

**Informativa del Consiglio di  
Amministrazione  
sull'attuazione delle  
Politiche di Remunerazione  
nell'anno  
2016**

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

Tale relazione fornisce un'informativa in ordine all'attuazione delle vigenti politiche di remunerazione nel corso dell'esercizio 2016 volta ad accrescere la consapevolezza degli Azionisti rispetto alle politiche retributive messe in atto, alle prassi ed ai risultati raggiunti, dimostrando la loro coerenza con la strategia di business, la performance aziendale e una sana politica di gestione del rischio.

La Relazione, articolata in due parti contiene:

- nella prima parte un'informativa sulle modalità con cui sono state definite ed attuate nel Gruppo Banca Sella nel corso del 2016 le politiche di remunerazione,
- nella seconda parte l'informativa quantitativa ex-post in merito all'attuazione delle Politiche di Remunerazione.

### **Parte 1: Attuazione delle Politiche di Remunerazione nel corso del 2016**

In merito al processo di determinazione e di controllo delle politiche retributive per l'anno 2016, si rammenta che il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo esame del Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 10 febbraio 2016 ha deliberato di confermare anche per l'anno 2016 il testo delle "Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sella" deliberato per il 2015, valutandolo adeguato alla normativa esterna in vigore considerando che:

- le Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sella sono state riviste in maniera sostanziale nel 2015 per adeguarle alle disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia in tema di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", emanate in data 18 novembre 2014;
- la Relazione di Audit sul sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo Banca Sella del 17 settembre 2015 si è conclusa con risultanze parzialmente favorevoli in virtù della sostanziale adeguatezza del sistema alle disposizioni normative esterne;
- il 21 dicembre 2015 sono state pubblicate le Linee Guida EBA in materia di politiche di remunerazione che sono entrate in vigore il 01/01/2017 ma non ancora recepite da Banca d'Italia e richiederanno un adeguamento delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sella, in quanto le medesime forniscono maggiori dettagli applicativi in particolare sui seguenti temi: processo di identificazione del personale più rilevante, categorie di remunerazione, particolari casi di componenti della remunerazione e loro trattamento (quali ad esempio le indennità di ruolo, i piani di incentivazione a lungo termine), utilizzo di strumenti finanziari per la corresponsione di parte della remunerazione variabile, modalità di informativa al pubblico in merito alle politiche di remunerazione.

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

In particolare:

- il servizio Compliance esamina la coerenza delle Politiche di Remunerazione con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la

clientela. Pone inoltre in essere controlli al fine di verificare l'assenza di conflitti di interesse;

- il servizio Risk Management verifica che i sistemi di remunerazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla banca, secondo metodologie coerenti con quelle che la banca adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni;
- il servizio Pianificazione strategica verifica la 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 Controllo di Gestione si esprime in merito alla valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- il servizio Risorse Umane esamina la coerenza delle politiche di remunerazione con i principi e le politiche di gestione del personale e in merito alla concreta e corretta attuazione a tutti i livelli di quanto previsto nelle politiche di remunerazione.

Il servizio di Revisione Interna verifica con frequenza annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca 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 Banca 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.

Ai fini delle presenti politiche alcuni soggetti sono identificati inoltre come "personale più rilevante" nella misura in cui la loro attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo e della Società.

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

L'identificazione del personale più rilevante per l'anno 2016 è stata quindi svolta dal Consiglio di Amministrazione di Banca Sella, Banca Sella Holding e Banca Patrimoni Sella & C. . Tenendo conto degli esiti della valutazione condotta dalle singole banche, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha identificato, nelle sedute del 10 febbraio 2016 e del 22 luglio 2016, il personale più rilevante per l'intero Gruppo Banca Sella assicurando la coerenza complessiva del processo di identificazione. A tal fine per le società del Gruppo non banche, ove ritenuto opportuno, sono stati applicati criteri di proporzionalità.

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;
- uno qualsiasi dei 3 criteri quantitativi previsti, fatti salvi i casi in cui sia dimostrato che il soggetto che rientra per i soli criteri quantitativi svolga attività professionali ed abbia responsabilità in unità operative non rilevanti ovvero che l'attività professionale svolta dal soggetto non ha alcun impatto sul profilo di rischio di una unità operativa rilevante sono stati identificati, per l'anno 2016, a valle dell'aggiornamento del 22 luglio, 160<sup>1</sup> soggetti appartenenti alla categoria del "personale più rilevante".

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 23 aprile 2016 ha tra l'altro approvato che la remunerazione variabile maturata a consuntivo per il "personale più rilevante" del Gruppo Banca Sella per l'anno 2016 può raggiungere al massimo il 200% della remunerazione fissa, con esclusione del personale operante nelle funzioni aziendali di controllo.

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

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

- o 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;
- o su proposta dell'Amministratore Delegato si esprime in ordine alla remunerazione: dell'alta dirigenza della Banca, intendendosi per tale i componenti della Direzione Generale (Direttore Generale<sup>2</sup>, Condirettore Generale, Vice Direttori Generali) e degli organi di amministrazione e controllo delle "aziende rilevanti"<sup>3</sup> del Gruppo Banca Sella, individuate sulla base dei criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione;
- o 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;
- o ha compiti consultivi e di proposta in merito alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- o ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante "personale più rilevante";
- o vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- o 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;
- o cura la preparazione della documentazione da sottoporre al consiglio di amministrazione per le relative decisioni;
- o collabora con gli altri comitati interni al consiglio di amministrazione, in

<sup>1</sup> Di cui due soggetti non risultano essere "personale più rilevante" per il Gruppo Banca Sella al 31/12/2016.

<sup>2</sup> Laddove la carica non coincida con quella di Amministratore Delegato.

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

- o particolare con il Comitato Rischi<sup>4</sup> ;
- o assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti<sup>5</sup> nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- o si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi, ivi compreso l'accertamento delle condizioni poste per l'erogazione delle quote differite di remunerazione variabile maturate in esercizi precedenti;
- o fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea degli azionisti.

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

Per l'esercizio 2016 il Comitato si è riunito 3 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:

- alle modalità di attuazione delle Politiche di Remunerazione per l'anno 2015;
- alla consuntivazione della remunerazione variabile del personale più rilevante relativa all'anno 2015;
- all'esame della risposta alle criticità evidenziate nella Relazione di Audit annuale sul Sistema di remunerazione ed incentivazione;
- agli esiti del processo di autovalutazione per l'individuazione del "personale più rilevante" per l'anno 2016;
- all'approvazione di importi, criteri e modalità di consuntivazione della remunerazione variabile a budget per il 2016 per il "personale più rilevante", in attuazione di quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione;
- al riesame delle "Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sella".

Il Comitato per la Remunerazione non si è avvalso di consulenti esterni per lo svolgimento della propria attività e con riferimento all'esercizio 2017, alla data di approvazione della presente Relazione si è riunito 2 volte esprimendosi tra l'altro in merito:

- esame ed approvazione del documento "Principi e regole generali del sistema incentivante del Gruppo Banca Sella per l'anno 2017";
- all'esame della risposta alle criticità evidenziate nella Relazione di Audit annuale sul Sistema di remunerazione ed incentivazione;
- agli esiti del processo di autovalutazione per l'individuazione del "personale più rilevante" per l'anno 2017;
- all'esame della proposta di incremento fino al rapporto 2 a 1 del limite fra componente variabile e componente fissa della remunerazione per il personale più rilevante per l'anno 2017;
- alla consuntivazione della remunerazione variabile del "personale più rilevante" relativa all'anno 2016;
- al riesame delle "Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sella" per l'anno

---

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

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

2017.

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

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

Per remunerazione variabile si intendono le poste retributive legate al raggiungimento di obiettivi stabiliti ed erogate sulla base dei risultati effettivamente raggiunti.

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

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

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

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

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

- assicurare una eccellente gestione ordinaria del gruppo e delle società;
- attrarre e mantenere i talenti ovvero le professionalità adeguate alle esigenze operative, gestionali e di governance del Gruppo;
- orientare e incentivare i comportamenti attesi (“virtuosi”) stimolando il raggiungimento di risultati eccellenti durevoli nel tempo, al netto dei rischi
- agire sulla motivazione e sulle aspettative delle persone;
- contribuire a supportare la realizzazione degli obiettivi strategici di breve e lungo periodo;
- riconoscere e premiare i diversi contributi individuali/di gruppo;
- contribuire alla competitività ed attrattività del gruppo nei confronti del mercato del lavoro esterno;
- fidelizzare le persone;
- favorire il gioco di squadra valorizzando nel contempo il risultato individuale;
- aumentare la produttività, attraverso una efficace ed efficiente attività sempre nel rispetto della sana e prudente gestione
- assicurare il giusto equilibrio tra componente fissa e variabile al fine di evitare conflitti di interesse.

La remunerazione variabile di breve periodo per:

- gli Amministratori della Capogruppo che ricoprono particolari cariche,
- per i dirigenti e quadri direttivi che ricoprono responsabilità apicali a livello di gruppo, esclusi i responsabili delle funzioni aziendali di controllo,
- per i CEO e, eventualmente, per i Vice CEO, i vertici e dirigenti delle singole società e i responsabili di rilevanti aree di attività

è determinata, applicando il meccanismo dell'interessenza, sulla base dell'applicazione di una percentuale individuale:

- all'Utile Netto consolidato di gruppo rettificato, che ha un peso mediamente del 40% e mai inferiore al 10% della remunerazione variabile di breve periodo complessivamente prevista

e

- in base ad una percentuale prestabilita dell'Utile Netto Rettificato della società o dell'utile netto dell'area di attività.

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

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

- il meccanismo di rettifica dell'utile netto preso a riferimento per il premio, compresa la rettifica del risultato economico sulla base dell'andamento del RORAC e/o degli assorbimenti;
- l'inclusione nell'utile di riferimento di ogni forma di conseguenza economica di decisioni prese negli anni precedenti;
- l'esistenza di un processo di budget ed assegnazione di obiettivi che, in coerenza con il piano strategico e con il risk appetite framework (RAS), cura che gli obiettivi assegnati concorrano al percorso di miglioramento di medio periodo del Gruppo Banca 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.

Inoltre per il "personale più rilevante" delle Banche e Società del Gruppo Banca Sella:

- viene fissato il limite massimo al rapporto tra la componente variabile maturata annualmente e la componente fissa. Per il "personale più rilevante" il rapporto massimo fra la componente variabile maturata nel 2016 e la componente fissa della remunerazione è fissato in due volte, ad esclusione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo per cui la remunerazione variabile a consuntivo non può superare un terzo della remunerazione fissa;
- viene applicata l'ulteriore previsione, estesa a tutto il personale compreso il personale più rilevante, 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;
- viene fissato l'importo massimo della componente variabile maturata annualmente e 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 e/o se il rapporto fra remunerazione variabile a consuntivo e remunerazione fissa  $\geq 50\%$ . La quota di remunerazione soggetta a pagamento differito, in funzione dell'importo della stessa, varia dal 30% al 60% della remunerazione variabile maturata e il periodo di differimento varia da 2 a 4 anni sempre in funzione dell'importo di remunerazione variabile maturata;

- ove la remunerazione variabile sia soggetta a differimento sulla base di quanto stabilito al punto precedente, il 25% della componente variabile, sia per ciò che riguarda la componente pagata a pronti (up-front) che le componenti soggette a differimento, è accantonato, assoggettato a specifici periodi di mantenimento ed è rivalutato o svalutato in base all'andamento CET1 GBS;
- l'erogazione della parte differita avviene a condizione che:
  - al momento dell'effettivo pagamento continui il rapporto di lavoro con società del gruppo (oppure in caso di pensionamento, premorienza o invalidità)
  - non siano stati verificati errori relativi ai dati e calcoli che hanno dato origine al compenso maturato;
  - non siano emersi comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca e/o carenze patrimoniali. I risultati non si siano rilevati non duraturi o non realmente conseguiti, per effetto di condotte dolose o gravemente colpose;
  - non si sia scesi al di sotto dei limiti patrimoniali regolamentari;
  - per il personale non appartenente alle funzioni di controllo, abbiano dato esito positivo le verifiche di correttezza e le valutazioni di sostenibilità degli utili conseguiti negli anni precedenti. In caso emergano situazioni, che non abbiano già avuto effetto sul premio variabile dell'anno in corso e che evidenzino la non sostenibilità dei risultati conseguiti (es.: non rispetto parametri di rischio, emersione di perdite riferite a fattispecie che negli anni precedenti hanno determinato utile; mancato rispetto dei livelli target di capitale), queste ultime vengono esaminate dal Consiglio di Amministrazione che può decidere l'azzeramento o la riduzione della quota di bonus accantonata;
  - per il personale appartenente alle funzioni di controllo, non siano emersi fatti che evidenzino una carenza nel processo di controllo e di gestione del rischio posto in essere negli anni precedenti. Tali fattispecie vengono esaminate dal Consiglio di Amministrazione che può decidere l'azzeramento o la riduzione della quota di bonus accantonata.

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.

L'erogazione della componente variabile della remunerazione, anche per il "personale più rilevante", 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 2016 i vincoli di accesso alla consuntivazione della remunerazione variabile validi per tutto il personale del Gruppo Banca sella, ovvero:

- Utile netto consolidato di Gruppo  $> 0$
- Common Equity Tier 1 Ratio GBS  $\geq 10,55\%$



risultano superati.

Il differimento della remunerazione variabile annuale maturata nel 2016, ha coinvolto 35 soggetti appartenenti al “personale più rilevante”, per una percentuale di differimento pari:

- al 40% e per un periodo di differimento di 3 anni per 4 persone;
- al 30% e per un periodo di differimento di 2 anni per 31 persone.

Per 4 soggetti la remunerazione variabile maturata a consuntivo ha superato il 100% della remunerazione fissa con un massimo al 128%. L’incidenza media della remunerazione variabile maturata sulla remunerazione fissa è stata pari al 31% sul totale del “personale più rilevante” e al 34,5% se consideriamo solo il “personale più rilevante” per cui è prevista remunerazione variabile a budget.

Per un soggetto appartenente al "personale più rilevante" non è stata invece riconosciuta remunerazione variabile per l'esercizio 2016 per mancato superamento dei vincoli di accesso.

La remunerazione variabile per il restante personale è stata consuntivata sulla base delle regole approvate dai consigli di amministrazione di ciascuna società del gruppo in attuazione di quanto previsto dal documento “Principi e Regole generali del sistema incentivante del Gruppo Banca Sella per il 2016” approvato nella seduta consiliare del 22 dicembre 2015, previa verifica da parte di ciascuna società che i vincoli di accesso al sistema incentivante specifici di ciascuna società e aggiuntivi rispetto ai vincoli di accesso validi per tutto il personale del Gruppo risultassero superati.

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

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

In ultimo si segnala che non sono stati accordati nel corso dell’esercizio 2016 compensi per conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

\*\*\* \*\*

## **Parte 2 – Informativa quantitativa aggregate sulle remunerazioni**

Si sottopongono all’Assemblea i documenti contenenti la sintesi numerica delle modalità di applicazione per l’anno 2016 delle Politiche di Remunerazione in Banca Sella Holding e nel Gruppo Banca Sella per tutto il personale e in particolare per il “personale più rilevante”.

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

ANNO 2016

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE - ANNO 2016	NUMERO PERSONE COINVOLTE (2016)	RETRIBUZIONE FISSA		RETRIBUZIONE VARIABILE						RAPPORTI (%)			
		COMPENSO "FISSO" MEDIO	COMPENSO "FISSO" TOTALE	COMPENSO VARIABILE ANNUALE						BONUS BANK EROGATA NELL'ESERCIZIO 2016 DI COMPETENZA ESERCIZI PRECEDENTI	RAPPORTO VARIABILE A BUDGET MEDIO / FISSO	RAPPORTO VARIABILE A CONSUNTIVO MEDIO / FISSO	
				COMPENSO "VARIABILE A BUDGET" MEDIO	COMPENSO "VARIABILE A BUDGET" TOTALE	COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" MEDIO	COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" TOTALE	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" SUPERIORI	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" DIFERITO				
Categorie	(a)	(b=cz/d)	(c)	(d=ef/g)	(e=h/i)	(f=gh/i)	(g)	(h)	(i)	(j=kl/m)	(n=op)	(q=r/s)	
<b>SINDACI</b>	3	39.666,67	119.000,00	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%
<b>PERSONALE PIU' RILEVANTE</b>	39	88.470,82	3.406.126,52	41.696,37	1.505.310,17	43.452,49	1.672.926,71	961.308,81	711.612,11	406.339,31	47,13%	49,12%	
di cui AMMINISTRATORI	13	57.619,32	749.051,10	7.483,69	97.288,00	8.367,46	108.777,00	57.107,93	51.669,08	-	12,99%	14,52%	
di cui AMMINISTRATORE DELEGATO	1	329.431,92	329.431,92	368.908,00	368.908,00	412.468,00	412.468,00	185.610,81	236.857,66	121.332,58	111,88%	125,21%	
di cui AMMINISTRATORE DELEGATO CON RESPONSABILITÀ DI CONTROLLO	1	329.431,92	329.431,92	368.908,00	368.908,00	412.468,00	412.468,00	185.610,81	236.857,66	121.332,58	111,88%	125,21%	
di cui AMMINISTRATORE DELEGATO CON RESPONSABILITÀ DI CONTROLLO	1	329.431,92	329.431,92	368.908,00	368.908,00	412.468,00	412.468,00	185.610,81	236.857,66	121.332,58	111,88%	125,21%	
di cui RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	3	103.242,54	309.727,63	28.775,93	86.327,78	28.862,67	86.588,00	71.150,50	15.437,50	-	76,25%	77,96%	
di cui INVESTMENT BANKING	6	95.639,74	573.838,42	44.178,03	265.068,16	44.320,63	265.923,81	170.495,50	95.428,31	100.196,83	46,19%	46,34%	
di cui RETAIL BANKING	4	76.211,77	304.847,07	39.633,42	158.533,67	41.828,26	167.313,04	98.444,95	68.862,92	-	52,07%	54,88%	
di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	8	63.244,06	511.312,47	18.856,48	280.851,87	18.890,73	251.125,67	119.233,22	31.892,45	-	29,56%	29,56%	
di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	8	63.244,06	511.312,47	18.856,48	280.851,87	18.890,73	251.125,67	119.233,22	31.892,45	-	29,56%	29,56%	
<b>FUNZ. AZIENDALI DI CONTROLLO</b>	61	36.106,55	2.202.499,26	2.435,26	148.550,68	2.336,85	142.547,83	142.547,83	-	-	6,74%	6,47%	
INVESTMENT BANKING	66	41.134,80	2.714.896,80	18.402,97	1.214.595,94	18.636,10	1.229.982,82	1.065.546,55	133.871,70	140.414,73	44,74%	45,30%	
RETAIL BANKING	8	42.159,28	337.274,22	5.596,03	44.768,23	3.665,79	29.326,30	21.617,01	7.700,30	2.564,64	13,27%	8,70%	
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	90	43.273,33	3.894.599,65	7.745,15	607.063,10	7.585,03	682.652,36	606.587,76	76.064,60	-	17,90%	17,53%	
ALTRE AREE	19	38.066,70	723.305,39	3.996,84	75.976,05	3.821,06	72.600,06	-	-	-	10,50%	10,04%	
CONSULENTI	1	81.000,00	81.000,00	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%	
<b>TOTALE</b>	<b>287</b>	<b>€ 47.046</b>	<b>€ 13.478.702</b>	<b>€ 13.216</b>	<b>€ 3.786.266</b>	<b>€ 13.368</b>	<b>€ 3.830.030</b>	<b>€ 2.870.208</b>	<b>€ 929.258</b>	<b>€ 549.319</b>	<b>28,09%</b>	<b>28,42%</b>	
<b>TOTALE (escluso amministratori/sindaci/consulenti)</b>	<b>270</b>	<b>€ 46.492</b>	<b>€ 12.529.651</b>	<b>€ 13.688</b>	<b>€ 3.688.978</b>	<b>€ 13.808</b>	<b>€ 3.721.253</b>	<b>€ 2.813.100</b>	<b>€ 877.589</b>	<b>€ 549.319</b>	<b>29,44%</b>	<b>29,70%</b>	

Note:  
 - Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2016.  
 - Gli importi sono indicati a lordo.  
 - Il personale è suddiviso nelle categorie previste da Banca d'Italia/EBA per la raccolta annuale dei dati riferiti alle remunerazioni.  
 - La retribuzione di ogni persona è conteggiata tenendo conto della quota di FTE per cui è remunerata dalla specifica società al 31/12/2015.  
 - Considerati i responsabili delle aree di controllo come definite nel documento "Politiche di remunerazione del GBS".  
 - Il Vice Presidente Onorario di Banca Sella Holding non è incluso nei conteggi.

\* \* \*  
 \* \* \*  
 \* \* \*  
 \* \* \*

**GRUPPO BANCA SELLA - INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE  
REMUNERAZIONI PER AREA DI ATTIVITÀ**

**ANNO 2016**

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE - ANNO 2016	NUMERO PERSONE COINVOLTE (2016)	RETRIBUZIONE FISSA			RETRIBUZIONE VARIABILE						RAPPORTI (%)			
		COMPENSO "FISSO" TOTALE		COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" TOTALE	COMPENSO VARIABILE ANNUALE					BONUS BANK EROGATA NELL'ESERCIZIO 2016 DI COMPETENZA ESERCIZI PRECEDENTI	RAPPORTO VARIABILE A BUDGET / FISSO MEDIO	RAPPORTO VARIABILE A CONSUNTIVO MEDIO / FISSO MEDIO		
		COMPENSO "FISSO" MEDIO	(b-a)		(d-e)	(f-g)	(h-i+j)	(k)	(l)				(m-n)	
SINDACI	24	21.039,42	504.946,19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%
AMMINISTRATORI	57	38.979,82	2.221.849,68	1.706,81	97.288,00	1.908,37	1.087.777,00	57.107,93	51.669,08	-	-	-	4,38%	4,90%
AMMINISTRATORI DELEGATI	14	139.788,77	1.957.042,72	96.875,85	1.356.261,89	95.030,99	1.330.433,87	740.387,77	590.046,34	344.103,52	344.103,52	247.001,95	69,30%	67,98%
ALTA DIRIGENZA	13	142.777,79	1.856.111,32	75.486,99	981.330,81	82.404,54	1.071.258,98	591.048,16	480.210,73	247.001,95	247.001,95	-	52,87%	57,72%
RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	11	81.838,52	900.223,77	18.313,87	201.452,55	19.263,34	211.896,75	181.021,75	30.875,00	-	-	-	22,38%	23,54%
ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE	63	154.849,97	9.755.547,95	35.567,99	2.240.783,33	38.446,75	2.422.145,39	1.658.462,84	763.682,30	209.631,71	209.631,71	-	22,97%	24,83%
di cui INVESTMENT BANKING e ASSET MANAGEMENT	8	138.443,21	1.107.545,64	96.417,50	771.339,96	100.821,07	806.568,59	420.555,82	386.032,77	151.222,07	151.222,07	-	69,64%	72,82%
di cui RETAIL BANKING	27	97.532,52	2.633.377,96	30.835,45	832.557,23	34.492,24	931.290,51	642.513,18	288.777,08	58.409,64	58.409,64	-	31,62%	35,36%
di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	14	80.545,03	1.127.630,49	23.908,87	334.724,15	27.294,59	382.124,29	293.231,84	88.892,45	-	-	-	29,68%	33,89%
di cui CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	14	349.070,99	4.886.993,86	21.583,00	302.162,00	21.583,00	302.162,00	302.162,00	-	-	-	-	6,18%	6,18%
FUNZ. AZIENDALI DI CONTROLLO	141	39.784,15	5.609.565,74	1.946,92	274.797,25	2.639,30	372.141,58	372.141,58	-	-	-	-	4,90%	6,63%
INVESTMENT BANKING	87	49.477,73	4.304.562,53	19.727,18	1.716.264,91	21.316,32	1.854.519,62	1.666.673,44	187.846,51	140.414,73	140.414,73	-	39,87%	43,08%
RETAIL BANKING	2426	40.924,54	99.282.936,10	2.102,52	5.100.705,85	2.254,71	5.469.936,29	5.469.936,29	-	10.703,00	10.703,00	-	5,14%	5,51%
ASSET MANAGEMENT	58	51.603,83	2.993.022,18	8.257,76	478.950,00	9.928,41	575.847,60	575.847,60	-	-	-	-	16,00%	19,24%
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	751	37.327,10	28.069.977,15	2.418,25	1.818.527,40	2.743,34	2.062.990,65	1.986.926,05	76.064,60	-	-	-	6,48%	7,35%
ATTIVITA' ASSICURATIVA	34	38.747,30	1.317.408,10	3.256,27	110.713,05	3.560,35	121.051,97	121.051,97	-	-	-	-	8,40%	9,19%
ALTRE AREE DI ATTIVITA'	20	32.010,44	640.208,86	1.687,50	33.750,00	1.738,20	34.764,00	34.764,00	-	-	-	-	5,27%	5,43%
ALTRI DIPENDENTI OPERANTI ALL'ESTERO	646	9.816,88	6.341.701,70	608,10	392.834,03	1.748,18	483.321,27	483.321,27	-	-	-	-	6,19%	7,62%
CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	346	95.977,31	33.208.149,31	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	4,96%
CONSULENTI	9	33.754,45	303.790,04	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%
AGENTI	85	17.580,56	2.338.214,62	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	25,72%
TOTALE	4785	42.133	201.605.258	3.094	14.803.659	3.838	18.366.439	16.186.045	2.180.395	951.855	951.855	-	7,34%	9,11%
TOTALE (escluso amministratori/sindaci/consulenti/agenti)	4610	42.568	196.236.457	3.190	14.706.371	3.830	17.656.192	15.527.467	2.128.725	951.855	951.855	-	7,49%	9,00%

\* \* \* \* \*

Note:

- Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2016.
- 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.
- Considerati i responsabili delle aree di controllo come definite nel documento "Politiche di remunerazione del GBS".

**BANCA SELLA HOLDING – INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE  
REMUNERAZIONI PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE  
ANNO 2016**

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NEL GRUPPO BANCA SELLA ANNO 2016 - PERSONALE PIU' RILEVANTE	NUMERO PERSONE COINVOLTE (2016)	COMPENSO "FISSO" TOTALE LORDO	COMPENSO VARIABILE ANNUALE						BONUS BANK EROGATA NELL'ESERCIZIO 2016 DI COMPETENZA ESERCIZI PRECEDENTI LORDO
			NUMERO PERSONE CON COMPENSO VARIABILE (2016)	COMPENSO "VARIABILE A BUDGET" TOTALE LORDO	COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" TOTALE LORDO	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" LUPFRONTI in contanti	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" LUPFRONTI in strumenti finanziari o equiparati	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" DIFFERITO in contanti	
AMMINISTRATORI	13	749.051,10	1	97.288,00	108.777,00	19.035,98	24.474,83	8.158,28	-
AMMINISTRATORE DELEGATO	1	329.431,92	1	368.908,00	412.468,00	61.870,27	123.740,54	41.246,85	121.332,58
ALTA DIRIGENZA	4	627.917,92	4	478.332,70	480.725,00	69.996,94	113.596,65	37.865,62	184.809,90
RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	3	309.727,63	3	86.327,78	86.588,00	5.687,50	7.312,50	2.437,50	-
INVESTMENT BANKING	6	573.838,42	6	265.068,16	265.923,81	35.157,80	45.202,88	15.067,63	100.196,83
RETAIL BANKING	4	304.847,07	4	158.533,67	167.313,04	98.444,95	32.621,64	10.873,88	-
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	8	511.312,47	8	150.851,87	151.125,87	119.233,42	11.749,85	5.035,65	-
<b>TOTALE</b>	<b>39</b>	<b>3.406.127</b>	<b>27</b>	<b>1.605.310</b>	<b>1.672.921</b>	<b>€ 961.309</b>	<b>€ 228.871</b>	<b>€ 362.056</b>	<b>€ 406.339</b>

\* \* \*

**Note:**

- Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2016.
- Gli importi sono indicati a lordo.
- Il personale è suddiviso nelle categorie previste da Banca d'Italia/EBA per la raccolta annuale dei dati riferiti alle remunerazioni.
- La retribuzione di ogni persona è conteggiata tenendo conto della quota di FTE per cui è remunerata dalla specifica società.

**GRUPPO BANCA SELLA – INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE  
REMUNERAZIONI PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE  
ANNO 2016**

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NEL GRUPPO BANCA SELLA ANNO 2016  - PERSONALE PIÙ RILEVANTE	NUMERO PERSONE COINVOLTE (2016)	COMPENSO "FISSO" TOTALE LORO	COMPENSO VARIABILE ANNUALE						BONUS BANK EROGATA NELL'ESERCIZIO 2016 DI COMPETENZA ESERCIZI PRECEDENTI LORO	
			NUMERO PERSONE CON COMPENSO VARIABILE (2016)	COMPENSO "VARIABILE A BUDGET" TOTALE LORO	COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" TOTALE LORO	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" LUPERONI in contanti LORO	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" LUPERONI in strumenti finanziari o equiparati LORO	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" DIFFERITO in contanti LORO		di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" DIFFERITO in strumenti finanziari o equiparati LORO
AMMINISTRATORI	57	2.221.849,68	1	97.288,00	108.777,00	57.107,93	19.035,98	24.474,83	8.158,28	-
AMMINISTRATORI DELEGATI	14	1.957.042,72	14	1.356.261,89	1.330.433,87	740.387,77	185.150,30	303.672,03	101.224,01	344.103,52
ALTA DIRIGENZA	13	1.856.111,32	13	981.330,81	1.071.258,98	591.048,16	165.326,45	236.163,16	78.721,12	247.001,95
RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	11	900.223,77	11	201.452,55	211.896,75	181.021,75	11.375,00	14.625,00	4.875,00	-
ALTRO PERSONALE PIÙ RILEVANTE	63	9.755.547,95	61	2.240.783,33	2.422.145,39	1.658.462,84	257.185,88	379.872,31	126.624,36	209.631,71
di cui INVESTMENT BANKING e ASSET MANAGEMENT	8	1.107.545,64	8	771.339,96	806.568,59	470.555,82	118.044,47	200.976,22	66.992,08	151.222,07
di cui RETAIL BANKING	27	2.633.377,96	25	832.557,23	931.290,51	642.513,18	106.391,56	136.789,14	45.596,63	58.409,64
di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	14	1.127.630,49	14	334.724,15	382.124,29	293.231,84	32.749,85	42.106,95	14.035,65	-
di cui CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	14	4.886.993,86	14	302.162,00	302.162,00	302.162,00	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>158</b>	<b>€ 16.690.775</b>	<b>100</b>	<b>€ 4.877.117</b>	<b>€ 5.144.512</b>	<b>€ 3.228.028</b>	<b>€ 638.074</b>	<b>€ 958.807</b>	<b>€ 319.603</b>	<b>€ 800.737</b>

\* \* \*

**Note:**

- Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2016.
- 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.
- Considerati i responsabili delle aree di controllo come definite nel documento "Politiche di remunerazione del GBS"

**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 di Banca Sella Holding**

**ANNO 2016**

<b>Carica</b>	<b>Remunerazione Fissa</b>	<b>Benefit</b>	<b>Remunerazione variabile 2016 a consuntivo - erogata upfront</b>	<b>Remunerazione variabile 2016 a consuntivo - soggetta a differimento</b>
Presidente	262.525		57.108	51.669
Amministratore Delegato (1)	228.660	2.938	146.849	179.482
Direttore Generale (1)	97.834		38.762	47.376
Condirettore Generale	105.963		72.856	65.917

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

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

\*\*\* \*\*

**Numero di persone remunerate con € 1 milione o più nell'esercizio 2016, per remunerazioni fra €1 milione e €5 milioni ripartite in fasce di pagamento di €500 mila e per remunerazioni pari o superiori a € 5 milioni ripartite in fasce di pagamento di €1 milione.**

Nessun soggetto in Banca Sella Holding ha percepito una remunerazione complessiva superiore o uguale ad € 1 milione nell'esercizio 2016, mentre a livello di Gruppo si segnala 1 soggetto che rientra nella fascia compresa tra € 1 milione e € 1,5 milioni.