
 - Oggettivi e tali da poter essere misurati.
 - Trasparenti, conosciuti, condivisi e facilmente verificabili
 - Basati sul merito
 - Quanto più possibile semplici e di immediata valutazione.

³⁷ Escluse le prestazioni professionali.

2. La remunerazione variabile del gruppo Sella è articolata in modo tale che vi sia convergenza fra obiettivi personali e societari, al fine di generare comportamenti responsabili e in linea con gli interessi di tutti gli stakeholders.
3. E' valore etico del GS fare sempre in modo di operare nell'interesse del cliente. Le modalità di assegnazione degli obiettivi devono curare quindi con particolare attenzione il rispetto di tale valore ed in particolare:
 - o l'impostazione di budget e gli obiettivi assegnati debbono essere coerenti e compatibili con le caratteristiche ed il profilo della clientela. E' vietato quindi assegnare obiettivi di prodotto o commerciali che possano indurre comportamenti contrari all'interesse del cliente o assegnare obiettivi commerciali che costituiscano un incentivo a collocare prodotti non adeguati alle esigenze finanziarie del Cliente o che comportino per lui costi maggiori rispetto ad altro prodotto, anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto ai suoi interessi, ai suoi obiettivi e alle sue caratteristiche³⁸. Ove fossero previste forme di remunerazione per l'offerta contestuale di un contratto facoltativo insieme ad un finanziamento ovvero di offerta congiunta, l'incentivo per il personale può essere superiore a quello spettante per la vendita del solo finanziamento, ma non può essere pari alla somma degli incentivi che spetterebbero in caso di vendita separata dei due contratti³⁹;
 - o debbono essere previsti in misura significativa obiettivi quantitativi che riguardino indicatori di qualità⁴⁰ in modo da incoraggiare il personale ad agire nel miglior interesse del cliente. Con riferimento al personale preposto alla trattazione dei reclami⁴¹ devono essere previsti indicatori che tengano conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela⁴².
4. I meccanismi di remunerazione variabile del GS devono fare riferimento a indicatori di andamento di gruppo, societari, e ove possibile di area e personali. Gli indicatori personali, se presenti, sono legati a variabili su cui la persona ha la capacità di influire.
5. Il periodo di valutazione della performance è almeno annuale⁴³. Ove possibile la remunerazione variabile è parametrata ad indicatori pluriennali di misurazione delle performance: tali parametri devono riflettere la profittabilità nel tempo della società ed essere opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, attuali e prospettici, del costo e del livello del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. In applicazione del criterio di proporzionalità gli indicatori economici, qualitativi e i parametri di rischio sono individuati in relazione alle caratteristiche del business e alle dimensioni della società.

³⁸ In attuazione di quanto previsto nel paragrafo 2-quater delle Disposizioni di trasparenza.

³⁹ In attuazione di quanto previsto nel paragrafo 2-quater delle disposizioni di trasparenza.

⁴⁰ Si fa in particolare riferimento agli Orientamenti emanati dall'ESMA in materia di politiche e prassi retributive (MIFID) del 3 giugno 2013.

⁴¹ In attuazione di quanto previsto nel paragrafo 2-quater delle disposizioni di trasparenza, si considera l'attività di gestione dei reclami quando questa rappresenti l'attività prevalentemente svolta dalla figura aziendale coinvolta.

⁴² A titolo di esempio non esaustivo, l'acquisizione di informazioni e dati provenienti dalla clientela reclamante. E' inoltre, opportuno che le indagini sulla soddisfazione della clientela abbiano ad oggetto anche le modalità di trattazione dei reclami e l'interazione con la clientela, a prescindere dalla circostanza che i reclami siano stato ritenuti fondati o infondati.

⁴³ Ad eccezione degli incentivi monetari minori di natura accessoria e marginale rispetto ai sistemi di incentivazione annuali conseguenti all'attivazione di specifiche "campagne prodotto/contest".

6. Relativamente al personale che valuta il merito creditizio la determinazione della componente variabile si basa sul raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi specifici, volti ad assicurare la prudente gestione del rischio. La percentuale di incidenza degli obiettivi qualitativi varia in funzione della diversa contribuzione al rischio del personale che valuta il merito creditizio e viene determinata ex ante nell'ambito della definizione dei sistemi incentivanti, in attuazione delle presenti disposizioni.
7. L'ammontare complessivamente destinato ogni anno a budget, a livello di gruppo e di singola società, a formare la componente variabile della remunerazione (bonus pool), sia di breve che di lungo periodo, per tutte le figure, deve essere deliberato in misura proporzionale all'utile netto consolidato e di società e/o in funzione di indicatori correlati al patrimonio ed alla prudente gestione del rischio. Esigenze di rafforzamento patrimoniale devono influenzare la fissazione dell'ammontare del bonus pool sia per ciò che riguarda l'ammontare previsto a budget che l'ammontare effettivamente riconosciuto.⁴⁴
8. L'ammontare complessivo di remunerazione variabile deve basarsi su risultati effettivi e duraturi compatibili con la creazione di valore nel lungo periodo, corretta per il rischio assunto.
9. Qualora siano utilizzati criteri discrezionali nella determinazione della remunerazione variabile, devono essere chiari e predeterminati i criteri su cui si basano le valutazioni e l'intero processo decisionale deve essere opportunamente esplicitato e documentato.
10. Per ciascun soggetto coinvolto è fissato ogni anno un premio a budget e un tetto all'importo finale che il premio potrà avere in relazione a quello calcolabile in base al budget di inizio anno. Tale tetto, soprattutto per persone che ricoprono ruoli di responsabilità, sarà stabilito in relazione alla storia retributiva della persona e al conseguente livello di remunerazione fissa nonché al rapporto fra remunerazione variabile e fissa.
11. La remunerazione individuale variabile maturata annualmente a consuntivo, comprensiva degli eventuali anticipi effettuati in corso d'anno, non può essere superiore a tre volte il valore previsto a budget⁴⁵. Per il personale più rilevante tale limite opera congiuntamente con quanto previsto al paragrafo 7.1 e per il personale operante nelle funzioni aziendali di controllo con quanto previsto al paragrafo 7.2. Sono stabiliti annualmente controlli volti inoltre a verificare l'evoluzione della remunerazione variabile a consuntivo rispetto agli anni precedenti.
12. La remunerazione variabile è riconosciuta a condizione che il gruppo e la società chiuda in utile⁴⁶ (nei casi di start-up e ristrutturazione aziendale da valutare ad inizio periodo) e rispetti i vincoli di rischio fissati ogni anno in conformità alle indicazioni del Consiglio di Amministrazione (es: Pd ed assorbimento massimo per credito, rischio di concentrazione per credito; VAR per mercati; soglie di Eva fissate; Core Tier 1, Total Capital Ratio).
13. Nel caso in cui il risultato consolidato e della società (utile o perdita) sia determinato da poste straordinarie, non legate all'attività industriale, queste ultime potranno, su decisione del Consiglio di Amministrazione, non essere considerate se significative e valutate al di fuori della sfera di influenza.

⁴⁴ La contrazione del *bonus pool* in presenza di esigenze di rafforzamento patrimoniale dovrà essere adottata secondo un principio di coerenza di comportamento verso tutti gli stakeholders.

⁴⁵ Tale limite non si applica al personale dell'area Finanza (trader) per i quali sono stabiliti limiti specifici, indicati al punto 6 del paragrafo 7.3 "Principi generali di remunerazione variabile per l'area Finanza (trader)"

⁴⁶ Per la Capogruppo si ritiene maggiormente significativo il risultato di bilancio consolidato rispetto all'individuale.

14. Se la società chiude in utile, in presenza di risultato consolidato in perdita, la remunerazione variabile non è riconosciuta. Il Consiglio di Amministrazione potrà valutare l'erogazione della remunerazione variabile in presenza di risultati particolarmente positivi.
15. 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.
16. La remunerazione variabile nel gruppo Sella, per sua natura, non è in nessun caso garantita; è previsto pertanto che possa non essere corrisposta in assenza di risultati positivi o significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti. Unica eccezione riguarda la possibilità di prevedere bonus di ingresso⁴⁷ se la banca rispetta i requisiti prudenziali, limitatamente al nuovo personale e al primo anno di impiego⁴⁸. I bonus di ingresso, ove previsti e riferiti al "personale più rilevante" non sono assoggettati alla norme contenute nel paragrafo 7.1 ma concorrono a determinare il rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa, salvo che siano corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione⁴⁹.
17. In presenza di provvedimenti disciplinari di sospensione conseguenti a comportamenti che hanno determinato una perdita significativa per la banca e/o la clientela⁵⁰, la remunerazione variabile individuale non viene riconosciuta. In tutti gli altri casi di sospensione disciplinare l'azienda si riserva di valutare l'erogazione del variabile.
18. L'erogazione dei premi è altresì soggetta a clausola di claw back. Tale clausola prevede la restituzione degli importi netti corrisposti nei cinque anni precedenti a titolo di remunerazione variabile in caso di comportamento⁵¹ da cui è derivata una perdita significativa per la società o per la clientela e in tutti i casi in cui si possono ravvisare comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della società da parte del personale destinatario della remunerazione.
19. La remunerazione variabile a consuntivo, sia per ciò che riguarda la componente riconosciuta nell'anno successivo all'anno di maturazione che per ciò che riguarda le eventuali componenti differite, è erogata 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); nel caso in cui siano state rassegnate le dimissioni la società si riserva di valutare il riconoscimento della componente variabile.
20. In sede di consuntivazione della remunerazione variabile possono essere attuate deroghe a quanto stabilito dalla Politiche di Remunerazione solo se motivate da ragioni ed eventi particolari ed eccezionali. Tali eventuali deroghe devono essere approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società e dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo con parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e portate a conoscenza dell'Assemblea degli Azionisti della Capogruppo e delle Società interessate.
21. Ogni anno il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo definisce, e dettaglia i principi e le regole operative del Sistema Incentivante, coerenti con le Politiche di Remunerazione. Tale documento viene pubblicato sulla intranet aziendale.

⁴⁷ Si fa riferimento ai cosiddetti "entry bonus" o "welcome bonus".

⁴⁸ Tale bonus non può essere riconosciuto più di una volta alla stessa persona né dalla banca né da altra società del gruppo.

⁴⁹ Affinché questa fattispecie si verifichi il bonus d'ingresso deve essere erogato con il primo pagamento dello stipendio utile dall'assunzione.

⁵⁰ In merito alla nozione di perdita significativa si fa riferimento al risk tolerance legati al rischio operativo e reputazione, quali indicatori del RAF delle singole società e del gruppo.

⁵¹ Si fa riferimento a comportamenti non conformi a disposizioni di etero auto regolamentazione.

22. Ogni Società recepisce e produce analogo documento per il sistema incentivante della Società che deve essere approvato dal proprio Consiglio di Amministrazione e reso noto a tutto il personale interessato.

7.1. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILE PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

1. Per il “personale più rilevante” il rapporto massimo fra la componente variabile maturata annualmente e la componente fissa annuale della remunerazione è fissato in due volte⁵², ad esclusione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo per cui valgono i limiti indicati al paragrafo 7.2. Al fine di perseguire il massimo coinvolgimento delle persone al raggiungimento degli obiettivi strategici e di business, nel rispetto comunque di un corretto bilanciamento della struttura del pay-out, le Politiche di Remunerazione prevedono una componente fissa della retribuzione generalmente collocata in una fascia medio-bassa⁵³ rispetto ai livelli di mercato ed una componente variabile, correlata ai risultati effettivamente conseguiti nel raggiungimento degli obiettivi assegnati⁵⁴, collocata in una fascia medio alta dei corrispondenti livelli di mercato. Il personale meritevole e di talento è in tal modo motivato dalla possibilità di ricoprire, anche in tempi brevi, incarichi di responsabilità crescente e di essere premiato per i risultati raggiunti; in questo senso la necessità di assegnare fin da subito una retribuzione fissa più elevata costituirebbe un limite alla crescita interna di persone di talento. Tale struttura retributiva, sufficientemente flessibile e legata ai risultati aziendali, ha rappresentato e rappresenta tuttora per il gruppo Sella un elemento importante per garantire un miglior governo del costo del personale e perseguire quindi con efficienza l'equilibrio strutturale e reddituale. Infatti il mantenimento della componente fissa delle remunerazioni su livelli complessivamente contenuti assicura l'equilibrio tra costi e ricavi, in uno scenario in cui la formazione dei ricavi per le banche presenta elementi di incertezza prospettica, con l'obiettivo di poter sostenere nel tempo lo sviluppo del gruppo. In merito alla capacità del gruppo di rispettare le regole prudenziali in seguito all'applicazione del rapporto del 2:1⁵⁵, si è valutato l'impatto economico e patrimoniale di maggiori oneri rispetto all'onere che si sarebbe verificato applicando il rapporto 1:1, calcolato sulla remunerazione variabile a consuntivo nel periodo 2014 – 2018 con riferimento ai soggetti identificati come “personale più rilevante” a cui è stato effettivamente applicato. Tali maggiori oneri sono sempre stati sostenibili per il gruppo Sella in quanto assolutamente non trasmodanti. In considerazione del fatto che:

⁵² L'Assemblea di ogni banca, così come previsto dal relativo statuto, è competente a deliberare sulla proposta di fissare un limite superiore a 1:1.

Relativamente al “personale più rilevante” identificato a livello di gruppo e appartenente alle società di gestione (SGR) del gruppo, ove tale soggetto svolga esclusivamente attività per il gestore stesso, non viene applicato alcun limite al rapporto tra componente variabile e quella fissa per le remunerazioni maturate a partire dal 2019.

⁵³ I livelli di remunerazione fissa sono comunque congrui e tali da consentire che la remunerazione variabile possa azzerarsi in assenza di risultati, e variano a seconda del business e in funzione del mercato di riferimento

⁵⁴ Il complesso del monte premi è coerente ai risultati aziendali, rendendo l'onere sostenibile anche nelle fasi di contrazione dei margini.

⁵⁵ L'innalzamento del limite a 2:1 è stato introdotto nelle Politiche di Remunerazione del Gruppo nel 2015 con la delibera dell'Assemblea del 09/05/2015 confermato gli anni successivi con rispettive delibere. Le Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni del 23 ottobre 2018 hanno introdotto che “*se l'assemblea approva l'aumento del limite, non è necessario negli anni successivi sottoporre all'assemblea una nuova delibera, a condizione che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato deliberato, il personale a cui esso si riferisce e la misura stessa del limite*” (Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni, Sezione III).

- i. per tutto il personale, compreso il “personale più rilevante”, rimane vigente 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;
- ii. si stima che il “personale più rilevante” potenzialmente interessato dal rapporto del 2:1 sia in numero limitato e con remunerazioni fisse tali da non determinare oneri trasmodanti rispetto a quelli che si avrebbero applicando il rapporto 1:1;

la conferma e l’eventuale applicazione del limite più elevato del 2:1 non pregiudica il rispetto della normativa prudenziale non essendo sostanzialmente cambiati i presupposti sulla base dei quali l’aumento è stato deliberato.

2. In deroga a quanto previsto in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, per l’applicazione delle regole riferite al personale operante in una società di gestione del risparmio⁵⁶ identificato come “personale più rilevante” per il gruppo, non viene applicato alcun rapporto massimo fra la componente variabile maturata annualmente e la componente fissa annuale della remunerazione. Tale deroga viene applicata alla remunerazione variabile maturata a partire dal 2019⁵⁷ e restano in ogni caso ferme tutte le altre regole applicabili alla remunerazione variabile tra le quali il collegamento della componente variabile con la performance e con i rischi del gruppo nel suo complesso nonché le percentuali e i periodi di differimento e di retention definiti in base all’ammontare della remunerazione variabile maturata. Le motivazioni sottostanti l’applicazione di tale deroga sono da ricondursi al fatto che la regola del cap non trova applicazione per i gestori che non appartengono a gruppi bancari, determinando di fatto una condizione di svantaggio competitivo in termini di attrazione e retention dei talenti. Si ritiene altresì che la normativa che disciplina le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle SGR sia frutto di valutazioni che tengono conto del profilo di rischio del “personale più rilevante” della società di gestione per la quale non è stato previsto alcun limite al rapporto massimo fra la componente variabile maturata annualmente e la componente fissa annuale della remunerazione. Trova quindi giustificazione l’adozione della deroga in ragione del fatto che non si può considerare altrettanto significativo il loro profilo di rischio a livello di gruppo.
3. In applicazione del criterio di proporzionalità⁵⁸, per il “personale più rilevante” la remunerazione variabile a consuntivo è erogata nel rispetto delle percentuali nonché dei periodi di differimento e di retention definiti in base all’ammontare della remunerazione variabile maturata secondo le seguenti regole:

⁵⁶ Per personale operante nella società si intende che è inquadrato come personale di quest’ultima e svolge la propria attività esclusivamente per essa e non anche per altre società del gruppo.

⁵⁷ Per Sella Venture SGR tale deroga decorrerà a partire dalla data di autorizzazione.

⁵⁸ Relativamente al livello dimensionale, il gruppo Sella rientra nella categoria delle “banche intermedie” con un totale attivo di 15 miliardi di euro. Relativamente al tipo di business, il gruppo Sella è principalmente impegnato nell’attività bancaria tradizionale sulla base della valutazione degli assorbimenti patrimoniali: nel 2019 a livello di gruppo, emerge che il rischio credito è il rischio largamente prevalente rappresentando l’84,9% dell’assorbimento complessivo, mentre il rischio operativo rappresenta il 13,8% e il rischio di mercato è assolutamente marginale rappresentando circa il 1,3%. Anche l’analisi dell’assorbimento patrimoniale della principale controllata che svolge l’attività di banca commerciale (Banca Sella) conferma questa conclusione. Dal febbraio 2016 le azioni a voto singolo della controllata Banca Sella sono state ammesse a negoziazione su un MTF.

POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO SELLA

	Parte riconosciuta nell'anno successivo all'anno di maturazione t ("up-front") ⁵⁹	Parte riconosciuta al termine dell'anno t + 1	Parte riconosciuta al termine dell'anno t + 2	Parte riconosciuta al termine dell'anno t + 3	Parte riconosciuta al termine dell'anno t + 4
Remunerazione variabile a consuntivo inferiore a 40.000 euro lordi ⁶⁰	100%	0%	0%	0%	0%
Remunerazione variabile a consuntivo >= a 40.000 euro lordi e < a 200.000 euro lordi	Parte del premio fino a 40.000 euro lordi: nessun differimento				
	Parte del premio compresa fra 40.000 euro lordi e 100.000 euro lordi: 45% differito e pagato nei due anni successivi				
	Parte del premio compresa fra 100.000 euro lordi e 200.000 euro lordi: 50% differito e pagato nei due anni successivi				
Remunerazione variabile a consuntivo >= a 200.000 euro lordi e < a 425.000 euro lordi	Parte del premio fino a 40.000 euro lordi: nessun differimento				
	Parte del premio compresa fra 40.000 euro lordi e 100.000 euro lordi: 45% differito e pagato nei tre anni successivi				
	Parte del premio compresa fra 100.000 euro lordi e 200.000 euro lordi: 50% differito e pagato nei tre anni successivi				
	Parte del premio compresa fra 200.000 e 425.000 euro lordi: 60% differito e pagato nei tre anni successivi				
Remunerazione variabile a consuntivo >= 425.000 euro lordi	Parte del premio fino a 40.000 euro lordi: nessun differimento				
	Parte del premio compresa fra 40.000 euro lordi e 100.000 euro lordi: 45% differito e pagato nei quattro anni successivi				
	Parte del premio compresa fra 100.000 euro lordi e 200.000 euro lordi: 50% differito e pagato nei quattro anni successivi				
	Parte del premio compresa fra 200.000 euro lordi e 425.000 euro lordi: 60% differito e pagato nei quattro anni successivi				
	Parte del premio eccedente 425.000 euro: 70% differito e pagato nei 4 anni successivi				

All'aumentare dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa aumenta la quota differita. Il periodo di differimento varia a seconda dell'ammontare della remunerazione variabile così come la percentuale di remunerazione variabile differita. Sulla base dei criteri definiti per la determinazione del valore che rappresenta un importo particolarmente elevato⁶¹ della componente variabile, è definita una soglia pari a euro 425.000 della componente variabile per la quale è previsto un periodo di differimento di 4 anni.

⁵⁹ Comprensiva dell'eventuale parte già anticipata nel corso dell'anno di maturazione.

⁶⁰ In presenza di remunerazione variabile inferiore a 40.000 euro, se l'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa è superiore al 50% il 20% della remunerazione è differita nei due anni successivi

⁶¹ L'importo particolarmente elevato pari a 425.000€ corrisponde al 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal rapporto pubblicato dall'EBA riferito al dicembre 2017, in quanto di importo inferiore rispetto alle 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti del gruppo, risultante dalla Relazione sulla remunerazione anno 2017.

4. L'erogazione della parte differita avverrà ogni anno 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)⁶²; nel caso in cui siano state rassegnate le dimissioni la Società si riserva di valutare il riconoscimento della componente variabile;
 - 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 o per la clientela e/o carenze patrimoniali.
 - I risultati non si siano rilevati non duraturi o non realmente conseguiti, per effetto di condotte dolose o gravemente colpose.
 - Non 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 verranno esaminate dal Consiglio di Amministrazione che potrà decidere l'azzeramento o la riduzione della quota di bonus accantonata. In caso di cambiamento di ruolo la valutazione sulla sostenibilità degli utili verrà effettuata con riferimento al ruolo ricoperto al momento della maturazione del bonus.
 - Per il personale appartenente alle funzioni di controllo, non siano emersi fatti che evidenzino una carenza nel processo di controllo e di gestione del rischio posto in essere negli anni precedenti. Tali fattispecie verranno esaminate dal Consiglio di Amministrazione che potrà decidere l'azzeramento o la riduzione della quota di bonus accantonata. In caso di cambiamento di ruolo la valutazione verrà effettuata con riferimento al ruolo ricoperto al momento della maturazione del bonus.
5. La componente di remunerazione variabile di breve periodo differita si rivaluta ad un tasso di remunerazione di mercato monetario.⁶³
6. Al fine di recepire quanto previsto dal punto 3, paragrafo 2.1, sezione III, capitolo II, titolo IV della Circolare n. 285, ove la remunerazione variabile del personale più rilevante sia soggetta a differimento sulla base di quanto stabilito al comma 2 del presente paragrafo, il 25% della componente variabile, sia per ciò che riguarda la

⁶² Fatte salve cessazioni dal servizio concordate con la società a seguito di operazioni di ristrutturazione aziendale.

⁶³ La rivalutazione delle somme differite viene effettuata di trimestre in trimestre. Il tasso utilizzato per la rivalutazione monetaria è pari al tasso euribor a 3 mesi medio del mese in cui viene calcolata la rivalutazione a cui sono sottratti 5 basis points con un minimo di zero

componente pagata a pronti (up-front) che le componenti soggette a differimento è:

- a) pagato in azioni della Società presso cui la persona che riceve il bonus ha lavorato o della Società controllante la società presso cui la persona che riceve il bonus ha lavorato, previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione della Società, del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e del Comitato per la Remunerazione di Capogruppo; le suddette azioni saranno soggette ad un periodo di mantenimento di 1 anno sia per ciò che riguarda la quota di remunerazione pagata up-front che per ciò che riguarda le quote di remunerazione soggette a differimento;
- b) oppure accantonato, soggetto ad un periodo di mantenimento di 1 anno sia per ciò che riguarda la quota di remunerazione pagata up-front sia per ciò che riguarda le quote di remunerazione soggette a differimento e rivalutato o svalutato al termine del periodo di mantenimento sulla base dell'andamento di uno o di entrambi i seguenti parametri:
 - I. per una quota pari al 40% sulla valutazione economica delle azioni di BSH, rappresentativa del valore economico del gruppo Sella;
 - II. per una quota pari al 60% sulla valutazione economica delle azioni della Società presso cui la persona che riceve il bonus ha lavorato (o della sua controllante) qualora la medesima sia quotata, oppure, se non quotata, solo in presenza di una valutazione periodica indipendente; in caso contrario, il valore economico di riferimento sarà esclusivamente quello delle azioni di BSH.

Ove la Società presso cui la persona che riceve il bonus ha lavorato non sia una Società Controllante e sia direttamente controllata dalla Capogruppo⁶⁴, la rivalutazione o la svalutazione della componente variabile accantonata, al termine del periodo di mantenimento, sarà effettuata totalmente sulla base della valutazione economica indipendente delle azioni di BSH, rappresentativa del valore economico del gruppo Sella.

- 7. I benefici pensionistici discrezionali riconosciuti al personale più rilevante sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa e sono soggetti alle seguenti regole di corresponsione:
 - o Al momento dell'interruzione del rapporto di lavoro i benefici pensionistici discrezionali sono trattenuti dalla banca, soggetti ad un periodo di retention di 3 anni e rivalutati/svalutati sulla base delle regole contenute al comma 5 del presente paragrafo.

⁶⁴ Ad eccezione delle società di gestione per cui vige l'obbligo di corrispondere una quota della remunerazione variabile in strumenti finanziari – si osservano i criteri individuati nelle linee guida ESMA (par. 32) ed EBA (par. 68) che richiedono di conformarsi a tale obbligo utilizzando i soli strumenti finanziari previsti dalle direttive UCITS e AIFM (i.e. quote degli OICR gestiti).

8. Non possono essere pattuite nei contratti di lavoro clausole che assicurino compensi garantiti in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (*cd Golden parachute*⁶⁵). Ove pattuiti compensi in vista o in occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata della carica, essi devono:

- o essere dipendenti dalle performance realizzate, al netto dei rischi, e dai comportamenti individuali
- o essere dipendenti dalle performance, al netto dei rischi, e dai livelli patrimoniali e di liquidità della Società
- o essere riconosciuti in misura non superiore alle tre annualità di remunerazione fissa e non superare l'importo di 1.000.000 di euro⁶⁶.

I compensi pattuiti in occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata della carica sono considerati remunerazione variabile e assoggettati per il personale che appartiene al "personale più rilevante" alle regole di maggior dettaglio nel rispetto dei limiti definiti nei paragrafi 7.1 e 7.2 ed erogati secondo le regole contenute nel presente paragrafo ovvero essere assoggettati a meccanismi di correzione ex-post (malus e claw-back) a copertura di eventuali comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno dell'Azienda. Fanno eccezione gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

I compensi pattuiti in occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata della carica sono inoltre 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, con l'eccezione degli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

7.1.1. REMUNERAZIONE VARIABILE ANNUALE PER GLI AMMINISTRATORI CHE RICOPRONO PARTICOLARI CARICHE E PER I VERTICI DI GRUPPO (CEO DELLE SOCIETA' DEL GRUPPO, DIRIGENTI E QUADRI CHE RICOPRONO FUNZIONI APICALI O FUNZIONI DI RESPONSABILITA' RILEVANTI A LIVELLO DI GRUPPO E DI SOCIETA', ESCLUSI I RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO)

1. La remunerazione variabile di breve periodo per gli Amministratori della Capogruppo che ricoprono particolari cariche e per i dirigenti e quadri direttivi che ricoprono responsabilità apicali a livello di gruppo, esclusi i responsabili delle funzioni aziendali di controllo di cui

⁶⁵ Non sono considerati "golden parachute":

- l'indennità di mancato preavviso fissato da contratto collettivo nazionale di lavoro;
- i compensi stabiliti in sede giudiziale e di collegio arbitrale, ai sensi di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero quando la somma da riconoscere è determinata da un terzo indipendente (giudice o arbitro) e non è frutto di un accordo tra datore di lavoro e dipendente
- le somme pattuite nell'ambito di operazioni straordinarie di ristrutturazione che rispettano congiuntamente le seguenti condizioni: rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, sono di ammontare non superiore a 100.000 euro e prevedono meccanismi di claw back che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti e di colpa grave a danno della società;
- gli incentivi all'esodo connessi anche con operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione che rispettano congiuntamente le seguenti condizioni: rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, favoriscono l'adesione a misure di sostegno al reddito previste da legge e da contratto e prevedono meccanismi di claw back che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti e di colpa grave a danno della società.

⁵⁷ Tali importi sono da intendersi comprensivi dell'eventuale indennità derivante da legge o da contratto nazionale del lavoro.

al paragrafo 7.2, è determinata, applicando il meccanismo dell'interessenza sulla base dell'applicazione di una percentuale individuale all'Utile Netto consolidato Rettificato.

2. La remunerazione variabile di breve periodo per i CEO e, eventualmente, per i Vice CEO⁶⁷, i vertici e dirigenti delle singole società e i responsabili di rilevanti aree di business o di attività⁶⁸, escluse le funzioni aziendali di controllo di cui al paragrafo 7.2, è determinata ogni anno, applicando il meccanismo dell'interessenza:
 - o in base ad una percentuale prestabilita dell'Utile Netto consolidato di gruppo Rettificato, che ha un peso mai inferiore al 10% della remunerazione variabile di breve periodo complessivamente prevista⁶⁹
 - o in base ad una percentuale prestabilita dell'Utile Netto Rettificato della società o dell'utile netto dell'area di business o di attività.
3. L'Utile Netto Rettificato consolidato e di società, posto a base del meccanismo di remunerazione variabile di breve periodo e approvato dal Consiglio di Amministrazione è calcolato:
 - o non considerando poste che hanno generato risultato economico il cui impatto non si può considerare definitivo in quanto non realizzato o suscettibile di potenziale variazione anche significativa (es: rivalutazioni di attivi a mercato ma non ceduti);
 - o deducendo gli effetti derivanti dalle eventuali riprese di accantonamenti derivanti da modifiche di valutazione o di criterio per i quali si ritiene opportuno attendere verifica futura. Tali rettifiche saranno prudenzialmente conteggiate in un periodo successivo;
 - o tenendo conto delle variazioni su riserve di valutazione negative emerse a seguito di riclassificazioni di attività finanziarie che non hanno, per effetto IAS, impatto sul conto economico (es.: riclassificazione per IAS39) e che abbiano effetto sul Patrimonio di Base;
 - o tenendo conto delle eventuali rettifiche ai risultati economici degli anni precedenti emersi con l'applicazione dello IAS 8;
 - o tenendo conto delle eventuali differenze riscontrate ex post fra importi stimati negli anni precedenti e gli importi definitivi;
 - o tenendo conto di ogni altra forma di rettifica necessaria a fare in modo che l'Utile Netto Rettificato possa considerarsi misurato al netto di eccessi nei rischi assunti e nelle prospettive patrimoniali e di liquidità ed affinché sia adeguatamente rappresentativo di un risultato sostenibile su base pluriennale⁷⁰.

⁶⁷ E' facoltà del CEO della Capogruppo e dei CEO delle società del gruppo, con parere favorevole del CEO della Capogruppo, estendere il meccanismo dell'interessenza al Vice CEO e anche a personale non appartenente alla categoria del "personale più rilevante", qualora si ritenga che la suddetta modalità di remunerazione sia maggiormente coerente con il ruolo svolto dalla persona, con facoltà anche di decidere se applicare la percentuale sia sull'utile netto consolidato di gruppo rettificato che sull'utile netto rettificato della società,. Analogamente è facoltà del CEO della Capogruppo e dei CEO delle società del gruppo, con parere favorevole del CEO della Capogruppo, escludere dal meccanismo dell'interessenza personale la cui remunerazione variabile veniva determinata con tale modalità nel momento in cui il ruolo ricoperto non è più coerente con la suddetta modalità di determinazione della remunerazione variabile.

⁶⁸ Su proposta del Ceo della Società.

⁶⁹ La componente legata all'utile netto consolidato rettificato non è prevista per i vertici e i responsabili apicali delle società di gestione del risparmio.

⁷⁰ I parametri considerati ai fini della individuazione delle opportune rettifiche sono il RORAC e gli assorbimenti patrimoniali rispetto al budget e/o all'anno precedente moltiplicati per il costo del capitale.

In considerazione del fatto che nel gruppo Sella il periodo di svolgimento della carriera riguarda in molti casi l'intera vita lavorativa e che i periodi di permanenza nel ruolo da parte delle persone che ricoprono ruoli di responsabilità sono tali da non indurre comportamenti opportunistici e tali da neutralizzare nel tempo gli effetti delle poste straordinarie positive e negative si ritiene che suddette poste possano essere prese in considerazione nella determinazione dell'Utile Netto Rettificato.

Si stabilisce che ogni anno il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta del Comitato per la Remunerazione, definisce se ed in quale misura:

- le poste legate ad eventi di natura straordinaria se di importo rilevante⁷¹
- e/o discontinuità significative nei trattamenti (es. cambi criteri contabili IAS/FRS) e variazioni di importo delle poste economico patrimoniali (es. immobilizzazioni immateriali) relative al gruppo bancario

possano essere considerate per il calcolo dell'Utile Netto Rettificato.

4. I livelli di percentuale, stabiliti ogni anno, possono variare (in aumento o in diminuzione) in funzione:
 - delle mansioni, degli incarichi assegnati e delle responsabilità assunte;
 - del contributo dato al grado di raggiungimento degli obiettivi di Gruppo;
 - del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - del rispetto di parametri di rischio, compreso il rischio di liquidità, fissati di anno in anno;
 - del livello della parte fissa della remunerazione, nel rispetto di quanto previsto al capitolo 7.1.
5. I livelli di percentuale, stabiliti ogni anno, sono influenzati dall'andamento nel triennio precedente di indicatori pluriennali di misurazione delle performance (es.: EVA, cost to income, costi, quote di mercato, clienti, perdite su crediti) tempo per tempo presenti nei KPI⁷² di Gruppo.

7.1.2. REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO PERIODO

1. Per Remunerazione Variabile di Lungo Periodo (Long term incentive, nel seguito del documento LTI) si intendono le poste retributive variabili correlate al raggiungimento di obiettivi di medio-lungo termine definiti nel piano di LTI stesso.
2. I piani di incentivazione di lungo termine sono finalizzati a rafforzare la spinta motivazionale nel perseguire gli obiettivi strategici, in un orizzonte temporale generalmente allineato e coerente a quello del piano strategico. Contribuiscono inoltre a favorire la fidelizzazione e l'agire con una ottica di lungo periodo⁷³
3. I piani LTI, subordinatamente alla verifica del raggiungimento di tutte le condizioni di performance, possono essere riconosciuti:

⁷¹ Per poste legate ad eventi di natura straordinaria di importo rilevante si intendono poste straordinarie il cui impatto singolo sull'utile netto è uguale o superiore a 500.000 euro in positivo o in negativo.

⁷² Per KPI si intendono i Key performance indicator.

⁷³ Il LTI agisce insieme al meccanismo di rettifica dell'utile netto annuale preso a riferimento per il calcolo della remunerazione variabile annuale e al meccanismo di differimento di parte della stessa.

- al momento dell'avvio del piano, quando esso è ancorato anche alla valutazione di performance passate, relative almeno all'anno precedente a quello del riconoscimento. In questo caso, il piano prevede che il periodo di differimento abbia termine non prima di un anno da quando il rispetto dell'ultima condizione di performance è verificato;
 - solo alla fine del periodo di valutazione della performance: questi piani si basano sulla valutazione delle sole performance future.
4. I piani LTI sono soggetti a tutte le regole applicabili alla remunerazione variabile, ivi comprese quelle sul limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa. Ai fini di tale calcolo l'importo del piano LTI è computato per intero nell'anno in cui è riconosciuto se la sua durata è inferiore a 6 anni considerando anche il periodo di differimento. In caso contrario l'importo del piano LTI è computato secondo il criterio *pro rata lineare* nel limite relativo ad ogni anno di durata del piano. La remunerazione variabile di lungo periodo si somma alle altre forme di remunerazione (remunerazione fissa, remunerazione variabile di breve periodo e benefit) nel rispetto dei limiti definiti nei paragrafi 7.1 e 7.2 per ciò che concerne il limite massimo al rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa per il personale più rilevante.
5. L'erogazione dell'incentivo è condizionata alla permanenza della persona in azienda e/o nel Gruppo (fatto salvo il caso di pensionamento, premorienza o invalidità); nel caso in cui siano state rassegnate le dimissioni la Società si riserva di valutare il riconoscimento della remunerazione variabile.
6. Il LTI può essere realizzato mediante due diverse tipologie di meccanismi:
- o Partecipazione Azionaria: si ritiene che la partecipazione al capitale della società, effettuato a particolari condizioni, determini una fidelizzazione, senso di appartenenza ed un interessamento di lungo periodo e contribuisca all'obiettivo dell'LTI. Rientrano in questa categoria gli strumenti "equity based tradizionali" quali:
 - stock option/share option che prevedono l'assegnazione al destinatario del piano LTI del diritto di acquistare azioni della Società o della Capogruppo ad un prezzo predefinito dopo un determinato periodo di tempo senza condizioni di performance;
 - performance stock option che consistono in stock option soggette a condizioni/indicatori di performance verificati i quali è possibile esercitare le opzioni;
 - restricted share che prevedono l'assegnazione al destinatario del piano LTI di azioni della Società o della Capogruppo, con la definizione di un periodo di lock up, senza definizione di condizioni di performance.
 - o LTI Cash: si tratta di piani monetari o cash a lungo periodo, i quali prevedono l'assegnazione di un bonus monetario sulla base di criteri di performance pluriennali.
7. Il LTI di ogni singolo individuo può essere ottenuto con una combinazione di partecipazione azionaria e LTI cash con modalità che saranno di volta in volta stabilite in sede di predisposizione del piano di LTI.

8. La componente LTI matura quale esito della misurazione dei risultati su un periodo minimo di 3 anni.
9. Nella definizione del piano di LTI dovrà essere inoltre previsto:
 - un meccanismo di differimento della remunerazione variabile di lungo periodo, rispetto alla data di effettiva maturazione coerente con quanto previsto al paragrafo 7.1;
 - che l'erogazione potrà avvenire solo al sussistere di particolari condizioni⁷⁴;
 - che gli incentivi sono soggetti a condizioni di malus e claw-back.

7.2. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILE PER I RESPONSABILI E DIPENDENTI OPERANTI NELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO, NELLE FUNZIONI PREPOSTE ALLA REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI SOCIETARI E NELLE RISORSE UMANE

1. La remunerazione variabile, coerentemente con le disposizioni di vigilanza Banca d'Italia vigenti, non può essere correlata ai risultati economici conseguiti dalle aree/società soggette all'attività di controllo, per:
 - (a) i responsabili e tutto il personale⁷⁵ operante nelle seguenti funzioni aziendali di controllo:
 - Revisione interna
 - Risk Management
 - Compliance
 - Antiriciclaggio
 - Responsabile protezione dati⁷⁶
 - Bilancio e Segnalazioni di Vigilanza⁷⁶
 - Tenuta della Contabilità⁷⁶
 - Responsabile della convalida Metodi AIRB⁷⁶
 - Responsabile Politiche di Remunerazione⁷⁶
 - Controlli andamentali sulla qualità del credito⁷⁶
 - (b) i responsabili e tutto il personale operante nei seguenti servizi/funzioni all'interno delle società appartenenti al Gruppo assimilati alle funzioni aziendali di controllo⁷⁷;
 - Controllo di gestione

⁷⁴ A titolo di esempio non esaustivo si fa riferimento al rispetto di condizioni minime di profittabilità, liquidità e capitale, nonché alla permanenza nel gruppo e alla correttezza professionale.

⁷⁵ A condizione che la mansione di controllo ricoperta rappresenti l'attività prevalentemente svolta dalla figura aziendale coinvolta e in ogni caso, anche se svolta unitamente ad altre funzioni, per il personale operante nelle funzioni aziendali di controllo delle banche, di Sella Personal Credit, Sella Leasing e Sella SGR.

⁷⁶ Equiparato ad una funzione aziendale di controllo

⁷⁷ A condizione che la mansione ricoperta rappresenti l'attività prevalentemente svolta dalla figura aziendale coinvolta.

- Analisi finanziaria
 - Sicurezza informatica
 - Coordinamento outsourcing⁷⁸
 - Altre eventuali funzioni/responsabilità di controllo⁷⁹
2. La remunerazione variabile per i responsabili e i dipendenti operanti nei sopra citati servizi sarà determinata ogni anno sulla base di un premio stabilito a budget misurato sulla base dei 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 purché siano tali da non compromettere l'obiettività del loro operato;
 - costi degli specifici servizi, a condizione che non siano fonte di potenziali conflitti di interesse;
 - gestione e crescita delle Persone.
3. 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 retribuzione variabile a consuntivo.
4. E' possibile introdurre ulteriori vincoli di accesso al sistema premiante purché non siano fonte di possibili conflitti di interesse.
5. Per i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo, i compensi fissi devono essere di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.
6. Per tutto il personale operante nelle funzioni aziendali di controllo di cui al punto 1a, compreso il "personale più rilevante", la remunerazione variabile a consuntivo non potrà superare il limite di un terzo della remunerazione fissa. Per i responsabili delle funzioni aziendali di controllo che rientrano fra il "personale più rilevante" valgono inoltre le regole di erogazione della remunerazione variabile descritte al paragrafo

⁷⁸ Ove nominati e nella misura in cui rappresenti l'attività prevalente, essendo la loro responsabilità quella di un presidio ulteriore rispetto a quella dei Responsabili Attività Esternalizzate (RAE) e di coordinamento e controllo delle attività svolte da questi ultimi

⁷⁹ In riferimento alle responsabilità organizzative, assegnate per il buon funzionamento della governance di gruppo, sono da considerarsi appartenere alle funzioni di controllo le persone che ricoprono le seguenti responsabilità:

- presidio rischi
- controlli e follow up
- bilancio
- controllo di gestione

a condizione che la responsabilità di cui sopra rappresenti l'attività prevalentemente svolta dalla figura aziendale coinvolta.

7.1. Qualora fosse prevista una remunerazione variabile di lungo periodo, essa non potrà essere legata a risultati economici e a strumenti finanziari e stabilita nel rispetto del limite fissato al rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa.

7. Per il personale operante nella funzione Risorse Umane, la componente variabile, se presente, è di importo contenuto e se il personale rientra nel “personale più rilevante” valgono inoltre le regole di erogazione della remunerazione variabile descritte al paragrafo 7.1.

7.3. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILI PER L'AREA FINANZA (TRADER)⁸⁰

1. La remunerazione variabile dei trader è ancorata al risultato economico del desk di riferimento e al contributo individuale alla formazione dello stesso opportunamente corretti per tenere conto degli effettivi rischi assunti e verificato il rispetto dei parametri di rischio (Var, rischio di liquidità), monitorati dal risk management, la cui violazione determina l'azzeramento del premio⁸¹.
2. La remunerazione variabile è calcolata su risultati effettivamente realizzati.
3. I trader appartenenti alle categorie dei quadri direttivi di III e IV livello che maturano nell'anno di competenza un premio individuale a consuntivo⁸² superiore a 50.000 euro lordi ricevono

⁸⁰ Tali principi si applicano anche al personale che opera nell'Area Finanza ma che non svolge l'attività di trader, con esclusione del personale identificato come “personale più rilevante” per cui valgono le regole più restrittive del paragrafo 7.1.

⁸¹ Nel dettaglio il meccanismo con cui la remunerazione variabile è collegata al rischio è il seguente: innanzitutto per ciascun desk di trading è definita una soglia massima di Value at Risk (VAR) il cui eventuale superamento, qualora sostanziale e non episodico (tale elemento di sostanzialità e non episodicità è rimessa alla valutazione indipendente del Risk Management in coerenza con quanto stabilito dalla policy sul rischio di mercato approvata dal CdA) determina l'azzeramento del premio dei componenti del desk (superamento limite operativo). Nel caso in cui invece non si sia verificata alcuna violazione del predetto limite, viene calcolato (dal Risk Management) il VAR medio utilizzato dal desk nel corso dell'esercizio. Esso si può collocare entro cinque classi di uguale ampiezza che suddividono il range complessivo dal Var zero al Var massimo deliberato. Se il VAR medio si colloca nella classe centrale questo è l'unico caso in cui la correzione per il rischio è pari a zero, se viceversa il VAR medio si colloca nelle altre quattro classi la correzione per il rischio avviene in maniera crescente (e simmetrica) in positivo o negativo all'allontanarsi dalla classe centrale. Le classi estreme (VAR medio utilizzato sotto il 20% del deliberato, ovvero oltre l'80% del deliberato dall'organo di supervisione strategica) sono quelle che comportano la correzione maggiore. La correzione è significativa e può a seconda dei casi arrivare a modificare il premio di ciascun componente del desk di percentuali dell'ordine del + o - 20/25%. Il meccanismo agisce quindi riducendo il premio al crescere del VAR utilizzato. Analogo meccanismo viene utilizzato per quegli addetti che possono avere un impatto significativo sul rischio di liquidità. In questo caso il parametro di riferimento utilizzato è il cosiddetto termometro della liquidità misurato dal risk management. In caso di superamento del valore soglia massima il premio viene azzerato. Vi sono poi tre classi tra il valore minimo e il valore soglia massima. Quella centrale che non determina variazione del premio e quelle periferiche che possono determinare una variazione del premio fino al 20%. Il meccanismo agisce quindi riducendo il premio al peggiorare della posizione di liquidità. Per i responsabili di desk inoltre, oltre ai meccanismi descritti vi sono delle correzioni ai premi che dipendono dallo scostamento dell'Economic Value Added (EVA) a consuntivo rispetto a quello a budget.

⁸² Comprensivo dell'eventuale parte di premio già anticipata nel corso dell'anno di maturazione.

tale premio per il 60% nell'anno di maturazione e per il restante 40% in parti uguali nei due anni successivi⁸³.

4. L'erogazione della parte accantonata avverrà ogni anno 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); nel caso in cui siano state rassegnate le dimissioni la Società si riserva di valutare il riconoscimento della parte accantonata;
 - 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.
 - Abbiamo dato esito positivo le verifiche di correttezza e le valutazioni di sostenibilità degli utili conseguiti negli anni precedenti. In caso emergano situazioni, che non abbiano già avuto effetto sul premio variabile dell'anno in corso e che evidenzino la non sostenibilità dei risultati conseguiti (es.: non rispetto parametri di rischio, emersione di perdite riferite a fattispecie che negli anni precedenti hanno determinato utile; mancato rispetto dei livelli target di capitale), queste ultime verranno esaminate dal Consiglio di Amministrazione che potrà decidere l'azzeramento o la riduzione della quota di bonus accantonata. In caso di cambiamento di ruolo la valutazione sulla sostenibilità degli utili verrà effettuata con riferimento al ruolo ricoperto al momento della maturazione del bonus.
5. La componente di remunerazione variabile di breve periodo accantonata si rivaluta ad un tasso di remunerazione di mercato monetario.⁸⁴ In aggiunta al meccanismo di cui al precedente punto 3, per tutti i trader la remunerazione individuale variabile maturata ogni anno⁸⁵ ha un tetto fissato in 2 volte la remunerazione fissa lorda e la remunerazione variabile maturata non può comunque superare i 400.000 euro lordi.⁸⁶

⁸³ E' consentito estendere anche al personale con inquadramento inferiore forme di ripartizione di premi significativi su più esercizi.

⁸⁴ La rivalutazione delle somme viene effettuata di trimestre in trimestre. Il tasso utilizzato per la rivalutazione monetaria è pari al tasso euribor a 3 mesi medio del mese in cui viene calcolata la rivalutazione a cui sono sottratti 5 basis points con un minimo di zero.

⁸⁵ Comprensiva dell'eventuale parte di premio già anticipata nel corso dell'anno di maturazione.

⁸⁶ Nel caso in cui vi sia un trader particolarmente bravo e meritevole che ottenga dei risultati tali per cui il premio teorico eccedesse il tetto fissato, l'azienda non corrisponderà ovviamente alcun premio oltre tale tetto, ma sarà particolarmente attenta, soprattutto se si tratta di un profilo non particolarmente senior, a valutare l'adeguatezza della sua retribuzione fissa in un'ottica di fidelizzazione e sana crescita futura. Un criterio che potrà essere seguito per tenere in conto la performance eccellente nell'adeguamento della retribuzione fissa, qualora questa sia giudicata non congrua rispetto al mercato e alle capacità dimostrate, potrà essere quello di prendere come riferimento un incremento della retribuzione fissa

7.4. PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE VARIABILE PER TUTTE LE ALTRE FIGURE

1. Per ogni dipendente può essere stabilito ad inizio anno, sulla base di criteri conosciuti e condivisi, un premio a budget individuale⁸⁷ la cui erogazione sarà correlata all'effettivo raggiungimento degli obiettivi a lui assegnati.
2. Gli obiettivi strategici del gruppo Sella devono essere calati negli obiettivi delle singole società / aree / servizi del gruppo e negli obiettivi individuali delle singole persone.
3. Il premio assegnato è in parte correlato a risultati di società/area e in parte a risultati individuali.
4. Il premio assegnato, in sede di consuntivazione, si riproporziona, sulla base di regole stabilite di anno in anno, in base al risultato di utile netto di società e di gruppo.
5. Gli obiettivi assegnati dal responsabile ad ogni persona devono essere ambiziosi e sfidanti e non riconducibili al normale svolgimento dell'attività ordinaria.
6. Ogni responsabile è tenuto a prestare la massima cura nell'assegnazione degli obiettivi ai propri collaboratori, al fine di individuare obiettivi effettivamente rilevanti e correlati alla strategia e obiettivi aziendali.
7. La tipologia di obiettivi assegnati dal responsabile, in coerenza con gli obiettivi di area/società e gruppo, devono rientrare nelle seguenti tipologie:
 - a) Economico finanziario (obiettivi economici, di giusto prezzo, di volumi, di quote di mercato, perdite su crediti ecc...)
 - b) Cliente (obiettivi di volumi di clientela; obiettivi commerciali di sviluppo, di crescita nel numero dei clienti e di cross selling; customer satisfaction, sondaggi o esiti mystery shopping, ecc...)
 - c) Organizzativo e processi (obiettivi di efficienza, rispetto livelli di servizio, rispetto scadenze progetti, perdite da rischi operativi, ecc...)
 - d) Innovazione, Apprendimento e Risorse Umane (obiettivi di innovazione; formazione, ecc...)

dell'ordine di grandezza della rendita annua equivalente (fino al momento del teorico pensionamento, che riferendosi a persone non particolarmente senior sarà di parecchi lustri posteriore) all'importo del premio teorico eccedente il tetto. Tale importo sarebbe certamente prudente e contenuto; un esempio può essere chiarificatore: nel caso in cui la parte eccedente il tetto sia pari a 50.000 euro e gli anni previsti al pensionamento siano 21, utilizzando un tasso di attualizzazione del 2,5%, verrebbe determinato un importo annuo di assegno ad personam, in incremento della remunerazione fissa, pari a 3.014 euro. In caso di cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi ragione nulla sarebbe dovuto al dipendente.

⁸⁷ Anche espresso in percentuale dell'utile netto, reddito proprio o margine di intermediazione di riferimento.

8. INFORMATIVA AL PUBBLICO, ALL'ASSEMBLEA E TRASMISSIONE DI DATI ALLA BANCA D'ITALIA

Le banche pubblicano informazioni sui sistemi e sulle prassi di remunerazione ed incentivazione nell'ambito delle previsioni in materia di "informativa al pubblico" di cui al Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI del 25° aggiornamento della Circolare 285 del 23 ottobre 2018.⁸⁸

Le banche forniscono almeno annualmente all'assemblea le stesse informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione fornite al pubblico.

Le banche trasmettono annualmente i dati in materia di remunerazione alla Banca d'Italia in attuazione dei provvedimenti emanati in attuazione delle linee guida dell'EBA emanate in conformità con l'art. 75 della CRD IV⁸⁹.

9. ALLEGATO 1: PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"

Per "personale più rilevante" si intende il personale la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo e della Società e la cui remunerazione variabile deve essere assoggettata a specifiche modalità di determinazione nonché a specifiche regole in fase di erogazione.

Il "personale più rilevante" è identificato annualmente sulla base dei criteri contenuti nel Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604. Il processo di identificazione del "personale più rilevante" è effettuato dal Consiglio di Amministrazione di ciascuna delle Banche del Gruppo⁹⁰ e da Sella SGR⁹¹. Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo identifica il "personale più rilevante" avendo riguardo a tutte le società del gruppo tenendo conto degli esiti del processo di identificazione condotto dalle singole Banche del gruppo e da Sella SGR e assicurando la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero gruppo. A tal fine per le società del gruppo non banche, ove ritenuto opportuno, sono stati applicati criteri di proporzionalità.

⁸⁸ In particolare si fa riferimento al 25° aggiornamento della Circolare n. 285/2013 del 23 ottobre 2018 di Banca d'Italia.

⁸⁹ Si fa riferimento alla Comunicazione della Banca d'Italia del 7 ottobre 2014 in materia di raccolta di dati sulla remunerazione presso banche e imprese di investimento.

⁹⁰ In attuazione della CRDIV, il processo di identificazione viene svolto dalle singole banche su base individuale, anche quando appartenenti ad un gruppo bancario.

⁹¹ In attuazione dei criteri contenuti nell'allegato 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione dei gestori" del Regolamento Banca d'Italia.

Il Responsabile GBS Risorse Umane avvia e coordina il processo diretto ad identificare i soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio di Banca Sella Holding e del gruppo. A tale scopo si avvale del supporto delle funzioni Risk Management e Compliance di capogruppo al fine di un'analisi preliminare sulle strutture interne del Gruppo atte all'individuazione del "personale più rilevante". Ricevuto anche l'esito dell'identificazione condotta in Banca Sella, in Banca Patrimoni Sella & C. e in Sella SGR, procede ad identificare il "personale più rilevante" del gruppo Sella.

Le società del gruppo partecipano attivamente al processo di identificazione del "personale più rilevante" per il gruppo, fornendo alla capogruppo tutte le informazioni necessarie in base alle indicazioni ricevute dal Responsabile GBS Risorse Umane. Le singole società restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa ad esse direttamente applicabile.

L'analisi viene condotta includendo nel "personale più rilevante" tutti coloro che soddisfano:

- uno qualsiasi dei 15 criteri qualitativi previsti;
- uno qualsiasi dei 3 criteri quantitativi previsti, 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.

A conclusione dell'individuazione dei soggetti appartenenti alla categoria del "Personale più rilevante" il Responsabile GBS Risorse Umane formalizza il processo seguito e i suoi esiti (ossia l'elenco proposto del "personale più rilevante" per l'esercizio di riferimento e l'elenco delle eventuali esclusioni debitamente argomentate) che viene sottoposto:

- alla funzione Compliance della capogruppo per la verifica che tutte le attività sopra descritte siano conformi alla vigente normativa di vigilanza;
- alla funzione Risk Management della capogruppo, per la coerenza del perimetro identificato con il profilo di rischio della Società;
- all'esame del Comitato per la Remunerazione;
- alla Funzione Revisione Interna della capogruppo per la verifica ex post sulla metodologia adottata, sul processo e sulle relative risultanze.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, avuto il parere favorevole delle funzioni Compliance, Risk Management e del Comitato per la Remunerazione, identifica il "personale più rilevante" di Banca Sella Holding e del gruppo Sella. Il Responsabile GBS Risorse Umane predisponde quindi le comunicazioni destinate:

- a ciascuna società del gruppo (ad esclusione delle Banche) nelle quali si riportano i soggetti individuati e le motivazioni per cui i soggetti stessi sono stati considerati come appartenenti al "personale più rilevante", che vengono portate in approvazione ai rispettivi Consigli di Amministrazione. Nell'informativa ex post sottoposta all'Assemblea dei Soci in merito alle modalità di attuazione delle politiche di remunerazione vengono riportate le principali informazioni sul processo condotto e sui relativi esiti, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- ai singoli soggetti che sono stati identificati come "personale più rilevante".

Il Responsabile GBS Risorse Umane, con l'obiettivo di rafforzare l'efficacia dell'iter di identificazione del personale rilevante, verifica in corso d'anno che non siano intervenute variazioni rilevanti che abbiano influito sulla composizione del "personale più rilevante" in applicazione dei predetti criteri. Nel caso in cui si verificano eventuali modifiche o integrazioni rilevanti sottopone l'aggiornamento al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo esame del Comitato per la Remunerazione, e al Consiglio di Amministrazione delle banche/società coinvolte.

Il personale che per almeno tre mesi svolge un'attività che lo identifica come "personale più rilevante" ai sensi dei criteri qualitativi del Regolamento UE viene trattato come "personale più rilevante" e, ai fini dell'attuazione delle politiche di remunerazione, vengono applicate le regole di maggior dettaglio previste dalle Politiche di Remunerazione.

A. APPLICAZIONE DEI CRITERI QUALITATIVI

L'individuazione delle persone che in funzione del ruolo ricoperto e delle responsabilità ai vari livelli gerarchici risultano appartenere al personale più rilevante del Gruppo è effettuata sulla base dei 15 criteri stabiliti dal Regolamento delegato (UE) di cui sopra.

1. GLI APPARTENENTI ALL'ORGANO DI GESTIONE NELLA SUA FUNZIONE DI GESTIONE.

Vengono ricompresi gli Amministratori Delegati di tutte le società del gruppo.

2. GLI APPARTENENTI ALL'ALTA DIRIGENZA.

In applicazione del criterio stabilito dalla normativa, in aggiunta al personale già rientrante per il precedente criterio, per il Gruppo Sella vengono identificati i Direttori Generali (ove diversi dall'Amministratore Delegato di cui al punto 1), i Condirettori Generali, i componenti della Direzione Generale di Banca Sella Holding, i Vice Direttori Generali, i Vice CEO delle Società del Gruppo e, ove presenti, i componenti della Direzione Generale delle società del gruppo.

3. I RESPONSABILI DI FRONTE ALL'ORGANO DI GESTIONE PER LE ATTIVITA' DELLA FUNZIONE INDIPENDENTE DI GESTIONE DEI RISCHI, DELLA FUNZIONE DI CONTROLLO DELLA CONFORMITA' O DELLA FUNZIONE DI AUDIT INTERNO.

In applicazione del criterio stabilito dalla normativa sono stati individuati, in aggiunta al personale già rientrante per i precedenti criteri, vengono identificati:

- I Responsabili Risk Management delle banche e di Sella SGR
- I Responsabili Antiriciclaggio delle banche e di Sella SGR
- I Responsabili Revisione interna delle banche e di Sella SGR
- I Responsabili Conformità delle banche e di Sella SGR
- Il Responsabile Protezione Dati in capo a Banca Sella Holding.

4. I RESPONSABILI DELLA GESTIONE DEI RISCHI ALL'INTERNO DI UNA "UNITA' OPERATIVA/AZIENDALE RILEVANTE".

Per “unità operativa rilevante” si intendono le unità operative che nell’esercizio precedente la rilevazione hanno assorbito capitale interno almeno pari al 2% del capitale interno a livello consolidato. Tale decisione è stata assunta poiché, in accordo con lo spirito della disposizione di Banca d’Italia, le banche che presentano un attivo di bilancio che le farebbe rientrare tra gli intermediari c.d. “minori” ma che sono parte di un gruppo bancario, vengono considerate alla stregua di banche “intermedie” e si applicano loro, di conseguenza, tutte le regole più stringenti della normativa ad esse previste. In considerazione del fatto che la Direttiva 213/36/UE del 26 giugno 2013 richiede che tutte le istituzioni identifichino i dipendenti le cui attività professionali hanno un impatto significativo sui profili di rischio dell’ente, applicando, oltre ai criteri vincolanti stabiliti nel Regolamento Delegato UE n. 604/2014 del 4 marzo 2014, anche ulteriori criteri che ritengono idonei per garantire che tutto il personale che ha un impatto significativo sul profilo di rischio della propria azienda sia identificato, vengono annualmente effettuate ulteriori valutazioni discrezionali al fine di considerare anche le aree la cui attività contribuisce in maniera rilevante alla formazione del margine di intermediazione e alla redditività netta e il cui mancato o parziale raggiungimento comporterebbe impatti sulla situazione patrimoniale della società e del gruppo.

5. I RESPONSABILI DI UN’UNITA’ OPERATIVA/AZIENDALE RILEVANTE.

I soggetti con responsabilità generale per la gestione dei rischi all’interno delle unità operative rilevanti di cui al punto precedente coincidono con i responsabili dell’unità operativa rilevante stessa.

6. I RESPONSABILI DIRIGENZIALI IN UNA DELLE FUNZIONI DI CUI AL PUNTO 3 O IN UN’UNITA’ OPERATIVA/AZIENDALE CHE RIFERISCONO DIRETTAMENTE AD UN COMPONENTE DEL PERSONALE DI CUI AL PUNTO 3 O 4.

Per “responsabilità dirigenziale” si considerano i soggetti che:

- a. ricoprono responsabilità manageriali;
- b. rispondono nel contempo al responsabile di una unità organizzativa rilevante
- c. hanno il potere di rispondere della gestione del rischio della banca e pertanto sono in grado di influire sul relativo profilo di rischio.

7. I RESPONSABILI DIRIGENZIALI DI UNITA’ OPERATIVA/AZIENDALE RILEVANTE CHE RIFERISCONO DIRETTAMENTE AD UN COMPONENTE DEL PERSONALE A CAPO DI TALE UNITA’.

Vengono identificati sulla base del soddisfacimento dei criteri a, b e c di cui al punto precedente.

8. I RESPONSABILI DI AFFARI GIURIDICI, SERVIZI TRIBUTARI, BILANCIO, CONTROLLO DI GESTIONE, RISORSE UMANE, POLITICHE DI REMUNERAZIONE, IT, STUDI E ANALISI FINANZIARIA.

Vengono identificati in questa categoria tutti i soggetti responsabili di suddetti servizi nelle banche del gruppo.

9. I RESPONSABILI O I COMPONENTI DI UN COMITATO RESPONSABILE DELLA GESTIONE DI UNA CATEGORIA DI RISCHIO DIVERSA DA RISCHIO DI CREDITO E RISCHIO DI MERCATO.

Vengono identificati in questa categoria i componenti dei Comitati deliberativi istituiti dalle banche per la gestione dei suddetti rischi, in aggiunta al personale già rientrante per i precedenti criteri.

10. IN RELAZIONE ALLE ESPOSIZIONI AL RISCHIO DI CREDITO DI IMPORTO NOMINALE PER OPERAZIONE CORRISPONDENTE ALLO 0.5% DEL CAPITALE PRIMARIO DI CLASSE 1 DELL'ENTE E PARI AD ALMENO 5 MILIONI DI EURO, I RESPONSABILI DELL'AVVIO DELLE PROPOSTE DI CONCESSIONE DEL CREDITO O I COMPONENTI DEL COMITATO CHE HA POTERE DI ADOTTARE, APPROVARE O PORRE IL VETO SU TALI PROPOSTE.

Vengono ricompresi i componenti dei Comitati fidi delle banche del Gruppo, in aggiunta al personale già rientrante per i precedenti criteri.

11. IL PERSONALE CHE HA POTERE DI ADOTTARE, APPROVARE O PORRE IL VETO SULLE DECISIONI RELATIVE AD OPERAZIONI DI PORTAFOGLIO DI NEGOZIAZIONE I CUI FONDI PROPRI PER IL RISCHIO DI MERCATO RAPPRESENTANO ALMENO LO 0,5% DEL CAPITALE PRIMARIO DI CLASSE 1 DEL GRUPPO.

12. I RESPONSABILI DIRIGENZIALI PER UN GRUPPO DI COMPONENTI CHE HANNO SINGOLARMENTE POTERE DI IMPEGNARE L'ENTE IN OPERAZIONI PARI ALLO 0,5% DEL CAPITALE PRIMARIO DI CLASSE 1 DEL GRUPPO O PARI AD ALMENO 5 MLN DI €.

13. I COMPONENTI CON POTERE DI APPROVARE O PORRE VETO ALL'INTRODUZIONE DI NUOVI PRODOTTI, O I COMPONENTI DI UN COMITATO CON POTERE DI APPROVARE O PORRE VETO SUGLI STESSI.

14. IL PERSONALE CHE HA RESPONSABILITA' MANAGERIALE RELATIVAMENTE AI COMPONENTI DEL PERSONALE INDIVIDUATI NEI PUNTI PRECEDENTI (da 1 a 14).

15. I COMPONENTI DELL'ORGANO DI GESTIONE NELLA SUA FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA.

Nelle banche e in Sella SGR vengono individuati come "personale più rilevante" in aggiunta al personale rilevante individuato nei punti precedenti. A livello di Gruppo vengono identificati solo i componenti del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

B. APPLICAZIONE DEI CRITERI QUANTITATIVI

Il Regolamento prevede che in aggiunta ai criteri qualitativi pocanzi elencati, debba essere classificato tra il personale più rilevante altresì il personale che soddisfa uno qualsiasi dei seguenti requisiti:

- a. La remunerazione totale complessiva maturata nel precedente esercizio è pari o superiore a 500.000 euro lordi annui;

- b. rientra nello 0,3 % del personale, arrotondato all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario;
- c. gli è stata attribuita nel precedente esercizio finanziario una remunerazione complessiva che è pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un componente dell'alta dirigenza o soddisfa uno dei criteri qualitativi 1), 2), 4), 5), 7), 10), 11), 12) o 13).

Tuttavia, per il “personale più rilevante” che non è stato identificato in virtù dei criteri qualitativi ma solamente di uno o più di quelli quantitativi, il Regolamento prevede la possibilità di escluderli dal “personale più rilevante”, motivando le ragioni delle esclusioni, fornendo chiara evidenza dei presupposti su cui esse si fondano e distinguendo chiaramente tra le situazioni di cui alla lettera a) e quelle di cui alla lettera b) di cui sopra.

C. PROCESSO DI ESCLUSIONE

Le esclusioni e l'istanza di preventiva autorizzazione sono tempestivamente⁹² trasmesse alla Banca Centrale Europea o alla Banca d'Italia con le informazioni contenute dell'allegato A delle Disposizioni di Vigilanza, con la relazione annuale di valutazione da parte dell'audit sul processo di individuazione del personale più rilevante e sui suoi risultati, anche in relazione alle esclusioni richieste.

L'autorizzazione ha durata annuale e riguarda l'anno successivo a quello in cui la notifica è trasmessa, ad eccezione delle esclusioni notificate per la prima volta, che si estendono anche all'anno in cui la notifica è presentata.

L'istanza di autorizzazione può riguardare cumulativamente più soggetti del personale o categorie di personale la cui esclusione si fonda su medesimi presupposti, a condizione che siano chiaramente identificabili i soggetti per i quali è richiesta l'esclusione e sia garantito lo stesso livello di informazioni richiesto.

Le istanze di autorizzazione per le esclusioni riguardanti il personale al quale è riconosciuto un importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 1 milione di euro sono in ogni caso presentate individualmente per ogni singolo soggetto del personale.

⁹² In ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente