

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

Introduzione

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

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

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

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

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

Governance

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo elabora e riesamina, con il supporto della Direzione Generale della Capogruppo e previo parere del Comitato per la Remunerazione, con periodicità almeno annuale le Politiche di Remunerazione del gruppo al fine di presidiare l'adeguamento normativo e verificarne la coerenza con le strategie e gli obiettivi di lungo periodo del gruppo e della società, con la cultura e i Valori aziendali, con il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni. Per il 2023, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo esame del Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 1° marzo 2023 ha riesaminato il documento delle Politiche di Remunerazione di Gruppo che è stato sottoposto alla propria Assemblea degli Azionisti in data 28 marzo 2023.

Il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea di Banca Sella, rispettivamente nelle sedute del 29 marzo 2023 e del 28 aprile 2023, hanno recepito ed approvato il documento delle Politiche di Remunerazione di Gruppo 2023.

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

Il Comitato per la Remunerazione, composto nel 2023 dagli Amministratori Franco Bruni (Presidente), Marta Cosulich e Giovanni Petrella, in maggioranza non esecutivi ed indipendenti, ha i seguenti compiti:

- formula al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione del Presidente, dei Vice Presidenti, dell'Amministratore Delegato, nonché per i componenti del Consiglio a cui siano attribuite particolari cariche, poteri o funzioni dallo Statuto o dal Consiglio stesso;
- su proposta dell'Amministratore Delegato si esprime in ordine alla remunerazione: dell'alta dirigenza della Banca, intendendosi per tale i componenti della Direzione Generale (Direttore Generale¹, Condirettore Generale, Vice Direttori Generali) e degli organi di amministrazione e controllo delle "aziende rilevanti"² del Gruppo Sella, individuate sulla base dei criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione;

EU REMA
a) 1
EU REMA
a) 2
EU REMA
b) 1

ART. 450 – a)

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

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

- definisce le linee di indirizzo per la determinazione da parte dei competenti organi dei compensi degli organi di amministrazione e controllo delle società controllate diverse da quelle indicate al punto precedente;
- ha compiti consultivi e di proposta in merito alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante "personale più rilevante", tenendo anche conto delle informazioni ricevute in merito agli eventuali investimenti finanziari;
- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- vigila che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con la gestione da parte della banca dei suoi profili di rischio, capitale e liquidità, che i sistemi di remunerazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla banca, che rispettino i principi di equità e di neutralità rispetto al genere e tengano opportunamente in considerazione l'integrazione dei fattori ESG definiti nell'ambito della più ampia strategia del Gruppo tempo per tempo vigente;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare con il Comitato Rischi³ ;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti⁴ nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti:
 - o sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi (compresa l'applicazione di meccanismi di malus e di clawback), ivi compreso l'accertamento delle condizioni poste per l'erogazione delle quote differite di remunerazione variabile maturate in esercizi precedenti;
 - o sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante ivi comprese le eventuali esclusioni;

³ Ferme restando le competenze del Comitato Remunerazione, il Comitato Rischi accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della banca siano coerenti con il RAS.

⁴ Ci si riferisce in particolare al Risk management, al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla banca.

- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea degli Azionisti.

Il Regolamento del Comitato prevede che il medesimo organo si riunisca con congruo anticipo rispetto alla riunione dell'organo competente a deliberare in ordine alle materie per le quali il Comitato deve esprimere un preventivo parere, nonché ogniqualvolta il Presidente del Comitato stesso lo ritenga opportuno.

Per l'esercizio 2023 il Comitato si è riunito 9 volte e ha avuto modo di operare concretamente, esprimendosi, tra l'altro, in merito a e sottoponendo ove necessario all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo:

- esame della risposta alle criticità evidenziate nella Relazione di Audit annuale sul Sistema di remunerazione ed incentivazione;
- esame ed approvazione della proposta di variazione delle "Politiche di Remunerazione del Gruppo Sella" per l'anno 2023;
- esiti del processo di auto valutazione per l'individuazione del "personale più rilevante" per l'anno 2023;
- modalità di attuazione delle Politiche di Remunerazione per l'anno 2022;
- approvazione di importi, criteri e modalità di consuntivazione della remunerazione variabile per il 2022 per il "personale più rilevante", in attuazione di quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione;
- delibera in merito all'erogazione delle "Bonus Bank" relative agli esercizi precedenti;
- esame del differenziale retributivo di genere;
- approvazione delle regole per il pagamento in azioni speciali di Banca Sella Holding del premio obiettivi (MBO).

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

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

- la funzione Compliance: (i) verifica la coerenza delle Politiche di

Remunerazione con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la Clientela; (ii) pone inoltre in essere controlli per verificare l'assenza di conflitti di interesse e (iii) collabora con la funzione Risorse Umane al fine di assicurare che le politiche e la politica di gestione del Personale siano definite ed attuate in modo coerente e non contengano indirizzi tra loro contrastanti e in merito alla concreta e corretta attuazione a tutti i livelli di quanto previsto nelle Politiche;

- la funzione Risk Management: (i) verifica che i sistemi di remunerazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla banca, secondo metodologie coerenti con quelle che la banca adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni, anche attraverso (ii) la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante e ex post) ed (iii) esprimendosi sulla corretta attivazione di questi ultimi;
- la funzione Pianificazione Strategica e la Funzione Controllo di gestione sono coinvolte rispettivamente in merito a: (i) coerenza delle Politiche con gli obiettivi strategici di società e di gruppo e con gli obiettivi di gestione e il controllo dei rischi e (ii) in merito alla valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in fase di definizione delle politiche retributive, rispettivamente per l'individuazione dei parametri quantitativi relativi agli obiettivi strategici da collegare alla componente variabile e per la determinazione del budget di spesa.
- la funzione Risorse Umane: (i) garantisce ausilio tecnico e (ii) predispone il materiale di supporto propedeutico alla definizione delle Politiche e alla loro attuazione; (iii) fornisce il proprio supporto alle attività in capo alla funzione di Compliance, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione del gruppo;
- la funzione di Revisione Interna verifica, con frequenza annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche di Remunerazione del gruppo Sella e alla normativa di riferimento.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Comitato per la Remunerazione per l'adozione di eventuali misure correttive. Il Consiglio di Amministrazione ne valuta inoltre la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea degli Azionisti.

Aggiornamento 2023

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

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

EU REMA
b) 3

Perimetro di applicazione e Personale più Rilevante

Le Politiche di Remunerazione definite per il 2023 sono state applicate a tutte le società facenti parte del Gruppo Sella⁵ e, all'interno delle società, ai seguenti soggetti:

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

EU REMA
a) 3
EU REMA
a) 4

⁵ Si precisa che una società di gestione del risparmio ha definito per il 2023 il proprio documento di Politiche di remunerazione, predisposto nel rispetto delle disposizioni europee e nazionali che regolamentano il settore del risparmio gestito. Resta in ogni caso assicurata la coerenza tra le Politiche di remunerazione della SGR e le Politiche di remunerazione di Gruppo, ivi inclusi in particolare gli indirizzi forniti in materia di neutralità rispetto al genere, del collegamento con i rischi del gruppo, la compatibilità con i livelli di capitale e liquidità del gruppo e l'orientamento di medio-lungo termine.

- 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 società⁶;
- Responsabili e dipendenti operanti nelle funzioni di controllo a presidio dei rischi e nelle funzioni preposte alla redazione dei documenti contabili societari;
- Altri dipendenti non rientranti nelle precedenti categorie;
- Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede;
- Collaboratori abituali non legati alle società del Gruppo da rapporti di lavoro subordinato⁷.

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

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

L'identificazione del Personale più Rilevante per l'anno 2023 è stata quindi svolta dal Consiglio di Amministrazione di Banca Sella che ha identificato, nelle sedute del 29 marzo 2023 e del 4 ottobre 2023, il Personale più Rilevante per Banca Sella.

L'analisi è stata condotta includendo nel Personale più Rilevante tutti coloro che soddisfano:

- uno qualsiasi dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dalle disposizioni di Banca d'Italia al paragrafo 6, titolo IV, Capitolo 2, Sezione I;
- uno qualsiasi dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento Delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923, fatti salvi i casi in cui sia dimostrato che il soggetto che rientra per i soli criteri quantitativi svolga attività professionali ed abbia responsabilità in unità operative non rilevanti ovvero che l'attività professionale svolta dal soggetto non abbia alcun impatto sul profilo di rischio di una unità operativa rilevante;
- eventuali altri criteri aggiuntivi stabiliti per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la Banca e/o per il Gruppo.

Per l'anno 2023 sono stati identificati come Personale più Rilevante 68 soggetti.

⁶ Compreso il Vice CEO.

⁷ Per collaboratori abituali si intendono ad esempio collaboratori con contratti di consulenza o contratti a progetto e agenti che forniscono la loro prestazione in maniera non sporadica o saltuaria.

Caratteristiche e obiettivi principali della politica di remunerazione

Ai fini delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Sella, si considera remunerazione ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (fringe benefits) in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alle società del Gruppo.

La remunerazione è suddivisa in modo rigoroso fra remunerazione fissa e remunerazione variabile.

Per remunerazione fissa si intendono le voci retributive determinate e corrisposte indipendentemente dai risultati della persona/servizio/area/società e Gruppo.

Ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa è considerata remunerazione variabile, con particolare riferimento alle voci retributive legate al raggiungimento di obiettivi stabiliti ed erogate sulla base dei risultati effettivamente raggiunti.

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

I sistemi incentivanti adottati sono in linea con le strategie e gli obiettivi di lungo periodo e sono strutturati per evitare incentivi che possano indurre a violazioni della normativa o ad una eccessiva esposizione a rischi, in coerenza con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

In linea generale la remunerazione variabile è ispirata a principi di equità e meritocrazia ed è collegata:

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

La remunerazione variabile è inoltre riconosciuta a condizione che il Gruppo e la società chiudano in utile (nei casi di start-up e ristrutturazione aziendale da valutare ad inizio periodo) e rispettino i vincoli di rischio fissati ogni anno in conformità alle indicazioni del Consiglio di Amministrazione). Possono essere inoltre individuati e valutati su base annuale, in casi eccezionali e debitamente motivati e per un periodo di tempo definito ex ante, previo parere del Comitato Remunerazione e approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e della Società, differenti indicatori

EU REMA
b) 1

ART. 450
- b)

ART. 450
- f)

qualora l'utile non fosse l'indicatore più appropriato a riflettere le caratteristiche dello specifico business di riferimento. Inoltre se una singola società e/o il Gruppo raggiunge risultati pari o inferiori al 50% rispetto a quanto previsto a budget è obbligo del Consiglio di Amministrazione della società valutare una riduzione, fino all'azzeramento, della remunerazione variabile a consuntivo.

L'adozione di corretti meccanismi di remunerazione consente di:

- assicurare una eccellente gestione ordinaria del gruppo e delle società;
- orientare e incentivare i comportamenti attesi ("virtuosi");
- agire sulla motivazione e sulle aspettative delle persone;
- contribuire a supportare la realizzazione degli obiettivi strategici di breve e lungo periodo;
- riconoscere e premiare i diversi contributi individuali/di team;
- contribuire alla competitività ed attrattività del gruppo nei confronti del mercato del lavoro esterno;
- fidelizzare le persone.

Caratteristiche del sistema di remunerazione variabile per il Personale più Rilevante

In coerenza con quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo e nelle disposizioni di Banca d'Italia in tema di remunerazione e incentivazione, la remunerazione variabile maturata a consuntivo per il Personale più Rilevante di Banca Sella per l'anno 2023 può raggiungere al massimo il 200% della remunerazione fissa, con esclusione del personale operante nelle funzioni aziendali di controllo per il quale il limite è fissato ad un terzo della remunerazione fissa.

EU REMA
d)

ART. 450
- d)

- La remunerazione variabile di breve periodo per il CEO, il Vice CEO, i componenti della Direzione Generale e i responsabili di rilevanti aree di business o di attività, esclusi i Responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in applicazione di quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo, è determinata ogni anno applicando il meccanismo dell'interessenza:
- in base ad una percentuale prestabilita dell'Utile Netto consolidato di gruppo rettificato e corretto in funzione del rischio, che ha un peso mai inferiore al 10% della remunerazione variabile di breve periodo complessivamente prevista;
- in base ad una percentuale prestabilita dell'Utile netto della business line rettificato e corretto in funzione del rischio, limitatamente al Ceo della società;
- in base ad una percentuale prestabilita dell'Utile Netto della società.

EU REMA
b) 2

EU REMA
c)

EU REMA
e) 1

EU REMA
e) 2

EU REMA
e) 4

ART. 450
- b)

ART. 450
- c)

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

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

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

Per tutto il Personale più Rilevante della Banca inoltre:

- in aggiunta al limite massimo al rapporto tra la componente variabile maturata annualmente e la componente fissa, approvato dall'Assemblea, viene applicata l'ulteriore previsione, in base alla quale

EU REMA
e) 3

EU REMA
f) 1

EU REMA
g) 1

la remunerazione variabile massima a consuntivo non può eccedere oltre due volte la remunerazione variabile fissata a budget. Per la maggior parte del Personale più Rilevante detto vincolo risulta maggiormente stringente ed agisce da limite preventivo rispetto a quei casi in cui la remunerazione variabile maturata a consuntivo possa raggiungere il 200% della remunerazione fissa;

- la componente variabile viene erogata subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di performance, sottoposta a meccanismi di correzione per il rischio e differita temporalmente se di importo superiore a € 50.000 lordi o se il rapporto fra remunerazione variabile a consuntivo e remunerazione complessiva è superiore ad un terzo, con percentuali e periodi di differimento che variano da 4 a 5 anni in funzione dell'importo di remunerazione variabile maturata e della categoria di appartenenza del personale più rilevante;
- ove la remunerazione variabile sia soggetta a differimento sulla base di quanto stabilito al punto precedente, il 50% o più della componente variabile, sia per ciò che riguarda la componente pagata a pronti (up-front) che le componenti soggette a differimento è accantonato, assoggettato a specifici periodi di mantenimento e rivalutato o svalutato:
 - o per una quota pari al 40% sulla valutazione economica delle azioni di Banca Sella Holding, rappresentativa del valore economico del Gruppo Sella;
 - o per una quota pari al 60% sulla valutazione economica delle azioni di Banca Sella.

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

- o siano rispettati i limiti patrimoniali regolamentari;
- o per il Personale non appartenente alle funzioni aziendali di controllo, abbiano dato esito positivo le verifiche di correttezza e le valutazioni di sostenibilità degli utili conseguiti negli anni precedenti. In caso emergano situazioni che non abbiano già avuto effetto sul premio variabile dell'anno in corso e che evidenzino la non sostenibilità dei risultati conseguiti (es.: non rispetto parametri di rischio, emersione di perdite riferite a fattispecie che negli anni precedenti hanno determinato utile; mancato rispetto dei livelli target di capitale) queste ultime verranno esaminate dal Consiglio di Amministrazione che potrà decidere la riduzione o l'azzeramento della quota di bonus accantonata. In caso di cambiamento di ruolo la valutazione sulla sostenibilità degli utili verrà effettuata con riferimento al ruolo ricoperto al momento della maturazione del bonus;
- o per il Personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo, non

EU REMA
i) 1

ART. 450
- e)

ART. 450
-f)

ART. 450
-k)

EU REMA
f) 2

siano emersi fatti che evidenzino una carenza nel processo di controllo e di gestione del rischio posto in essere negli anni precedenti. Tali fattispecie verranno esaminate dal Consiglio di Amministrazione che potrà decidere la riduzione o l'azzeramento della quota di bonus accantonata. In caso di cambiamento di ruolo la valutazione verrà effettuata con riferimento al ruolo ricoperto al momento della maturazione del bonus;

- o al momento dell'effettivo pagamento continui il rapporto di lavoro con una società del gruppo (oppure in caso di pensionamento, premorienza o invalidità)⁸; nel caso in cui siano state rassegnate le dimissioni la Società si riserva – ferma restando l'applicazione di principi di equità e parità di genere - di valutare il riconoscimento della componente variabile;
- o non siano emersi comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela e/o carenze patrimoniali;
- o i risultati non si siano rilevati non duraturi o non realmente conseguiti, per effetto di condotte dolose o gravemente colpose

L'erogazione della componente variabile della remunerazione è subordinata alla clausola di claw-back. Tale clausola prevede la restituzione degli importi netti corrisposti nei cinque anni precedenti a titolo di remunerazione variabile in caso di comportamento⁹ da cui è derivata una perdita significativa per la società, il Gruppo o per la clientela e in tutti i casi in cui si possono ravvisare comportamenti fraudolenti, dolosi o di colpa grave a danno della società o del Gruppo da parte del Personale destinatario della remunerazione.

La clausola di claw-back riguarda sia i pagamenti up-front sia quelli oggetto di differimento, può ricomprendere l'intero importo erogato o parte di esso ed è applicabile anche qualora il rapporto di lavoro non sia più in essere.

Remunerazione variabile annuale 2023

Per l'anno 2023 i vincoli di accesso alla consuntivazione della remunerazione variabile validi per la società, ovvero:

- Common Equity Tier 1 di Gruppo $\geq 12,75\%$
- Utile netto Banca Sella > 0 ; In presenza di un risultato di utile netto consolidato o di società pari o inferiore di oltre il 50% rispetto a quanto previsto a budget il Consiglio di Amministrazione della società ha l'obbligo di valutare una riduzione o azzeramento dei premi a consuntivo.

⁸ Fatte salve cessazioni dal servizio concordate con la società a seguito di operazioni di ristrutturazione aziendale.

⁹ Si fa riferimento a comportamenti non conformi a disposizioni di etero auto regolamentazione.

- Utile netto consolidato di Gruppo > 0; In presenza di un risultato di utile netto consolidato o di società pari o inferiore di oltre il 50% rispetto a quanto previsto a budget il Consiglio di Amministrazione della società ha l'obbligo di valutare una riduzione o azzeramento dei premi a consuntivo.
- Rischio di non conformità Banca Sella < R4
- Rischio di riciclaggio Banca Sella < R4

risultano superati.

Nell'ambito delle consuntivazioni dei premi individuali per il CEO, il Vice CEO, i componenti della Direzione Generale e i responsabili di rilevanti aree di business o di attività - esclusi i Responsabili delle aree di controllo - cui si applica il meccanismo dell'interessenza:

- è stato verificato il superamento dei vincoli di accesso;
- sono stati utilizzati per il calcolo l'utile netto di gruppo, gli utili netti della Società e della Business Line – limitatamente al CEO - rettificati e corretti in funzione del rischio, a consuntivo per il 2023;
- è stata applicata la correzione in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali;
- è stata applicata la correzione in funzione del rischio, derivante dalla consuntivazione della scheda KRI (Key Risk Indicators). In questo ambito si precisa che il meccanismo è agganciato alla consuntivazione degli indicatori RAS della Società. La consuntivazione degli indicatori fa riferimento al 31/12/2023 e i fattori correttivi sono modulati in funzione del peso attribuito a ciascun ambito di rischio e del posizionamento a consuntivo degli indicatori sottostanti rispetto alle soglie di appetite e tolerance deliberate.

Sono stati inoltre analizzati a livello di Gruppo i principali eventi societari e gli eventi non ricorrenti (che non rientrano nella normale attività dei business o che non sono stati previsti in sede di budget) con impatto sull'utile netto al fine di valutarne l'eventuale trattamento ai fini delle consuntivazioni, affinché gli indicatori quantitativi risultino adeguatamente rappresentativi di un risultato sostenibile su base pluriennale.

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

EU REMA
c)

La remunerazione variabile per il restante personale è stata consuntivata sulla base

delle regole contenute nel documento "Sistema incentivante Banca Sella per il 2023" approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca nella seduta consiliare del 22 dicembre 2022.

Con particolare riferimento al personale operante nelle funzioni aziendali di controllo, la remunerazione variabile è stata determinata sulla base del premio stabilito a budget misurato sulla base dei risultati effettivamente raggiunti in relazione a parametri, prevalentemente di natura qualitativa e coerenti con le finalità della funzione svolta, quali ad esempio:

- qualità dell'attività lavorativa; ad esempio: capacità di far emergere le anomalie nell'ambito delle attività oggetto di controllo e di portarle a conoscenza di livelli appropriati dell'impresa;
- rispetto scadenze (ad esempio rispetto del piano annuale delle attività) e progetti;
- rispetto livelli di servizio;
- obiettivi di gruppo non legati all'andamento economico purché siano tali da non compromettere l'obiettività del loro operato;
- costi degli specifici servizi, a condizione che non siano fonte di potenziali conflitti di interesse;
- gestione e crescita delle persone.

EU REMA
b) 4

Tutta la remunerazione variabile, annuale e differita, è riconosciuta cash, non essendo ad oggi previsti nel gruppo piani basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari. È comunque prevista la possibilità¹⁰ che i beneficiari che hanno effettivamente maturato un premio per l'anno 2023 possano esprimere la volontà di ricevere il premio maturato, o quota parte di esso, in Azioni Speciali della Capogruppo.

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

Nella seduta consiliare del 30 settembre 2021 è stato approvato un piano di incentivazione pluriennale (LTI) per il triennio 2021-2023 rivolto alle persone di Banca Sella che hanno ricoperto nel triennio un ruolo chiave, ovvero i componenti del Comitato di Direzione, i responsabili delle principali aree di sede, i vice responsabili della rete e i responsabili dei territori.

Il piano LTI si poneva principalmente l'obiettivo di motivare il management al raggiungimento degli obiettivi di redditività previsti nel Piano Strategico 2021-23 e di stimolare la collaborazione e la coesione fra le società del Gruppo.

Il 2023 ha rappresentato l'ultimo anno di performance del piano. Sono stati pertanto

¹⁰ Previa conclusione positiva dell'iter di approvazione dell'iniziativa da parte dell'Assemblea degli Azionisti di Banca Sella Holding S.p.A. e dei Consigli di Amministrazione e Assemblee ordinarie delle Società del Gruppo che intendono aderire all'iniziativa.

verificati i vincoli di accesso alla consuntivazione:

- Utile netto ante eventi societari del Gruppo 2023 > 90% del risultato previsto nel Piano
- Utile netto ante eventi societari cumulato del Gruppo 2021-2023 > 90% del risultato previsto nel Piano
- Utile netto ante eventi societari di Banca Sella 2023 > 90% del risultato previsto nel Piano
- Utile netto anche eventi societari cumulato di Banca Sella 2021-2023 > 90% del risultato previsto nel Piano
- Vincoli di accesso societari e di Gruppo legati al sistema incentivante 2023
- Rischio di riciclaggio e non conformità < R4
- Cost to income Banca Sella < 71%

che risultano superati.

Si segnala inoltre che, come previsto dalle regole del Piano, il montepremi definito a budget è stato incrementato del 10% del maggiore utile ante eventi societari di Banca Sella generato per il 2023 rispetto al risultato previsto a Piano.

Per tutte le figure professionali coinvolte è stata pertanto valutata l'attribuzione di una forma di remunerazione variabile di lungo periodo.

Il pagamento del premio avverrà con le seguenti modalità di erogazione:

- Per i destinatari del piano LTI appartenenti alla categoria del Personale più Rilevante il premio a consuntivo sarà erogato applicando le regole di differimento previste dalle Politiche di Remunerazione di Gruppo 2023, verificato il rispetto dei limiti massimi previsti per la remunerazione variabile;
- Per i destinatari del piano LTI non appartenenti alla categoria del Personale più rilevante o per i destinatari del piano che pur appartenendo alla categoria del Personale più Rilevante non risultano assoggettati a differimenti nel pagamento del premio sulla base di quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione di Gruppo 2023, il premio in maturazione se superiore o uguale a 20.000 euro lordi sarà erogato 50% upfront e il restante 50% differito in quote uguali sui successivi due anni.

Ai fini della verifica annuale del limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa per il personale più rilevante, il premio LTI è computato, così come previsto dalle Politiche di remunerazione di Gruppo, secondo il criterio pro rata lineare su tutti gli anni di durata del piano considerando anche il periodo di differimento.

In applicazione delle regole stabilite, il piano di incentivazione pluriennale (LTI) per il triennio 2021-2023 ha determinato la maturazione di un montepremi complessivo pari a 9.081.763 euro lordi, inclusa la quota di premio dell'Amministratore Delegato e CEO, di cui 3.672.495 euro erogati upfront e 5.409.268 euro con pagamento differito. Le persone destinatarie del premio sono 183.

Riconoscimento remunerazione variabile al Personale più Rilevante e modalità di corresponsione

Per ciò che riguarda il Personale più rilevante identificato al 31/12/2023, 56¹¹ persone hanno maturato una remunerazione variabile annuale.

Per 40 persone la remunerazione variabile complessiva per il 2023 include la parte di premio maturata nell'ambito del piano di incentivazione pluriennale (LTI) per il triennio 2021-2023.

Il differimento della remunerazione variabile complessiva maturata nel 2023 ha coinvolto 40 soggetti, per una percentuale di differimento¹² pari:

- al 70% o % inferiore e per un periodo di differimento massimo di 4 anni per 32 persone;
- all'80% e per un periodo di differimento di 4 anni per 3 persone;
- all'80% e per un periodo di differimento di 5 anni per 5 persone.

Per 16 persone, che hanno maturato una remunerazione variabile complessiva inferiore o uguale a 50.000€ e ad 1/3 della remunerazione complessiva, il premio sarà erogato upfront in contanti.

La remunerazione complessiva per tali soggetti ammonta a 2.213.995 €, di cui 1.814.915 € di remunerazione fissa e 399.080 € di remunerazione variabile.

EU REMA
i) 1

ART. 450
- k)

Per 8 persone è stato applicato il cap alla remunerazione variabile, in quanto hanno maturato un variabile che ha superato il limite pari al 200% della remunerazione fissa.

L'incidenza media della remunerazione variabile annuale complessiva effettivamente maturata sulla remunerazione fissa è stata pari al 87,89% sul totale del Personale più Rilevante.

L'incidenza media della remunerazione variabile complessiva, - incluse le quote di competenza 2023 relative ai piani di incentivazione pluriennale - sulla remunerazione fissa è stata pari al 98,96%.

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

¹¹ Dato al 31.12.2023 che include i soggetti che per più di tre mesi sono stati mappati nel perimetro del Personale più Rilevante (sono esclusi i soggetti identificati come personale più rilevante ma che hanno cessato il rapporto di lavoro/la carica prima del 31.12.2023 ed un soggetto per il quale l'intera remunerazione variabile è in carico ad altra Società del Gruppo).

¹² Tale percentuale include la quota upfront da erogare in cash indicizzato.

comunque prevista la possibilità¹³ che i beneficiari che hanno effettivamente maturato un premio per l'anno 2023 possano esprimere la volontà di ricevere il premio maturato, o quota parte di esso, in Azioni Speciali della Capogruppo.

Riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto

La remunerazione variabile nel gruppo Sella, per sua natura, non è in nessun caso garantita. Unica eccezione riguarda la possibilità di prevedere bonus di ingresso¹⁴ se la banca rispetta i requisiti prudenziali, limitatamente al nuovo Personale e al primo anno di impiego¹⁵. I bonus di ingresso, ove previsti e riferiti al Personale più Rilevante non sono assoggettati alle norme relative al differimento ma concorrono a determinare il rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa, salvo che siano corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

Nel 2023, sono stati attribuiti 8 bonus di ingresso in un'unica soluzione al momento dell'assunzione, per un importo complessivo di 86.000 euro lordi.

I compensi pattuiti a qualunque titolo e/o forma in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, per la quota eccedente le previsioni di legge o del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) in merito all'indennità di mancato preavviso, ove prevista, costituiscono la cd. severance¹⁶. Il patto di non concorrenza è ricompreso tra questi in funzione dell'ammontare complessivamente corrisposto.

EU REMA
b) 5

¹³ Previa conclusione positiva dell'iter di approvazione dell'iniziativa da parte dell'Assemblea degli Azionisti di Banca Sella Holding S.p.A. e dei Consigli di Amministrazione e Assemblee ordinarie delle Società del Gruppo che intendono aderire all'iniziativa.

¹⁴ Si fa riferimento ai cosiddetti "entry bonus" o "welcome bonus".

¹⁵ Tale bonus non può essere riconosciuto più di una volta alla stessa persona né dalla banca né da altra società del gruppo.

¹⁶ Non sono considerati "severance":

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

Non possono essere pattuite nei contratti di lavoro clausole che assicurino compensi garantiti in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

Ove pattuiti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, tali compensi devono essere riconosciuti in misura non superiore alle tre annualità di remunerazione fissa per tale intendendosi (i) per i dipendenti, la retribuzione annua lorda, eventuali indennità di ruolo e/o emolumenti percepiti per la carica e non riversati, e (ii) per i Consulenti Finanziari, la media della remunerazione ricorrente dell'ultimo periodo¹⁷ e, in ogni caso, non superare l'importo di 2.000.000 di euro¹⁸.

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

Nel corso del 2023, non sono stati accordati compensi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro¹⁹.

¹⁷ Come definita – per i consulenti operanti in qualità di agenti – dalle Disposizioni di Vigilanza.

¹⁸ Tali importi sono da intendersi comprensivi dell'eventuale indennità derivante da legge o da contratto nazionale del lavoro

¹⁹ Nella tabella REM 3 sono rappresentati gli eventuali importi erogati al personale più rilevante che rientrano nell'ambito di definizione di remunerazione variabile.

Parte 2 – Informativa quantitativa sulle remunerazioni

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

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

In particolare, la sezione contiene:

- l'informativa quantitativa sulle remunerazioni per area di attività per il personale;
- l'informativa quantitativa per il Personale più Rilevante relativa a:
 - o remunerazione riconosciuta per l'esercizio (Modello EU REM1);
 - o pagamenti speciali (Modello EU REM2);
 - o remunerazione differita (Modello EU REM3);
 - o remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio (Modello EU REM4);
 - o informazioni sulla remunerazione complessiva per l'esercizio (Modello EU REM5).

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

BANCA SELLA - ANNO 2023

INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER AREA DI ATTIVITÀ

(importi lordi)

Informativa in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione - anno 2023	Numero persone coinvolte (2023)	RETRIBUZIONE FISSA		RETRIBUZIONE VARIABILE										RAPPORTI (%)	
		Compenso "Fisso" medio	Compenso "Fisso" Totale	"Variable a Budget" medio	"Variable a Budget" Totale	"Variable a consuntivo annuale" Medio	"Variable a consuntivo annuale" Totale	di cui: "Variable a consuntivo da sistema incentivante annuale (MBO)" Totale	di cui: "altro" Totale	"Variable a consuntivo da piani di Variabile a lungo termine (LTI) 2021-2023" Totale	di cui: "Variable a consuntivo" Upfront in contanti	di cui: "variable a consuntivo" Upfront in strumenti finanziari o equiparati e variable a consuntivo differito	Bonus Bank erogata nell'esercizio 2023 di competenza esercizi precedenti	Rapporto variabile annuale a budget medio / fisso medio	Rapporto variabile annuale a consuntivo medio / fisso medio
		Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo
Categorie	(a)	(b=c/a)	(c)	(d=e/a)	(e)	(f=g/a)	(g= h+i)	(h)	(i)	(l)	(m)	(n)	(o)	(p=d/b)	(q=f/b)
SINDACI	3	37.763	113.289	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
AMMINISTRATORI	11	40.200	442.204	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
PERSONALE PIU' RILEVANTE	57	106.373	6.063.275	63.477	3.618.212	97.263	5.543.981	5.467.481	76.500	6.160.285	3.378.680	8.325.585	479.100	59,67%	91,44%
di cui AMMINISTRATORE DELEGATO	1	291.435	291.435	287.168	287.168	485.046	485.046	485.046	0	267.188	150.447	601.788	58.651	98,54%	166,43%
di cui ALTA DIRIGENZA	4	183.806	735.223	225.306	901.224	350.222	1.400.887	1.400.887	0	975.478	475.273	1.901.092	156.133	122,58%	190,54%
di cui RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	4	85.725	342.901	20.750	83.000	26.316	105.264	90.264	15.000	0	105.264	0	0	24,21%	30,70%
di cui INVESTMENT BANKING	2	12.323	24.647	6.400	12.800	9.207	18.415	18.415	0	0	5.524	12.890	0	51,93%	74,72%
di cui RETAIL BANKING	33	92.806	3.062.583	50.292	1.659.633	77.065	2.543.150	2.531.650	11.500	3.788.086	1.971.899	4.359.336	222.214	54,19%	83,04%
di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	11	79.460	874.057	61.308	674.388	85.067	935.736	935.736	0	1.129.533	614.789	1.450.480	42.102	77,16%	107,06%
di cui CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	1	472.257	472.257	0	0	50.000	50.000	0	50.000	0	50.000	0	0	0,00%	10,59%
di cui AGENTI	1	260.173	260.173	0	0	5.484	5.484	5.484	0	0	5.484	0	0	0,00%	2,11%
FUNZ. AZIENDALI DI CONTROLLO	53	42.082	2.230.348	3.220	170.670	4.015	212.789	206.456	6.333	0	212.789	0	0	7,65%	9,54%
INVESTMENT BANKING	15	30.394	455.945	11.583	173.750	6.491	97.366	97.366	0	0	97.366	0	0	38,11%	21,35%
RETAIL BANKING	2.061	47.131	97.136.035	5.405	11.139.241	6.977	14.379.224	12.995.448	1.383.776	1.936.743	15.758.136	557.832	775.743	11,47%	14,80%
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	256	44.018	11.268.653	7.089	1.814.764	8.258	2.113.954	2.082.914	31.040	910.891	2.668.798	356.047	0	16,10%	18,76%
ALTRE AREE	6	43.160	258.959	0	0	481	2.887	247	2.440	0	2.887	0	0	0,00%	1,11%
CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	9	113.650	1.022.853	0	0	6.889	62.000	60.000	2.000	0	62.000	0	12.195	0,00%	6,06%
CONSULENTI	4	18.493	73.972	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
AGENTI	26	59.739	1.553.204	0	0	3.645	94.779	94.779	0	0	94.779	0	0	0,00%	6,10%
TOTALE	2.501	48.324	120.618.737	6.764	16.916.637	8.999	22.506.979	21.004.690	1.502.289	9.007.919	22.275.434	9.239.463	1.267.038	14,02%	18,64%
TOTALE (escluso amministratori/sindaci/consulenti)	2.483	48.324	119.989.272	6.813	16.916.637	9.064	22.506.979	21.004.690	1.502.289	9.007.919	22.275.434	9.239.463	1.267.038	14,10%	18,74%

Note:

-Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2023.

-Il personale è suddiviso nelle categorie previste da Banca d'Italia/EBA per la raccolta annuale dei dati riferiti alle remunerazioni.

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

BANCA SELLA – ANNO 2023

INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

		a	b	c	d	
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri componenti dell'alta dirigenza	Altri componenti del personale più rilevante	
1	Remunerazione fissa	Numero dei componenti del personale più rilevante (*)	11	1	4	52
2		Remunerazione fissa complessiva (**)	447.204	291.435	735.223	5.066.297
3		di cui in contanti	447.204	289.000	716.500	4.992.775
7		di cui altre forme	-	2.435	18.722	73.522
9	Remunerazione variabile	Numero dei componenti del personale più rilevante	-	1	4	51
10		Remunerazione variabile complessiva (**) (***)	-	752.234	2.376.364	8.577.909
11		di cui in contanti	-	365.285	1.153.963	4.510.918
12		di cui differita	-	214.838	678.690	1.777.736
EU 14x		di cui altri strumenti	-	386.949	1.222.402	4.066.991
EU 14y	di cui differita	-	236.503	747.129	1.766.603	
17	Remunerazione complessiva (2+10)	447.204	1.043.669	3.111.587	13.644.206	

(importi lordi)

Note:

La retribuzione di ogni persona è conteggiata tenendo conto della quota di FTE per cui è remunerata dalla specifica società, ad eccezione dell'importo maturato nell'ambito dei Long Term Incentive 2021-2023 interamente computato nella società.

(*) Sono esclusi i soggetti che nel corso del 2023 hanno lasciato l'azienda / cessato la carica. Sono inclusi i soggetti che per almeno 3 mesi sono rientrati nel perimetro del Personale più Rilevante.

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

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

BANCA SELLA – ANNO 2023

Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

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

(importi lordi)

BANCA SELLA – ANNO 2023

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

	a=b+c	b	c	d	e	f	EU -g	EU - h
	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti) (*)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento (**)
Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	-	-	-	-	-	-	-	-
In contanti	-	-	-	-	-	-	-	-
Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Organo di amministrazione - funzione di gestione	308.574	174.642	133.933	-	-	-	58.651	127.546
In contanti	96.360	47.096	49.264	-	-	-	28.194	-
Altri strumenti	212.214	127.546	84.669	-	-	-	30.458	127.546
Altri componenti dell'alta dirigenza	841.331	469.880	371.451	-	-	-	156.133	352.086
In contanti	256.205	117.794	138.411	-	-	-	60.254	-
Altri strumenti	585.126	352.086	233.040	-	-	-	95.879	352.086
Altri componenti del personale più rilevante	1.412.814	765.885	646.928	-	-	-	264.315	566.728
In contanti	479.341	199.158	280.183	-	-	-	149.252	-
Altri strumenti	933.473	566.728	366.745	-	-	-	115.063	566.728
Importo totale	2.562.719	1.410.407	1.152.312	-	-	-	479.100	1.046.360

(importi lordi)

Note:

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

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

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

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

Da ampliare, se del caso, qualora siano necessarie ulteriori fasce di pagamento.

(importi lordi)

BANCA SELLA – ANNO 2023

Modello EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
		Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business							Totale
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica (a)	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre		
1	Numero complessivo dei componenti del personale più rilevante (1)										68	
2	Di cui componenti dell'organo di amministrazione	11	1	12								
3	Di cui altri componenti dell'alta dirigenza					2		2				
4	Di cui altri componenti del personale più rilevante				2	35		11	4			
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	447.204	1.043.669	1.490.874	43.061	11.820.842	-	4.443.725	448.164			
6	Di cui remunerazione variabile (b)	-	752.234	752.234	18.415	7.614.543		3.216.053	105.264			
7	Di cui remunerazione fissa	447.204	291.435	738.639	24.647	4.206.300		1.227.673	342.901			

(importi lordi)

Note:

(1) Sono esclusi 3 soggetti che nel corso del 2023 hanno lasciato l'azienda

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

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

*** **

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

ANNO 2023

CARICA	REMUNERAZIONE FISSA	BENEFIT	REMUNERAZIONE VARIABILE 2023 A CONSUNTIVO (PREMIO ANNUALE + PREMIO LTI) *	REMUNERAZIONE VARIABILE EROGATA (UPFRONT)
PRESIDENTE	198.871			
AMMINISTRATORE DELEGATO E CEO	281.538	2.564	752.234	150.447
CONDIRETTORE GENERALE E VICE CEO	205.000	9.864	662.847	132.569
CONDIRETTORE GENERALE	175.385	2.168	542.252	108.450
VICE DIRETTORE GENERALE	170.000	5.216	564.977	112.995
VICE DIRETTORE GENERALE	156.154	1.552	606.288	121.258

(Importi lordi)

*per ciò che riguarda il premio LTI l'importo indicato corrisponde all'intera remunerazione maturata; ai fini della verifica annuale del limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa, il premio LTI è computato, così come previsto dalle Politiche di remunerazione, secondo il criterio pro rata lineare su tutti gli anni di durata del piano considerando anche il periodo di differimento.

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

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

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

EU REMA f) 2	informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale)
EU REMA f) 3²⁰	se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante
EU REMA g) 1	informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti
EU REMA h) 1	A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza
EU REMA i) 1	Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR. Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.
EU REMA j) 1²¹	I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR

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

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

²⁰ Non applicabile

²¹ Non applicabile

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