

**Informativa del Consiglio
di Amministrazione
sull'attuazione delle
Politiche di Remunerazione
nell'anno 2021**

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

La Relazione fornisce un'informativa sull'attuazione delle vigenti politiche di remunerazione nel corso dell'esercizio 2021, volta ad accrescere la consapevolezza degli Azionisti rispetto alle politiche retributive messe in atto, alle prassi e ai risultati raggiunti, dimostrando la loro coerenza con la strategia di business, la performance aziendale e una sana politica di gestione del rischio.

La Relazione, articolata in due parti, contiene:

- nella prima parte un'informativa sulle modalità con cui sono state definite ed attuate le politiche di remunerazione in nel corso del 2021;
- nella seconda parte l'informativa quantitativa ex-post in merito all'attuazione delle Politiche di Remunerazione.

Parte 1: Attuazione delle Politiche di Remunerazione nel corso del 2021

Il Consiglio di Amministrazione riesamina annualmente le Politiche di Remunerazione su proposta della Direzione Generale di Gruppo previo parere del Comitato per la Remunerazione.

In merito al processo di determinazione e di controllo delle politiche retributive per l'anno 2021, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo esame del Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 2 marzo 2021 ha riesaminato il documento delle Politiche di Remunerazione che è stato sottoposto alla propria Assemblea degli Azionisti in data 30 marzo 2021 che ne ha approvato le seguenti principali modifiche:

- il rafforzamento dei principi che sottolineano l'importanza di prevedere indicatori specifici che rappresentino la «customer satisfaction» e la correttezza/trasparenza nei confronti dei clienti;
- l'introduzione della previsione normativa (art. 5 del Regolamento UE 2088/2019) sul rischio di sostenibilità, demandando alle Società impattate l'attuazione del principio e la relativa disclosure sui rispettivi siti web;
- la previsione di obiettivi di performance, nei sistemi di incentivazione e remunerazione, coerenti con gli obiettivi strategici e finalizzati a promuovere e a valorizzare i comportamenti sostenibili per l'ambiente, il contesto sociale e la governance;
- la possibilità per il dipendente di scegliere in che forma percepire la remunerazione individuale variabile maturata annualmente a consuntivo, o quota parte di essa (erogazione cash o in strumenti di partecipazione al capitale della Capogruppo e/o della Società di appartenenza);
- la specifica che, ove il 25% della remunerazione variabile maturata annualmente dal Personale più Rilevante, sia erogata in forma cash questa sia equiparata a una quota differita e in quanto tale si procederà al pagamento solo a condizione che siano rispettate tutte le condizioni previste per il pagamento delle quote differite di remunerazione, specificando che tale modifica vale per tutto quanto è accantonato alla data del 1/1/2021 anche se maturato in anni precedenti.
- l'adeguamento della durata del piano LTI ai fini del calcolo del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa con riferimento alla nota 13 contenuta nel Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi, Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, Sezione III – La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione.
- il riesame del paragrafo relativo alle funzioni di controllo, per cui sono state aggiornate le funzioni equiparate alle funzioni aziendali di controllo e quelle ad esse assimilabili.

Nel processo di riesame e di verifica annuale in merito alla loro corretta attuazione e funzionamento, la Direzione Generale di Gruppo coinvolge le funzioni aziendali di Compliance, Risk Management, Risorse Umane, Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Revisione Interna a cui spetta, in coerenza con le responsabilità loro assegnate, prima di tutto il compito di verificare la corretta applicazione dei principi e criteri previsti dalla normativa.

In particolare:

- il Servizio di Compliance verifica la coerenza delle Politiche di Remunerazione con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, nonché del codice etico o altri eventuali standard di condotta applicabili al gruppo Sella, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la Clientela. Pone inoltre in essere controlli per verificare l'assenza di conflitti di interesse e collabora con la funzione Risorse Umane al fine di assicurare che la politica di remunerazione e quella di gestione del personale siano definite e attuate in modo coerente e non contengano indirizzi tra loro contrastanti e inoltre che vi sia una concreta e corretta attuazione a tutti i livelli di quanto previsto;
- il Servizio di Risk Management verifica che i sistemi di remunerazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla banca/società e dal gruppo, secondo metodologie coerenti con quelle che la banca/società e il gruppo adottano per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni, anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante e ex post) ed esprimendosi sulla corretta attivazione di questi ultimi;
- il Servizio di Pianificazione Strategica si esprime in merito alla coerenza delle Politiche di Remunerazione con gli obiettivi strategici di società e di gruppo e con gli obiettivi di gestione e il controllo dei rischi;
- il Servizio di Controllo di Gestione si esprime in merito alla valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- il Servizio di Risorse Umane supporta il Servizio Compliance al fine di assicurare la coerenza delle politiche di remunerazione con i principi e le politiche di gestione del personale e in merito alla concreta e corretta attuazione a tutti i livelli di quanto previsto nelle politiche di remunerazione.

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

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

- Consiglieri di Amministrazione;
- Consiglieri di Amministrazione che ricoprono particolari cariche;
- Consiglieri di Amministrazione non esecutivi che ricoprono particolari cariche;
- Componenti di organi di controllo (relativamente ai sindaci effettivi);
- Vertici aziendali: ovvero dirigenti e quadri direttivi che ricoprono funzioni apicali o funzioni di responsabilità a livello di gruppo e di singola società;
- Responsabili e dipendenti operanti nelle funzioni di controllo a presidio dei rischi e nelle funzioni preposte alla redazione dei documenti contabili societari;
- Altri dipendenti non rientranti nelle precedenti categorie;

- Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede;
- Collaboratori abituali non legati alle società del Gruppo da rapporti di lavoro subordinato.

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

Il Comitato per la Remunerazione, composto nel 2021 dagli Amministratori indipendenti Mario Bonzano (Presidente), Laura Nieri¹ e Jean Paul Fitoussi, ha i seguenti compiti:

- formula al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione del Presidente, dei Vice Presidenti, dell'Amministratore Delegato, nonché per i componenti del Consiglio a cui siano attribuite particolari cariche, poteri o funzioni dallo Statuto o dal Consiglio stesso;
- su proposta dell'Amministratore Delegato si esprime in ordine alla remunerazione: dell'alta dirigenza della Banca, intendendosi per tale i componenti della Direzione Generale (Direttore Generale², Condirettore Generale, Vice Direttori Generali) e degli organi di amministrazione e controllo delle "aziende rilevanti"³ del Gruppo Sella, individuate sulla base dei criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione;
- definisce le linee di indirizzo per la determinazione da parte dei competenti organi dei compensi degli organi di amministrazione e controllo delle società controllate diverse da quelle indicate al punto precedente;
- ha compiti consultivi e di proposta in merito alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante "personale più rilevante", tenendo anche conto delle informazioni ricevute in merito agli eventuali investimenti finanziari;
- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- vigila che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con la gestione da parte della banca dei suoi profili di rischio, capitale e liquidità 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 Rischi⁴ ;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti⁵ nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti:
 - sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di

¹ Subentrata a Francesca Arnaboldi, prematuramente mancata a marzo 2021.

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

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

⁴ Ferme restando le competenze del Comitato Remunerazione, il Comitato Rischi accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della banca siano coerenti con il RAS.

⁵ Ci si riferisce in particolare al risk management al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla banca.

incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi, ivi compreso l'accertamento delle condizioni poste per l'erogazione delle quote differite di remunerazione variabile maturate in esercizi precedenti;

- sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante ivi comprese le eventuali esclusioni;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea degli azionisti.

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

Per l'esercizio 2021 il Comitato si è riunito 8 volte e ha avuto modo di operare concretamente, esprimendosi, tra l'altro, in merito e sottoponendo ove necessario all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo:

- esame della risposta alle criticità evidenziate nella Relazione di Audit annuale sul Sistema di remunerazione ed incentivazione;
- esame ed approvazione della proposta di variazione delle "Politiche di Remunerazione del gruppo Sella" anno 2021;
- esiti del processo di autovalutazione per l'individuazione del "personale più rilevante" per l'anno 2021;
- modalità di attuazione delle Politiche di Remunerazione per l'anno 2020;
- approvazione di importi, criteri e modalità di consuntivazione della remunerazione variabile per il 2020 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.

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

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

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

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

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

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

variabile è ispirata a principi di equità e meritocrazia ed è collegata:

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

La remunerazione variabile è inoltre riconosciuta a condizione che il Gruppo e la società chiuda in utile (salvo casi di start-up e ristrutturazione aziendale da definire ad inizio periodo) e rispetti i vincoli di rischio fissati ogni anno in conformità alle indicazioni del Consiglio di Amministrazione). Inoltre se la singola società e/o il Gruppo raggiunge risultati pari o inferiori al 50% rispetto a quanto previsto a budget è obbligo del Consiglio di Amministrazione della società valutare una riduzione della remunerazione variabile a consuntivo.

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.

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

In relazione a quest'ultimo punto, le disposizioni di Banca d'Italia in tema di remunerazione e incentivazione prevedono per l'anno 2021 per l'identificazione del “personale più rilevante” in applicazione del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604. In attuazione della CRDIV, il processo di identificazione è stato svolto dalle singole banche su base individuale, anche se appartenenti al gruppo bancario e da Sella SGR.

L'identificazione del “personale più rilevante” per l'anno 2021 è stata quindi svolta dal Consiglio di Amministrazione di Banca Sella Holding che ha identificato, nelle sedute del 30 marzo 2021 e del 29 settembre 2021, il “personale più rilevante” per Banca Sella Holding e per l'intero gruppo Sella applicando le modalità operative definite nel suddetto Regolamento, le quali prevedono che un soggetto ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del gruppo se soddisfa:

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

Al termine del processo per l'anno 2021 sono stati identificati come “personale più rilevante” di Banca Sella Holding 39⁶ soggetti, per 27 dei quali è prevista la corresponsione di remunerazione variabile nella Banca.

Per il gruppo sono stati identificati 151⁷ soggetti, per 131 dei quali è prevista la corresponsione di remunerazione variabile.

⁶ Dato al 31/12/2021.

⁷ Dato al 31/12/2021. Rispetto all'aggiornamento del 10 settembre 2020, che vedeva 149 soggetti identificati come personale più rilevante.

In coerenza con quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo e nelle disposizioni di Banca d'Italia in tema di remunerazione e incentivazione, la remunerazione variabile maturata a consuntivo per il "personale più rilevante" di Banca Sella Holding e del Gruppo per l'anno 2021 può raggiungere al massimo il 200% della remunerazione fissa, con esclusione del personale operante nelle funzioni aziendali di controllo per il quale il limite è fissato ad un terzo della remunerazione fissa.

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

- in base ad una percentuale prestabilita dell'Utile Netto consolidato di gruppo, che ha un peso mai inferiore al 10% della remunerazione variabile di breve periodo complessivamente prevista⁸;
- in base ad una percentuale prestabilita dell'Utile Netto della società o dell'utile netto dell'area di business o di attività.

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

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

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

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

- in aggiunta al limite massimo al rapporto tra la componente variabile maturata annualmente e la componente fissa, approvato dall'Assemblea, viene applicata l'ulteriore previsione, in base alla quale la remunerazione variabile massima a consuntivo non può eccedere oltre tre volte la remunerazione variabile fissata a budget. Per la maggior parte del "personale più rilevante" detto vincolo risulta maggiormente stringente ed agisce da limite preventivo rispetto a quei casi in cui la remunerazione variabile maturata a consuntivo possa raggiungere il 200% della remunerazione fissa;
- la componente variabile viene erogata subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di performance, sottoposta a meccanismi di correzione per il rischio e differita temporalmente se di importo superiore a €40.000 lordi o se il rapporto fra remunerazione variabile a consuntivo e remunerazione fissa è \geq al 50%, con percentuali di dilazionamento differenti per scaglioni di premio e con periodi di differimento che variano da 2 a 4 anni sempre in funzione

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

- dell'importo di remunerazione variabile maturata;
- ove la remunerazione variabile sia soggetta a differimento sulla base di quanto stabilito al punto precedente, il 25% della componente variabile, sia per ciò che riguarda la componente pagata a pronti (up-front) sia per le componenti soggette a differimento è:
- 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;
 - pagato cash, 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:
 - per una quota pari al 40% sulla valutazione economica delle azioni di Banca Sella Holding, rappresentativa del valore economico del gruppo Sella;
 - per una quota pari al 60% sulla valutazione economica indipendente delle azioni della Società Controllante presso cui la persona che riceve il bonus ha lavorato (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 Banca Sella Holding.

Ove la Società presso cui la persona che riceve il bonus ha lavorato non sia una Società Controllante e sia direttamente controllata dalla Capogruppo la rivalutazione o svalutazione, della componente variabile accantonata, al termine del periodo di mantenimento sarà effettuata totalmente sulla base della valutazione economica indipendente delle azioni di Banca Sella Holding, rappresentativa del valore economico del gruppo Sella⁹.

L'erogazione della parte differita avviene a condizione che:

- al momento dell'effettivo pagamento continui il rapporto di lavoro con società del gruppo (oppure in caso di pensionamento, premorienza o invalidità);
- non siano stati verificati errori relativi ai dati e calcoli che hanno dato origine al compenso maturato;
- non siano emersi comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca e/o carenze patrimoniali. I risultati non si siano rilevati non duraturi o non realmente conseguiti, per effetto di condotte dolose o gravemente colpose;
- non si sia scesi al di sotto dei limiti patrimoniali regolamentari;
- per il personale non appartenente alle funzioni di controllo, abbiano dato esito positivo le verifiche di correttezza e le valutazioni di sostenibilità degli

⁹ 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).

utili conseguiti negli anni precedenti. In caso emergano situazioni, che non abbiano già avuto effetto sul premio variabile dell'anno in corso e che evidenzino la non sostenibilità dei risultati conseguiti (es.: non rispetto parametri di rischio, emersione di perdite riferite a fattispecie che negli anni precedenti hanno determinato utile; mancato rispetto dei livelli target di capitale), queste ultime vengono esaminate dal Consiglio di Amministrazione che può decidere l'azzeramento o la riduzione della quota di bonus accantonata;

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

L'erogazione della componente variabile della remunerazione è subordinata alla clausola di claw-back, in virtù della quale nel caso in cui venga accertato che il lavoratore destinatario della componente variabile della remunerazione ha tenuto un comportamento fraudolento o di colpa grave a danno della società o comunque da cui sia derivata una grave perdita per la società stessa, potrà essere richiesta la restituzione degli importi netti corrisposti a titolo di remunerazione variabile nei cinque anni precedenti.

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

Per l'anno 2021 i vincoli di accesso alla consuntivazione della remunerazione variabile validi per tutto il personale del Gruppo, ovvero:

- Utile netto consolidato di Gruppo > 0
- Common Equity Tier 1 Ratio GBS \geq 11,5%

risultano superati.

Per il "personale più rilevante" identificato al 31/12/2021, per 135 soggetti era prevista una remunerazione variabile a budget e 131¹⁰ hanno effettivamente maturato una remunerazione variabile¹¹.

Il differimento della remunerazione variabile annuale maturata nel 2021 ha coinvolto 63 soggetti, per una percentuale di differimento pari:

- al 66% e per un periodo di differimento di 4 anni per 5 persone;
- al 60% e per un periodo di differimento di 3 anni per 6 persone;
- al 40% e per un periodo di differimento di 2 anni per 52 persone.

Per 2 soggetti è stato applicato il cap alla remunerazione variabile, in particolare:

- 1 soggetto ha maturato un variabile annuale che ha superato il 200% della remunerazione fissa;
- 1 soggetto ha maturato un variabile annuale che ha superato il cap a 2 volte il premio a budget.

Per 1 soggetto matura quota parte di bonus legato al piano LTI 2018-2020 solo per la quota che trova capienza nel rapporto tra componente variabile e componente fissa.

L'incidenza media della remunerazione variabile maturata sulla remunerazione fissa è stata pari al 33% sul totale del "personale più rilevante" per cui è prevista remunerazione variabile a budget.

¹⁰ Le informazioni sono riferite al 28.03.2022, data del Consiglio di Amministrazione di Banca Sella Holding.

¹¹ Per alcuni soggetti appartenenti all'area Treasury & Financial Markets (originariamente Sella Financial Markets) è prevista inoltre la corresponsione di una quota di premio correlata al piano di incentivazione a lungo termine 2018-2020, in ottemperanza a quanto previsto dal piano stesso, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Banca Sella Holding del 21 giugno 2018, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione del 18 giugno 2018.

La remunerazione variabile per il restante personale è stata consuntivata sulla base delle regole approvate dai Consigli di Amministrazione di ciascuna società del gruppo in attuazione di quanto previsto nei rispettivi documenti “Principi e Regole generali del sistema incentivante 2021”, previa verifica da parte di ciascuna società che i vincoli di accesso al sistema incentivante specifici di ciascuna società e aggiuntivi rispetto ai vincoli di accesso validi per tutto il personale del Gruppo risultassero superati.

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

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

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

È comunque prevista la possibilità¹² che i beneficiari che hanno effettivamente maturato un premio per l’anno 2021 possano esprimere la volontà di ricevere il premio maturato, o quota parte di esso, in Azioni Speciali della Capogruppo.

In ultimo si segnala che, nel rispetto dei limiti massimi approvati dall’Assemblea degli Azionisti, nel corso dell’esercizio 2021, è stato accordato ad un soggetto appartenente al “personale più rilevante” di Banca Patrimoni Sella & C. un compenso per conclusione anticipata del rapporto di lavoro, come di seguito riportato nella parte 2 della presente informativa¹³, assoggettato alle regole previste nella politica di remunerazione di Gruppo.

Parte 2 – Informativa quantitativa sulle remunerazioni

Si sottopongono all’Assemblea i documenti contenenti la sintesi numerica delle modalità di applicazione per l’anno 2021 delle Politiche di Remunerazione in Banca Sella Holding e nel Gruppo Sella per tutto il personale e in particolare per il “personale più rilevante”.

I prospetti allegati sono redatti per Banca Sella Holding e il gruppo Sella secondo quanto previsto dal 37° aggiornamento della Circolare 285 della Banca d’Italia e i modelli e le istruzioni individuate nel Regolamento di esecuzione (UE) del 15/03/2021, n. 637.

In particolare, la sezione contiene separatamente per Banca Sella Holding e il gruppo Sella:

- l’informativa quantitativa sulle remunerazioni per area di attività per il personale;
- l’informativa quantitativa per il personale più rilevante relativa a:
 - remunerazione riconosciuta per l’esercizio (Modello EU REM1);
 - pagamenti speciali (Modello EU REM2);

¹² Previa conclusione positiva dell’iter di autorizzazione avviato con Banca d’Italia, dell’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.

¹³ Gruppo Sella - Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell’ente (personale più rilevante).

- o remunerazione differita (Modello EU REM3);
- o informazioni sulla remunerazione complessiva per l'esercizio (Modello EU REM5).

Con riferimento al modello EU REM 4 (remunerazione di €1 milione o più per esercizio) si segnala che nessun componente del personale più rilevante ha percepito una remunerazione superiore o uguale ad €1 milione.

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

BANCA SELLA HOLDING – ANNO 2021

INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER AREA DI ATTIVITÀ

Informativa in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione - anno 2021	Numero persone coinvolte (2021)	RETRIBUZIONE FISSA		RETRIBUZIONE VARIABILE						RAPPORTI (%)					
		Compenso "fisso" medio	Compenso "fisso" totale	"Variable a Budget" medio		"Variable a Budget" Totale		"Variable a consuntivo" Medio		"Variable a consuntivo" 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 2021 di competenza esercizi precedenti	Rapporto variabile a budget medio / fisso medio	Rapporto variabile a consuntivo medio / fisso medio
				Lordo	Netto	Lordo	Netto	Lordo	Netto						
Categorie	(a)	(b-c/a)	(c)	(d-e/a)	(e)	(f-g/a)	(g-h/i)	(h)	(i)	(j)	(k)	(l-d/b)	(m-f/b)		
SINDACI	3	58.333	175.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	
PERSONALE PIU' RILEVANTE	39	133.728	5.215.396	67.189	2.620.352	108.829	4.244.350	2.061.880	2.182.470	1.083.074	1083.074	50,24%	81,38%		
di cui AMMINISTRATORI	11	117.603	1.293.637	10.111	111.226	15.748	173.233	82.213	91.021	38.611	38.611	8,60%	13,39%		
di cui AMMINISTRATORE DELEGATO	1	329.222	329.222	421.752	421.752	656.876	656.876	211.922	444.954	260.715	260.715	128,11%	199,52%		
di cui ALTA DIRIGENZA	4	200.570	802.282	136.895	547.581	260.980	1.043.921	404.048	639.873	416.052	416.052	68,25%	130,12%		
di cui RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	4	143.606	574.425	36.375	145.500	36.869	147.475	119.850	27.625	39.894	39.894	25,33%	25,67%		
di cui INVESTMENT BANKING	7	119.845	838.917	110.613	774.289	167.994	1.175.956	522.359	653.597	232.579	232.579	92,30%	140,18%		
di cui RETAIL BANKING	3	74.063	222.190	6.667	20.000	12.815	38.445	38.445	0	95.223	95.223	9,00%	17,30%		
di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	9	128.303	1.154.723	66.667	600.005	112.049	1.008.444	683.044	325.400	0	0	51,96%	87,33%		
FUNZ. AZIENDALI DI CONTROLLO	108	39.901	4.309.273	2.468	266.525	3.217	347.423	347.423	0	0	0	6,18%	8,06%		
INVESTMENT BANKING	81	46.621	3.776.272	21.311	1.726.224	33.968	2.751.448	2.057.713	693.735	298.954	298.954	45,71%	72,86%		
RETAIL BANKING	10	24.365	243.646	3.968	39.676	6.592	65.917	65.917	0	0	0	16,28%	27,05%		
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	113	41.896	4.734.289	5.530	624.939	8.682	981.055	964.364	16.691	14.995	14.995	13,20%	20,72%		
ALTRE AREE	4	42.730	170.921	2.750	11.000	2.750	11.000	11.000	0	0	0	6,44%	6,44%		
CONSULENTI	8	31.442	251.535	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%		
TOTALE	366	51.575	18.876.332	14.450	5.288.716	22.954	8.401.193	5.508.297	2.892.896	1.397.024	1.397.024	28,02%	44,51%		
TOTALE (escluso amministratori/sindaci/consulenti)	344	49.873	17.156.159	15.051	5.177.490	23.918	8.227.960	5.426.085	2.801.875	1.358.413	1.358.413	30,18%	47,96%		

Note:

- Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2021.
- Remunerazioni lorde. La retribuzione di ogni persona è conteggiata tenendo conto della quota di FTE per cui è remunerata dalla specifica società.
- Il personale è suddiviso nelle categorie previste da Banca d'Italia/EBA per la raccolta annuale dei dati riferiti alle remunerazioni. Il personale non appartenente al personale più rilevante è identificato nell'ambito della categoria "funzioni aziendali di controllo" secondo quanto previsto dalle politiche di remunerazione del Gruppo per il 2021.
- Le quote differite e relative ad esercizi precedenti rappresentate nel restante personale dell'"Investment Banking" si riferiscono a soggetti non identificati nel perimetro del personale più rilevante per i quali le Politiche di Remunerazione hanno comunque previsto un differimento. Nel compenso variabile del personale (anche personale più rilevante) sono ricompresi gli importi maturati nel corso del 2021 legati al piano LTI dell'area Treasury & Financial Markets 2018-2020. Sono invece escluse le quote differite maturate nel corso del 2021 relative al medesimo piano, complessivamente pari a €151.183.

INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

6	Remunerazione fissa	Numero dei componenti del 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
2	Remunerazione fissa complessiva		1.293.637	329.222	802.282	2.790.255
3	Di cui in contanti		1.287.136	326.494	794.471	2.764.226
7	Di cui altre forme		6.501	2.729	7.811	26.029
9	Remunerazione variabile complessiva		173.233	656.876	1.043.921	2.230.320
10	Di cui in contanti		129.925	492.657	778.541	1.786.002
11	Di cui differita		47.713	280.735	374.492	562.305
EU-13b	Di cui altri strumenti		43.308	164.219	265.380	444.318
EU-14b	Di cui differita		75.904	93.578	124.831	187.449
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)		1.466.871	986.098	1.846.203	5.020.574

Note:

- Personale più rilevante in forza al 31 dicembre 2021
- Remunerazioni lorde. La retribuzione di ogni persona è conteggiata tenendo conto della quota di FTE per cui è remunerata dalla specifica società.
- Altre forme remunerazione fissa: sono inclusi eventuali benefit auto e foresteria.
- Remunerazione variabile: remunerazione variabile maturata dal sistema incentivante 2021. Sono inclusi eventuali patti di stabilità/una tantum erogati nel 2021 ed esclude eventuali incentivazioni come riportate nella tabella REM2. Sono ricompresi €95.259 maturati per il 2021 lordi legati al piano LTI dell'area Treasury & Financial Markets 2018-2020.
- Altri strumenti remunerazione variabile: include le componenti di remunerazione variabile maturate e pagate nelle modalità previste dalla politica di remunerazione (par. 7.1 punto 6).
- Remunerazione variabile in strumenti per i componenti dell'organo di amministrazione con funzione di supervisione strategica: come previsto dalla politica di remunerazione la componente variabile riconosciuta in strumenti finanziari o ad essi correlata attribuita ai componenti dell'organo di amministrazione con funzione di supervisione strategica è soggetta a retention sino al termine o alla scadenza del mandato.

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

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri componenti dell'alta dirigenza	Altri componenti del personale più rilevante
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Numero dei componenti del personale più rilevante		1	
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Importo complessivo		140.000	
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		140.000	
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Numero dei componenti del personale più rilevante		1	
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Importo complessivo		30.581	

Note:

- Trattamenti di fine rapporto: cessazione di rapporto di lavoro relativa al 2018. L'importo include la seconda quota differita cash e la prima quota differita in strumenti erogata nel corso del 2021.

Modello EU REM3: remunerazione differita

Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	a	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
1 Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	62.265	16.523	45.741	-	-	-	38.611	2.149
2 In contanti	18.820	14.374	4.446	-	-	-	16.375	-
5 Altri strumenti	43.444	2.149	41.295	-	-	-	22.236	2.149
7 Organo di amministrazione - funzione di gestione	347.355	181.876	165.478	-	-	-	260.715	77.195
8 In contanti	202.620	104.681	97.939	-	-	-	123.861	-
11 Altri strumenti	144.735	77.195	67.540	-	-	-	136.854	77.195
13 Altri componenti dell'alta dirigenza	622.693	325.668	297.025	-	-	-	416.052	148.404
14 In contanti	355.717	177.264	178.453	-	-	-	154.013	-
17 Altri strumenti	266.976	148.404	118.572	-	-	-	262.039	148.404
19 Altri componenti del personale più rilevante	627.051	371.080	255.972	-	-	-	367.696	192.555
20 In contanti	325.921	178.525	147.396	-	-	-	115.227	-
23 Altri strumenti	301.130	192.555	108.575	-	-	-	252.470	192.555
25 Importo totale	1.659.364	895.147	764.217	-	-	-	1.083.074	420.303

Note:

- Personale più rilevante in forza al 31 dicembre 2021
- Remunerazioni lorde
- Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio: non sono riportate le correzioni implicite ex post in quanto la rivalutazione definitiva è determinata al momento dell'erogazione delle quote.
- Remunerazione variabile in strumenti per i componenti dell'organo di amministrazione con funzione di supervisione strategica: come previsto dalla politica di remunerazione la componente variabile riconosciuta in strumenti finanziari o ad essi correlata attribuita ai componenti dell'organo di amministrazione con funzione di supervisione strategica è soggetta a retention sino al termine o alla scadenza del mandato.
- Gli importi rappresentati escludono le quote differite relative al piano LTI 2018-2020 dell'area Treasury & Financial Markets complessivamente pari a €150.970 (di cui €58.708 maturati nel corso del 2021).

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

	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Arele di business					Tutte le altre	Totale
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	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		
1 Numero complessivo dei componenti del personale più rilevante										39
2 Di cui componenti dell'organo di amministrazione	11	1	12							
3 Di cui altri componenti dell'alta dirigenza				1	0			3	0	
4 Di cui altri componenti del personale più rilevante				7	3			9	4	
5 Remunerazione complessiva del personale più rilevante	1.466.871	986.098	2.452.969	2.856.100	260.635			3.028.142	721.900	
6 Di cui remunerazione variabile	173.233	656.876	830.109	1.736.774	38.445			1.351.547	147.475	
7 Di cui remunerazione fissa	1.293.637	329.222	1.622.860	1.119.326	222.190			1.676.595	574.425	

Note:

- Personale più rilevante in forza al 31 dicembre 2021
- Il personale è suddiviso nelle categorie previste da Banca d'Italia/EBA per la raccolta annuale dei dati riferiti alle remunerazioni.
- Remunerazioni lorde
- Definizioni come incluse e specificato nella Tabella REM1

GRUPPO SELLA - ANNO 2021

INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER AREA DI ATTIVITÀ

Informativa in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione - anno 2021	Numero persone coinvolte (2021)	RETRIBUZIONE FISSA		RETRIBUZIONE VARIABILE							RAPPORTI (%)		
		Compenso "Fisso" medio	Compenso "Fisso" totale	COMPENSO VARIABILE ANNUALE							Rapporto variabile a budget medio / fisso medio	Rapporto variabile a consuntivo medio / fisso medio	
				"Variabile a Budget" medio	"Variabile a Budget" totale	"Variabile a consuntivo" Medio	"Variabile a consuntivo" Totale	di cui "variabile a consuntivo" upfront in contanti	di cui "variabile a consuntivo" upfront o equiparati e variabile a consuntivo differito	Bonus Bank erogata nell'esercizio 2021 di competenza esercizi precedenti			
Categorie	(a)	Lordo (b-c/2)	Lordo (c)	Lordo (d-e/2)	Lordo (e)	Lordo (f-g/2)	Lordo (g-h/2)	Lordo (h)	Lordo (i)	Lordo (j)	Lordo (k-d/2)	Lordo (l-m/2)	
SINDACI	22	29.766	654.844	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%
AMMINISTRATORI NO PFR	43	28.013	1.204.563	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%
AMMINISTRATORI	11	117.603	1.293.637	10.111	111.226	15.748	173.233	82.213	91.021	38.611	13,39%	13,39%	
AMMINISTRATORI DELEGATI	21	158.320	3.324.727	86.494	1.816.374	125.405	2.432.504	1.168.421	1.465.083	949.914	79,21%	79,21%	
ALTA DIRIGENZA	21	130.322	2.736.762	62.759	1.317.946	110.316	2.316.643	1.109.994	1.206.649	688.994	84,65%	84,65%	
RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	14	96.047	1.344.659	18.546	259.650	23.034	322.478	294.853	27.625	99.894	23,98%	23,98%	
ALTRO PERSONALE PIÙ RILEVANTE	83	172.649	14.329.866	42.701	3.544.184	63.720	5.288.787	3.240.071	2.048.716	1.089.297	36,91%	36,91%	
di cui INVESTMENT BANKING e ASSET MANAGEMENT	11	148.738	1.636.116	132.026	1.452.289	177.025	1.947.274	824.193	1.123.081	647.196	119,02%	119,02%	
di cui RETAIL BANKING	42	112.710	4.733.819	22.763	956.034	33.665	1.413.925	1.123.843	290.082	281.423	29,87%	29,87%	
di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	20	117.187	2.343.746	53.461	1.069.230	78.416	1.568.329	1.061.664	506.665	149.784	66,92%	66,92%	
di cui CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	10	561.618	5.616.184	6.663	66.631	35.926	359.259	230.372	128.888	10.895	6,40%	6,40%	
FUNZ. AZIENDALI DI CONTROLLO	220	41.413	9.110.868	2.365	520.357	3.038	668.451	668.451	-	-	7,34%	7,34%	
INVESTMENT BANKING	95	52.777	5.013.838	22.857	2.171.449	35.283	3.351.918	2.669.899	682.019	298.954	66,85%	66,85%	
RETAIL BANKING	2.450	45.286	110.951.784	2.418	5.923.472	3.569	8.744.712	8.744.712	-	-	7,88%	7,88%	
ASSET MANAGEMENT	67	61.593	4.126.744	8.560	573.550	19.815	1.327.627	1.327.627	-	-	32,17%	32,17%	
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	495	43.496	21.530.391	3.280	1.623.752	5.108	2.528.576	2.528.576	-	-	15,66%	11,74%	
ATTIVITÀ ASSICURATIVA	19	31.024	589.637	3.105	59.000	3.092	58.750	58.750	-	-	9,94%	9,94%	
ALTRE AREE DI ATTIVITÀ	701	39.102	27.410.328	2.956	2.072.481	2.823	1.978.046	1.978.046	-	-	11,07%	7,22%	
ALTRI DIPENDENTI OPERANTI ALL'ESTERO	817	11.993	9.798.083	844	689.445	919	750.847	750.847	-	-	7,66%	7,66%	
CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	342	124.385	42.539.825	1.701	581.867	10.280	3.515.872	3.515.872	-	-	13,79%	8,26%	
CONSULENTI	16	26.324	421.188	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%	
AGENTI	104	44.736	4.652.513	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%	
TOTALE	5.341	47.110	261.034.256	3.838	21.264.747	6.075	33.660.245	28.139.131	5.521.113	3.146.197	12,89%	12,89%	
TOTALE (escluso amministratori/sindaci/consulenti/agenti)	5.345	47.298	252.807.510	3.958	21.153.521	6.265	33.487.011	28.056.918	5.430.052	3.107.586	13,25%	13,25%	

Note:

- Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2021.
- Il personale è suddiviso nelle categorie previste da Banca d'Italia/EBA per la raccolta annuale dei dati riferiti alle remunerazioni.
- Le quote differite e relative ad esercizi precedenti rappresentate nel "Investment Banking" si riferiscono a soggetti non identificati nel perimetro del personale più rilevante per i quali le Politiche di Remunerazione hanno comunque previsto un differimento
- Le quote differite rappresentate in "Altre aree di attività" si riferiscono ad un soggetto che era stato identificato come "personale più rilevante" e ad oggi non più in tale perimetro.
- Le quote differite rappresentate in "Funzioni Aziendali Trasversali" si riferiscono ad un soggetto trasferito da "Investment Banking" nel corso del 2021.
- Nel compenso variabile del personale dell'"Investment Banking" (anche personale più rilevante) sono ricompresi gli importi maturati nel corso del 2021 legati al piano LTI dell'area Treasury & Financial Markets 2018-2020. Sono invece escluse le quote differite maturate nel 2021 relative al medesimo piano, complessivamente pari a €151.183.

INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

			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
6	Remunerazione fissa	Numero dei componenti del personale più rilevante	11	21	21	97
2		Remunerazione fissa complessiva	1.293.637	3.324.727	2.736.762	15.674.524
3		Di cui in contanti	1.287.136	3.276.883	2.690.735	15.550.123
7		Di cui altre forme	6.501	47.844	46.027	124.401
9	Remunerazione variabile	Numero dei componenti del personale più rilevante	1	18	21	95
10		Remunerazione variabile complessiva	173.233	2.633.504	2.316.643	5.240.385
11		Di cui in contanti	129.925	1.998.880	1.754.482	4.229.917
12		Di cui differita	47.713	830.459	644.488	1.065.873
EU-13b		Di cui altri strumenti	43.308	634.624	562.162	1.010.468
EU-14b		Di cui differita	15.904	276.820	214.830	355.305
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)		1.466.871	5.958.231	5.053.405	20.914.910

Note:

- Personale più rilevante in forza al 31 dicembre 2021
- Remunerazioni lorde
- Altre forme remunerazione fissa: sono inclusi eventuali benefit auto e foresteria.
- Remunerazione variabile: remunerazione variabile maturata dal sistema incentivante 2021. Sono inclusi eventuali patti di stabilità/una tantum erogati nel 2021 ed esclude eventuali incentivazioni come riportate nella tabella REM2. Sono ricompresi €95.259 maturati per il 2021 lordi legati al piano LTI dell'area Treasury & Financial Markets 2018-2020.
- Altri strumenti remunerazione variabile: include le componenti di remunerazione variabile maturate e pagate nelle modalità previste dalla politica di remunerazione (par. 7.1 punto 6).
- Remunerazione variabile in strumenti per i componenti dell'organo di amministrazione con funzione di supervisione strategica: come previsto dalla politica di remunerazione la componente variabile riconosciuta in strumenti finanziari o ad essi correlata attribuita ai componenti dell'organo di amministrazione con funzione di supervisione strategica è soggetta a retention sino al termine o alla scadenza del mandato.

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	-
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Importo complessivo	-	-	185.440	-
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo del bonus	-	-	185.440	-
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio					
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Numero dei componenti del personale più rilevante	-	-	1	-
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Importo complessivo	-	-	30.581	-
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	-	-	-	1
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Importo complessivo	-	-	-	207.315
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio	-	-	-	154.368
9	Di cui differiti	-	-	-	52.947
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo del bonus	-	-	-	95.000

Modello EU REM3: remunerazione differita

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodo di mantenimento
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	62.265	16.523	45.741	-	-	38.611	2.149
2	In contanti	18.820	14.374	4.446	-	-	16.375	-
5	Altri strumenti	43.444	2.149	41.295	-	-	22.236	2.149
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	1.434.308	785.317	648.991	-	-	949.914	373.397
8	In contanti	796.030	411.920	384.111	-	-	362.275	-
11	Altri strumenti	638.278	373.397	264.881	-	-	587.639	373.397
13	Altri componenti dell'alta dirigenza	971.729	575.506	396.223	-	-	688.994	304.566
14	In contanti	499.489	270.940	228.549	-	-	219.578	-
17	Altri strumenti	472.239	304.566	167.674	-	-	469.416	304.566

19	Altri componenti del personale più rilevante	2.120.458	1.106.416	1.014.042	-	-	-	1.105.082	539.855
20	In contanti	1.185.501	566.561	618.940	-	-	-	361.105	-
23	Altri strumenti	934.957	539.855	395.102	-	-	-	743.978	539.855
25	Importo totale	4.588.759	2.483.762	2.104.997	-	-	-	2.782.601	1.219.967

Note:

- Personale più rilevante in forza al 31 dicembre 2021
- Remunerazioni lorde
- Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio: non sono riportate le correzioni implicite ex post in quanto la rivalutazione definitiva è determinata al momento dell'erogazione delle quote.
- Remunerazione variabile in strumenti per i componenti dell'organo di amministrazione con funzione di supervisione strategica: come previsto dalla politica di remunerazione la componente variabile riconosciuta in strumenti finanziari o ad essi correlata attribuita ai componenti dell'organo di amministrazione con funzione di supervisione strategica è soggetta a retention sino al termine o alla scadenza del mandato.
- Gli importi rappresentati escludono le quote differite relative al piano LTI 2018-2020 dell'area Treasury & Financial Markets complessivamente pari a €150.970 (di cui 58.708€ maturati nel corso del 2021).

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

	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						Totale
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	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									150,00
2	11	21	32							
3			0	1	9	2	5	0	4	
4			0	11	52	0	19	14	1	
5	1.466.871	5.958.231	7.425.102	4.424.618	13.565.037	677.500	4.943.620	1.667.137	690.404	
6	173.233	2.633.504	2.806.738	2.508.092	2.135.253	410.000	1.921.573	322.478	259.632	
7	1.293.637	3.324.727	4.618.364	1.916.525	11.429.783	267.500	3.022.047	1.344.659	430.771	

Note:

- Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2020.
- Gli importi sono indicati a lordo.
- Il personale è suddiviso nelle categorie previste da Banca d'Italia/EBA per la raccolta annuale dei dati riferiti alle remunerazioni.
- Definizioni come incluse e specificato nella Tabella REM1.

*** **

Remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vice Direttori Generali ANNO 2021

Carica	Remunerazione Fissa	Benefit	Remunerazione variabile 2021 a consuntivo - erogata upfront cash	Remunerazione variabile 2021 a consuntivo - quota up front in strumenti e quota soggetta a differimento
Presidente	266.116	6.501	82.213	91.020
Amministratore Delegato (1)	228.660		181.058	338.642
Direttore Generale (1)	97.834	2.729	68.691	68.485
Condirettore Generale	105.963	2.961	98.550	122.449

(1) le cariche di Amministratore Delegato e di Direttore Generale sono ricoperte dalla stessa persona (importi lordi).

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