

**Informativa del Consiglio di
Amministrazione
sull'attuazione delle
Politiche di Remunerazione
nell'anno
2017**

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 2017 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 2017 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 2017

In merito al processo di determinazione e di controllo delle politiche retributive per l'anno 2017, si rammenta che il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo esame del Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 02 marzo 2017 ha riesaminato il documento delle Politiche di Remunerazione che è stato sottoposto alla propria Assemblea degli Azionisti in data 03 aprile 2017 che ha approvato le seguenti modifiche:

- l'erogazione della remunerazione variabile, a condizione che, al momento dell'effettivo pagamento, il rapporto di lavoro sia ancora in essere e non siano state rassegnate le dimissioni (fatti salvi i casi di pensionamento, premorienza o invalidità);
- con riferimento al c.d. "personale più rilevante", la modifica delle modalità di dilazionamento della remunerazione variabile a consuntivo, riducendo a € 40.000 la soglia a partire dalla quale verrebbe applicato il meccanismo, con percentuali di dilazionamento differenti per scaglioni di premio;
- per la parte di premio (up front e dilazionata), soggetta a periodi di mantenimento e legata all'andamento del c.d. CET1, l'adeguamento dei valori che hanno impatto sui premi accantonati;
- per quanto concerne le somme già maturate, ma soggette a *retention* e correlate all'andamento del CET1 di Gruppo, la possibilità di consentire ai colleghi interessati di poter utilizzare le suddette somme per acquistare azioni della Società con cui gli interessati intrattengono il rapporto di lavoro o della Capogruppo, a condizione che tali azioni non siano vendute o altrimenti smobilizzate prima della scadenza del periodo di mantenimento;
- l'aggiornamento del capitolo sulla remunerazione variabile di lungo periodo;
- l'aggiornamento del paragrafo 7.2, specificando che il principio di prevalenza non può essere applicato al personale che opera presso una funzione aziendale di controllo come definita dalle Disposizioni di Vigilanza (Revisione Interna, Compliance, Risk Management e Antiriciclaggio), mentre può essere applicato alle funzioni di controllo che il Gruppo Banca Sella assimila alle funzioni aziendali di controllo.

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 22 aprile 2017 ha, tra l'altro, approvato che la remunerazione variabile maturata a consuntivo per il "personale più rilevante" del Gruppo Banca Sella per l'anno 2017 può raggiungere al massimo il 200% della remunerazione fissa, con esclusione del personale operante nelle funzioni aziendali di controllo.

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 2017 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 02

febbraio 2017 e del 27 giugno 2017, 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 2017 155¹ soggetti appartenenti alla categoria del "personale più rilevante".

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

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

- formula al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione del Presidente, dei Vice Presidenti, dell'Amministratore Delegato, nonché per i componenti del Consiglio a cui siano attribuite particolari cariche, poteri o funzioni dallo Statuto o dal Consiglio stesso;
- su proposta dell'Amministratore Delegato si esprime in ordine alla remunerazione: dell'alta dirigenza della Banca, intendendosi per tale i componenti della Direzione Generale (Direttore Generale², Condirettore Generale, Vice Direttori Generali) e degli organi di amministrazione e controllo delle "aziende rilevanti"³ del Gruppo Banca Sella, individuate sulla base dei criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione;
- definisce le linee di indirizzo per la determinazione da parte dei competenti organi dei compensi degli organi di amministrazione e controllo delle società controllate diverse da quelle indicate al punto precedente;
- ha compiti consultivi e di proposta in merito alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante "personale più rilevante";
- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- vigila che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con la gestione da parte della banca dei suoi profili di rischio, capitale e liquidità e che i sistemi di remunerazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla banca;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al consiglio di

¹ Alla data del 27 giugno 2017 il "personale più rilevante" del Gruppo Banca Sella era composto da 154 soggetti a cui successivamente si è aggiunta un'altra figura che ha ricoperto un ruolo che soddisfa uno dei criteri qualitativi per l'identificazione del "personale più rilevante" per almeno tre mesi.

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.

- 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 incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi, ivi compreso l'accertamento delle condizioni poste per l'erogazione delle quote differite di remunerazione variabile maturate in esercizi precedenti;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea degli azionisti.

Il Regolamento del Comitato prevede che il medesimo organizza autonomamente i propri lavori, con il coordinamento del Presidente e si riunisce 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 2017 il Comitato si è riunito 4 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 2016;
- alla consuntivazione della remunerazione variabile del personale più rilevante relativa all'anno 2016;
- 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'approvazione di importi, criteri e modalità di consuntivazione della remunerazione variabile a budget per il 2017 per il "personale più rilevante", in attuazione di quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione;
- all'esame ed approvazione della proposta di variazione 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 2018, alla data di approvazione della presente Relazione si è riunito 3 volte esprimendosi tra l'altro in merito:

- agli esiti del processo di autovalutazione per l'individuazione del "personale più rilevante" per l'anno 2018;
- 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 2018;
- alla consuntivazione della remunerazione variabile del "personale più rilevante" relativa all'anno 2017;
- all'esame ed approvazione della proposta di variazione delle "Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sella" per l'anno 2018.

Relativamente alle modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la

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.

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 benefit*) 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 correlata:

- 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
- all'Utile Netto Rettificato della società o all'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 € 40.000 lordi e/o se il rapporto fra remunerazione variabile a consuntivo e remunerazione fissa è \geq al 50% , con percentuali di dilazionamento differenti per scaglioni di premio e con periodi di differimento che variano da 2 a 4 anni sempre in funzione dell'importo di remunerazione variabile maturata;

- ove la remunerazione variabile sia soggetta a differimento sulla base di quanto stabilito al punto precedente, il 25% della componente variabile, sia per ciò che riguarda la componente pagata a pronti (up front) che le componenti soggette a differimento, è accantonato, assoggettato a specifici periodi di mantenimento 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 2017 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 11%

risultano superati.

Il differimento della remunerazione variabile annuale maturata nel 2017, ha coinvolto 43 soggetti appartenenti al "personale più rilevante", per una percentuale media di differimento pari:

- al 54,75% e per un periodo di differimento di 4 anni per 1 persona;
- al 43,43% e per un periodo di differimento di 3 anni per 3 persone;

- al 22,25% e per un periodo di differimento di 2 anni per 39 persone.

Per 10 soggetti la remunerazione variabile maturata a consuntivo ha superato il 100% della remunerazione fissa con un massimo al 200%. L'incidenza media della remunerazione variabile maturata sulla remunerazione fissa è stata pari al 37.13% sul totale del "personale più rilevante" e al 42,42% 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 2017 per mancato superamento dei vincoli di accesso individuali.

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 2017" approvato nella seduta consiliare del 2 febbraio 2017, 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 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.

In ultimo si segnala che non sono stati accordati nel corso dell'esercizio 2017 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 2017 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 2017

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE - ANNO 2017	NUMERO PERSONE COINVOLTE (2017)	RETRIBUZIONE FISSA		RETRIBUZIONE VARIABILE						RAPPORTI (%)			
		COMPENSO "FISSO" MEDIO	COMPENSO "FISSO" TOTALE	COMPENSO VARIABILE ANNUALE						BONUS BANK EROGATA NELL'ESERCIZIO 2017 DI COMPETENZA ESERCIZI PRECEDENTI	RAPPORTO VARIABILE A BUDGET MEDIO / FISSO MEDIO	RAPPORTO VARIABILE A CONSUNTIVO MEDIO / FISSO MEDIO	
				COMPENSO "VARIABILE A BUDGET" MEDIO	COMPENSO "VARIABILE A BUDGET" TOTALE	COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" MEDIO	COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" TOTALE	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" UPFRONT	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" DIFFERITO				
		LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	
Categorie	(a)	(b=c/a)	(c)	(d=e/a)	(e)	(f=g/a)	(g=h+i)	(h)	(i)	(j)	(k=l/j)	(m=l/j)	
SINDACI	3	39.666,67	119.000,00	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%
PERSONALE PIU' RILEVANTE	41	93.836,24	3.847.286,02	44.768,70	1.835.516,75	54.632,63	2.239.937,71	1.429.498,70	809.437,44	271.572,33	47,71%	58,22%	
di cui AMMINISTRATORI	12	68.450,72	821.408,64	8.461,42	101.537,00	8.339,08	100.069,00	54.775,82	45.293,04	-	12,36%	12,18%	
di cui AMMINISTRATORE DELEGATO	1	329.431,92	329.431,92	385.015,00	385.015,00	379.448,00	379.448,00	146.084,48	233.363,79	115.726,08	116,87%	115,18%	
di cui ALTA DIRIGENZA	4	157.309,74	629.238,97	116.452,68	465.810,71	129.196,29	516.785,16	258.606,69	257.178,44	75.605,19	74,03%	82,13%	
di cui RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	3	102.969,81	308.909,44	28.775,84	86.327,52	28.239,30	84.717,91	73.328,76	11.388,74	3.084,92	27,95%	27,42%	
di cui INVESTMENT BANKING	7	103.658,92	725.612,44	49.040,52	343.283,61	53.551,82	374.862,71	252.922,04	121.940,08	77.156,14	47,31%	51,66%	
di cui RETAIL BANKING	5	61.943,71	309.718,54	16.422,39	82.111,95	90.824,66	454.123,28	418.738,34	35.384,94	-	26,51%	146,62%	
di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	9	80.329,56	722.966,05	41.270,11	371.430,97	36.659,07	329.931,64	225.042,57	104.888,41	-	51,38%	45,64%	
FUNZ. AZIENDALI DI CONTROLLO	62	36.797,05	2.281.416,81	2.314,01	143.468,41	2.212,25	137.159,74	137.159,74	-	-	6,29%	6,01%	
INVESTMENT BANKING	68	40.954,60	2.784.912,78	16.576,64	1.127.211,60	17.023,07	1.157.568,79	980.301,13	179.266,51	115.162,52	40,48%	41,57%	
RETAIL BANKING	6	50.845,42	305.072,55	7.212,16	43.272,99	8.962,72	53.776,33	45.959,78	7.816,55	2.322,46	14,18%	17,63%	
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	106	40.805,50	4.325.382,99	5.105,12	541.142,75	5.957,07	631.449,07	631.449,07	-	6.936,47	12,51%	14,60%	
ALTRE AREE	2	41.463,95	414.639,52	4.297,67	42.976,70	17.777,93	177.779,27	177.779,27	-	-	10,36%	42,88%	
CONSULENTI	2	55.500,00	111.000,00	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%	
TOTALE	298	€ 47.613	€ 14.188.711	€ 12.529	€ 3.733.589	€ 14.757	€ 4.397.671	€ 3.402.148	€ 996.520	€ 395.994	26,31%	30,99%	
TOTALE (escluso amministratori/sindaci/consulenti)	281	€ 46.752	€ 13.137.302	€ 12.925	€ 3.632.052	€ 15.294	€ 4.297.602	€ 3.347.372	€ 951.227	€ 395.994	27,65%	32,71%	

Note:

- Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2017.
- 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 31/12/2017.

*** **

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

ANNO 2017

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE - ANNO 2017	NUMERO PERSONE COINVOLTE (2017)	RETRIBUZIONE FISSA		RETRIBUZIONE VARIABILE						RAPPORTI (%)			
		COMPENSO "FISSO" MEDIO	COMPENSO "FISSO" TOTALE	COMPENSO VARIABILE ANNUALE						BONUS BANK EROGATA NELL'ESERCIZIO 2017 DI COMPETENZA ESERCIZI PRECEDENTI	RAPPORTO VARIABILE A BUDGET MEDIO / FISSO MEDIO	RAPPORTO VARIABILE A CONSUNTIVO MEDIO / FISSO MEDIO	
				COMPENSO "VARIABILE A BUDGET" MEDIO	COMPENSO "VARIABILE A BUDGET" TOTALE	COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" MEDIO	COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" TOTALE	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" UPFRONT	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" DIFFERITO				
		LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	
Categorie	(a)	(b=c/a)	(c)	(d=e/a)	(e)	(f=g/a)	(g=h+i)	(h)	(i)	(j)	(k=l/j)	(m=l/j)	
SINDACI	22	22.628	497.824	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%
TOTALE PERSONALE PIU' RILEVANTE	155	107.449	16.654.635	32.247	4.998.349	39.815	6.171.334	4.059.355	2.267.636	737.156	30,01%	37,05%	
AMMINISTRATORI	55	43.076	2.369.184	1.846	101.537	1.819	100.069	54.776	45.293	-	4,29%	4,22%	
AMMINISTRATORI DELEGATI	14	124.986	1.749.800	93.073	1.303.025	108.306	1.516.280	794.066	722.215	312.574	74,47%	86,65%	
ALTA DIRIGENZA	13	137.943	1.793.254	76.213	990.774	93.961	1.221.493	728.162	492.330	141.549	55,25%	68,12%	
RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	11	82.532	907.857	19.593	215.519	19.752	217.276	194.498	22.777	6.170	23,74%	23,93%	
ALTRO PERSONALE PIU' RILEVANTE	62	158.622	9.934.540	38.508	2.387.494	50.262	3.116.217	2.287.854	985.021	276.863	24,28%	31,69%	
di cui INVESTMENT BANKING e ASSET MANAGEMENT	10	134.977	1.349.767	87.328	873.284	106.396	1.063.964	527.970	535.993	182.568	64,70%	78,88%	
di cui RETAIL BANKING	7	96.216	2.600.536	26.868	735.447	41.715	1.126.309	809.972	216.937	66.378	27,90%	43,11%	
di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	14	99.856	1.386.198	41.844	955.621	44.345	1.206.826	460.112	180.745	28.125	4,90%	44,40%	
di cui CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	11	407.828	4.486.108	18.469	202.942	27.738	305.118	416.400	51.377	-	6,52%	6,98%	
FUNZ. AZIENDALI DI CONTROLLO	140	40.054	5.607.585	2.368	331.549	2.532	354.517	338.517	-	-	5,91%	6,32%	
INVESTMENT BANKING	85	47.309	4.021.275	17.091	1.452.772	18.660	1.577.623	1.390.356	189.267	115.163	36,13%	39,23%	
RETAIL BANKING	2388	42.373	101.185.783	2.037	4.864.381	3.522	8.409.864	8.377.100	41.010	177.529	4,81%	8,31%	
ASSET MANAGEMENT	58	52.343	3.035.882	7.734	448.567	18.447	1.069.949	1.069.949	-	-	14,78%	35,24%	
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	737	37.735	27.810.978	2.407	1.774.160	2.758	2.032.815	2.029.815	-	6.936	6,38%	7,31%	
ATTIVITA' ASSICURATIVA	22	30.136	662.984	1.041	22.900	1.454	31.998	31.998	-	-	3,45%	4,83%	
ALTRE AREE DI ATTIVITA'	16	40.026	640.408	4.830	77.277	15.570	249.116	249.116	-	-	12,07%	38,90%	
ALTRO PERSONALE OPERANTI ALL'ESTERO	703	10.426	7.329.712	694	488.072	722	507.261	507.261	-	-	6,66%	9,92%	
CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	353	101.794	35.933.179	-	-	-	7.525	2.656.418	-	-	0,00%	7,39%	
CONSULENTI	9	33.182	298.634	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%	
AGENTI	92	52.749	4.852.890	-	-	2.174	200.038	200.038	-	-	0,00%	4,12%	
TOTALE	4780	43.626	208.531.769	3.025	14.458.027	4.866	23.260.935	20.909.925	2.497.912	1.036.783	6,91%	11,15%	
TOTALE (escluso amministratori/sindaci/consulenti finanziari/consulenti/agenti)	4249	38.734	164.580.058	3.379	14.356.490	4.779	20.304.410	17.998.692	2.452.619	1.036.783	8,72%	12,34%	

Note:

- Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2017
- 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
- Nei dati relativi al "Variabile a Consuntivo" sono inclusi entry bonus, una tantum e corrispettivi per patti di stabilità, ivi inclusi i corrispettivi per patti di stabilità erogati per il piano di retention, non previsto in sede di budget, e rivolto alle persone che ricoprono un ruolo chiave nel progetto strategico denominato Open Bank Platform (OBP)
- Per i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede che non rientrano nel "personale più rilevante" non è riportato un compenso variabile a budget perché per la natura specifica di tale compenso non è possibile effettuare una previsione ad inizio anno.

*** **

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

ANNO 2017

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NEL GRUPPO BANCA SELLA ANNO 2017 - PERSONALE PIÙ RILEVANTE	NUMERO PERSONE COINVOLTE (2017)	COMPENSO "FISSO" TOTALE LORDO	COMPENSO VARIABILE ANNUALE							BONUS BANK EROGATA NELL'ESERCIZIO 2017 DI COMPETENZA ESERCIZI PRECEDENTI LORDO
			NUMERO PERSONE CON COMPENSO VARIABILE (2017)	COMPENSO "VARIABILE A BUDGET" TOTALE LORDO	COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" TOTALE LORDO	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" UPFRONT in contanti LORDO	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" DIFFERITO in contanti LORDO	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" DIFFERITO in strumenti finanziari o equiparati LORDO	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" DIFFERITO in strumenti finanziari o equiparati LORDO	
AMMINISTRATORI	12	821.408,64	1	101.537,00	100.069,00	54.775,82	18.258,61	20.275,82	6.758,61	-
AMMINISTRATORE DELEGATO	1	329.431,92	1	385.015,00	379.448,00	146.084,48	48.694,83	138.501,72	46.167,24	115.726,08
ALTA DIRIGENZA	4	629.238,97	4	465.810,71	516.785,16	258.606,69	86.202,23	128.232,16	42.744,05	75.605,19
RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	3	308.909,44	3	86.327,52	84.717,91	73.328,76	6.495,29	3.670,24	1.223,22	3.084,92
INVESTMENT BANKING	7	725.612,44	7	343.283,61	374.862,71	252.922,04	66.502,33	41.578,31	13.859,44	77.156,14
RETAIL BANKING	5	309.718,54	5	82.111,95	454.123,28	418.738,34	16.707,11	14.008,37	4.669,45	-
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	9	722.966,06	9	371.430,97	329.931,64	225.042,57	39.184,98	49.277,57	16.425,86	-
TOTALE	41	€ 3.847.286	30	€ 1.835.517	€ 2.239.938	€ 1.429.499	€ 282.045	€ 395.544	€ 131.848	€ 271.572

Note:

- Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2017.
- 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 31/12/2017.

*** **

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

ANNO 2017

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NEL GRUPPO BANCA SELLA ANNO 2017 - PERSONALE PIÙ RILEVANTE	NUMERO PERSONE COINVOLTE (2017)	COMPENSO "FISSO" TOTALE LORDO	COMPENSO VARIABILE ANNUALE							BONUS BANK EROGATA NELL'ESERCIZIO 2017 DI COMPETENZA ESERCIZI PRECEDENTI LORDO
			NUMERO PERSONE CON COMPENSO VARIABILE (2017)	COMPENSO "VARIABILE A BUDGET" TOTALE LORDO	COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" TOTALE LORDO	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" UPFRONT in contanti LORDO	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" DIFFERITO in contanti LORDO	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" DIFFERITO in strumenti finanziari o equiparati LORDO	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" DIFFERITO in strumenti finanziari o equiparati LORDO	
AMMINISTRATORI	12	821.408,64	1	101.537,00	100.069,00	54.775,82	18.258,61	20.275,82	6.758,61	-
AMMINISTRATORE DELEGATO	1	329.431,92	1	385.015,00	379.448,00	146.084,48	48.694,83	138.501,72	46.167,24	115.726,08
ALTA DIRIGENZA	4	629.238,97	4	465.810,71	516.785,16	258.606,69	86.202,23	128.232,16	42.744,05	75.605,19
RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	3	308.909,44	3	86.327,52	84.717,91	73.328,76	6.495,29	3.670,24	1.223,22	3.084,92
INVESTMENT BANKING	7	725.612,44	7	343.283,61	374.862,71	252.922,04	66.502,33	41.578,31	13.859,44	77.156,14
RETAIL BANKING	5	309.718,54	5	82.111,95	454.123,28	418.738,34	16.707,11	14.008,37	4.669,45	-
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	9	722.966,06	9	371.430,97	329.931,64	225.042,57	39.184,98	49.277,57	16.425,86	-
TOTALE	41	€ 3.847.286	30	€ 1.835.517	€ 2.239.938	€ 1.429.499	€ 282.045	€ 395.544	€ 131.848	€ 271.572

Note:

- Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2017.
- 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 31/12/2017.
- Tre dei 14 Amministratori Delegati non percepiscono variabile legato a tale posizione.

*** **

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 2017

Carica	Remunerazione Fissa	Benefit	Remunerazione variabile 2016 a consuntivo - erogata up front	Remunerazione variabile 2016 a consuntivo - soggetta a differimento
Presidente	266.117		54.776	45.293
Amministratore Delegato (1)	228.660	2.938	115.577	184.629
Direttore Generale (1)	97.834		30.507	48.734
Condirettore Generale	105.963	2.646	71.963	73.938

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 di euro o più nell'esercizio 2017, per remunerazioni fra 1 e 5 milioni di euro ripartite in fasce di pagamento di 500 mila euro e per remunerazioni pari o superiori a 5 milioni di euro ripartite in fasce di pagamento di 1 milione di euro.

Nessun soggetto in Banca Sella Holding ha percepito una remunerazione complessiva superiore o uguale ad 1 milione di euro nell'esercizio 2017.

Un soggetto nel Gruppo Banca Sella ha percepito una remunerazione complessiva superiore o uguale ad 1 milione di euro nell'esercizio 2017 e rientra nella fascia compresa tra 1 milione di euro e 1,5 milioni di euro.

*** **