

Assemblea Ordinaria degli Azionisti

28 marzo 2023

Riesame annuale delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Sella - 2023

Sella

Riesame annuale delle Politiche di Remunerazione del gruppo 2023

Agenda



1

Condivisione del quadro normativo di riferimento e conseguenti impatti sulla politica di remunerazione 2023

2

Condivisione delle proposte di modifica delle politiche di remunerazione 2023

Riesame annuale delle Politiche di Remunerazione del gruppo

Quadro normativo di riferimento

1
Condivisione del quadro normativo di riferimento e conseguenti impatti sulla politica di remunerazione 2023

Condivisione del quadro normativo di riferimento e conseguenti impatti sulla politica di remunerazione 2023

Condivisione delle proposte di modifica delle politiche di remunerazione 2023

Il quadro normativo di riferimento è in sostanziale continuità con il 2022. Sono stati emanati alcuni aggiornamenti ma l'impatto sulle politiche di remunerazione è marginale e non ha richiesto una revisione sostanziale dei contenuti.

Aggiornamenti 2022:

- **EBA:** Orientamenti sugli esercizi di benchmarking in materia di prassi di remunerazione, divario retributivo di genere e rapporti più elevati
- **Banca d'Italia:** raccolta dati presso banche e imprese di investimento in attuazione Orientamenti EBA
- **Banca d'Italia:** Regolamenti su vigilanza SIM per recepimento pacchetto IFD/IFR
- **ESMA:** Revisione Orientamenti su politiche e prassi retributive ai sensi della MIFID II

Riesame annuale delle Politiche di Remunerazione del gruppo

Proposte di modifica

Condivisione del quadro normativo di riferimento e conseguenti impatti sulla politica di remunerazione 2023

Condivisione delle proposte di modifica delle politiche di remunerazione 2023

Le principali proposte di modifica alle politiche di remunerazione sono correlate a:

L'adeguamento alla normativa di riferimento

L'esperienza vissuta e le attività svolte nel corso del 2022

La rivalutazione di alcuni limiti previsti alla luce della situazione attuale

Riesame annuale delle Politiche di Remunerazione del gruppo

Sintesi delle proposte di modifica

1 **Premessa e principi**

2 **Scopo del documento**

3 **Quadro normativo di riferimento**

Integrata la normativa di riferimento con gli ultimi aggiornamenti emanati nel 2022

4 **Neutralità delle politiche**

Aggiornato paragrafo integrando approccio all'analisi alla luce del modello di mappatura dei ruoli e altre analisi interne fatte

5 **Nozione di remunerazione**

Aggiornato paragrafo relativo ai Carried Interest integrando le previsioni della nuova normativa di riferimento

6 **Ambito di applicazione**

7 **Processo di elaborazione**

Aggiornato il contenuto dell'informativa all'Assemblea degli azionisti e inserito il focus sugli obiettivi ESG per il Comitato per la Remunerazione

8 **Principi generali di remunerazione**

- CdA/Collegio sindacale
- Vertici aziendali, PPR e restante Personale
- Consulenti finanziari
- Collaboratori abituali non dipendenti

Aggiornate le componenti di remunerazione ricorrente e non ricorrente secondo le linee guida pubblicate da Assoreti

9 **Principi generali di remunerazione variabile**

- Focus Obiettivi
- Clausole di aggiustamento ex post
- Differimento
- Personale più rilevante
- Amm. con particolari cariche e vertici aziendali
- Personale appartenente alle SGR
- Personale delle Funzioni aziendali di controllo
- Trader
- Restante personale
- LTI



- Proposta integrazione gate di accesso
- Rafforzati i criteri per la definizione degli obiettivi dei soggetti rilevanti (ESMA)
- Inserita la specifica di valutazione dell'importo «contenuto» di remunerazione variabile previsto per le Risorse Umane

10 **Partecipazione al capitale**

Integrazione/revisione delle attività correlate alle autodichiarazioni del PPR richieste annualmente

11 **Severance**

Esplicitata l'estensione delle regole ai consulenti finanziari e Proposto nuovo limite massimo in termini assoluti

~~12 **Regime transitorio e informativa**~~

13 **Informativa al pubblico**

Allegato **Processo di identificazione del PPR**

Riesame annuale delle Politiche di Remunerazione del gruppo

Principi generali di remunerazione variabile

PROPOSTA INTEGRAZIONE
GATE DI ACCESSO

- La remunerazione variabile è riconosciuta a condizione che il gruppo e la società chiuda in utile¹ (nei casi di start-up e ristrutturazione aziendale da valutare ad inizio periodo) e rispetti i vincoli di rischio fissati ogni anno in conformità alle indicazioni del Consiglio di Amministrazione (es: Pd ed assorbimento massimo per credito, rischio di concentrazione per credito; VAR per mercati; soglie di Eva fissate; Core Tier 1, Total Capital Ratio). **Possono essere inoltre individuati in casi eccezionali e debitamente motivati e per un periodo di tempo definito ex ante, previo parere del Comitato Remunerazione e approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e della Società, differenti indicatori qualora l'utile non fosse l'indicatore più appropriato a riflettere le caratteristiche dello specifico business di riferimento. In tale ambito, sulla base dell'indicatore individuato, saranno anche identificati il relativo meccanismo di funzionamento e le soglie al di sotto/sopra le quali il Consiglio di Amministrazione della Società ha l'obbligo di valutare una riduzione o azzeramento dei premi a consuntivo.**

¹ Per la Capogruppo si ritiene maggiormente significativo il risultato di bilancio consolidato rispetto a quello individuale.

Riesame annuale delle Politiche di Remunerazione del gruppo

Severance

COMPENSI PATTUITI IN VISTA O IN OCCASIONE DELLA CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O PER LA CESSAZIONE ANTICIPATA DALLA CARICA

- I compensi pattuiti a qualunque titolo e/o forma in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, per la quota eccedente le previsioni di legge o del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) in merito all'indennità di mancato preavviso, ove prevista, costituiscono la cd. severance. Il patto di non concorrenza è ricompreso tra questi in funzione dell'ammontare complessivamente corrisposto.
- Non possono essere pattuite nei contratti di lavoro clausole che assicurino compensi garantiti in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.
- Ove pattuiti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, tali compensi devono essere riconosciuti in misura non superiore alle tre annualità di remunerazione fissa per tale intendendosi (i) per i dipendenti, la retribuzione annua lorda, eventuali indennità di ruolo e/o emolumenti percepiti per la carica e non riversati, e (ii) **per i Consulenti Finanziari, la media della remunerazione ricorrente dell'ultimo periodo e, in ogni caso, non superare l'importo di 2.000.000 di euro.**
- Tali compensi, per il Personale appartenente al Personale più Rilevante, devono essere:
 - correlati alle performance realizzate, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali;
 - determinati anche dalle performance, al netto dei rischi, e dai livelli patrimoniali e di liquidità della Società.
- I compensi pattuiti in occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata della carica sono considerati remunerazione variabile e assoggettati per il Personale che appartiene al Personale più Rilevante alle regole di maggior dettaglio nel rispetto dei limiti definiti nei paragrafi 9.1, 9.2 e 9.3 ed erogati secondo le regole contenute nel paragrafo 9.1 ovvero essere assoggettati a meccanismi di correzione ex-post (malus e claw-back) a copertura di eventuali comportamenti fraudolenti, dolosi o di colpa grave a danno della Società e/o del Gruppo. Fanno eccezione gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa. I compensi pattuiti in occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata della carica sono inoltre inclusi nel calcolo del limite al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, con l'eccezione degli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Allegato

Riesame annuale delle Politiche di Remunerazione del gruppo

Quadro normativo di riferimento

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Sotto il profilo normativo, essendo il gruppo Sella un gruppo bancario, le Politiche sono elaborate in conformità ai contenuti e alle previsioni:

- delle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione della Banca d'Italia (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 - 37° aggiornamento), in attuazione alla direttiva UE 2019/878 del 20 maggio 2019 (c.d. CRD V) tenendo conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell'EBA e del FSB;
- del Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021 emanati su proposta dell'EBA, ai sensi della CRD V;
- dell'articolo 450 del CRR (REG. UE 575/213) e del Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n. 637 per quanto concerne gli obblighi di informativa al pubblico;
- delle Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti, Sez. XI, Par. 2-quater emanate da Banca d'Italia il 19 marzo 2019;
- degli Orientamenti emanati dall'EBA per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE;
- **degli Orientamenti emanati dall'EBA sugli esercizi di raccolta di informazioni riguardanti i c.d. high earner ai sensi della direttiva 2013/36/UE e della direttiva (UE) 2019/2034 per le imprese di investimento, tempo per tempo vigenti;**
- **degli Orientamenti emanati dall'EBA sugli esercizi di benchmarking in materia di prassi di remunerazione, divario retributivo di genere e rapporti più elevati approvati ai sensi della direttiva 2013/36/UE e della direttiva (UE) 2019/2034 per le imprese di investimento, tempo per tempo vigenti;**
- degli Orientamenti emanati dall'ESMA in materia di politiche e prassi retributive (MIFID) *tempo per tempo vigenti*;
- delle Disposizioni di Vigilanza Banca d'Italia del 23/10/2009 "Poteri di direzione e coordinamento della Capogruppo nei confronti delle SGR appartenenti al Gruppo";
- del Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF -Titolo III Requisiti organizzativo-prudenziali in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- del regolamento UE sulla trasparenza delle informazioni di sostenibilità (2019/2088 – SFDR).

Rilevano inoltre le Decisioni della Banca Centrale Europea (BCE) emanate ai sensi del RMVU Reg. (UE) n. 1024/2013.

Riesame annuale delle Politiche di Remunerazione del gruppo

Neutralità delle politiche

NEUTRALITA' DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

- Le Politiche del gruppo Sella incorporano i principi di neutralità con l'obiettivo di promuovere pari opportunità e trattamento a prescindere dal genere così come da ogni altra forma di diversità, basando i criteri di valutazione e di remunerazione sulle competenze professionali, il merito ed il talento individuale.
- Il gruppo prevede infatti che la definizione dei sistemi di remunerazione, le relative decisioni e i pacchetti retributivi stessi riflettano il ruolo ricoperto, le competenze e l'esperienza professionale di ogni dipendente anche attraverso sistemi incentivanti/premianti collegati a parametri oggettivi che permettono quindi di riconoscerne il merito e la performance.
- Nell'individuazione di strutture retributive rapportate a livelli connessi alle mansioni e alla professionalità richieste, è esclusa qualsiasi discriminazione – anche di genere – anche attraverso una chiara e corretta identificazione delle condizioni di determinazione, maturazione ed erogazione della remunerazione stessa.
- **In questo ambito, le analisi retributive interne condotte in corso d'anno¹ rappresentano uno degli strumenti che permettono di rafforzare ulteriormente il collegamento tra livelli di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento, e l'attività svolta.**
- **Recentemente è stato introdotto all'interno del Gruppo un "modello dei ruoli" che ha permesso di effettuare analisi granulari dei dati riferiti all'intera popolazione aziendale al fine di verificare la coerenza dei pacchetti retributivi delle risorse a parità di livello di classificazione nell'ambito delle aree organizzative di appartenenza e delle aree presidiate e che, oltre a rispondere alle richieste di monitoraggio da parte delle autorità regolamentari, consentono di verificare eventuali disallineamenti tra posizioni ricoperte e di pari valore, per individuare i più opportuni correttivi da porre in essere per garantire il pieno rispetto dei criteri previsti dalle presenti politiche.**

¹ Nell'ambito del riesame annuale delle Politiche, il Consiglio di Amministrazione di capogruppo con il supporto del Comitato Remunerazione, analizza la neutralità delle Politiche rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo. L'analisi di Gender Pay Gap è strutturata sulla base di quanto previsto dalla normativa di settore vigente (con la relativa metodologia e distinguendo tra personale più rilevante e restante personale, per geografia nonché per divisione e/o legal entity, separando i profili dell'organo di supervisione strategica da quello di gestione e tenendo conto, tra l'altro di quanto previsto all'art. 27 degli Orientamenti emanati dall'EBA per sane politiche di remunerazione).

Riesame annuale delle Politiche di Remunerazione del gruppo

Nozione di remunerazione

NOZIONE DI REMUNERAZIONE

- Ai fini delle presenti Politiche:
 1. si considera remunerazione ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (fringe benefits) in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal Personale alle società del gruppo Sella;
 2. la remunerazione è suddivisa in modo rigoroso fra remunerazione fissa e remunerazione variabile;
 - a. per remunerazione fissa si intendono le voci retributive determinate e corrisposte indipendentemente dai risultati della persona/servizio/area/società e gruppo, in particolare:
 - [...]
 - b. per remunerazione variabile si intendono:
 - i carried interest, per tali intendendosi le parti di utile di un OICVM o un FIA percepite dal Personale per la gestione dell'OICVM o del FIA stesso e relativamente alla parte non riconosciuta in maniera proporzionale a tutti gli investitori . **I carried interest non sono inclusi nel rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione percepite dal personale per la gestione dell'OICVM o del FIA stesso, ma sono comunque soggetti alle regole applicabili alla remunerazione variabile.**
- [...]

Riesame annuale delle Politiche di Remunerazione del gruppo

Remunerazione Consulenti finanziari agenti (1/2)

PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER I CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE AGENTI

- L'attività ordinaria di assistenza ai Clienti svolta dai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede agenti è remunerata sulla base di singole tabelle provvigionali, che si possono differenziare l'una dall'altra a seconda delle diverse retrocessioni previste per i prodotti oggetto dei servizi di investimento e bancari collocabili, ovvero di altre condizioni ottenute a seguito della trattativa al momento dell'inserimento in struttura, dei risultati raggiunti e della seniority del consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede stesso (anzianità, professionalità, ammontare di portafoglio ecc).
- Le tabelle provvigionali sono articolate in modo tale che vi sia omogeneità nelle retrocessioni per macrocategorie dei servizi di investimento/bancari offerti.
- La remunerazione dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede agenti è legata alla natura non subordinata del rapporto. Ai fini dell'applicazione delle previsioni normative la remunerazione dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede va distinta, ex ante e secondo criteri oggettivi, tra:
 - una componente "ricorrente", che rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione ed è equiparata alla remunerazione fissa del personale dipendente, in particolare:
 - le provvigioni derivanti dalle varie tabelle provvigionali;
 - le provvigioni integrative indirette (over) erogate per attività di Capo Area Territoriale, Head Manager, Chief Manager, Vice Chief Manager, Area Manager, Vice Area Manager o Team Manager;
 - Le provvigioni aggiuntive a fronte di accordi individuali (ad es. accordi temporanei a fronte dell'inserimento del nuovo consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede nella rete commerciale);
 - integrazioni provvigionali e maggiorazioni provvigionali temporanee nel corso del rapporto di agenzia non aventi una valenza incentivante;
 - **gli importi derivanti dalla cessione parziale o totale del "portafoglio clienti" nel corso del rapporto di agenzia od a seguito della cessazione del contratto di agenzia;**
 - le provvigioni aggiuntive calcolate sulla raccolta netta apportata dal consulente finanziario;
 - **gli importi fissi corrisposti nella fase di avvio del rapporto di agenzia o in una fase successiva con la finalità di sostegno dell'attività o del reddito del consulente finanziario – anche ove a titolo di rimborso di spese documentate inerenti all'attività del consulente finanziario;**
 - **le provvigioni minime ove siano attribuite con finalità di sostegno, per tale intendendosi l'integrazione delle provvigioni maturate dall'agente fino a concorrenza di una soglia predefinita;**
 - i benefit la cui assegnazione è correlata alla categoria di appartenenza e al ruolo ricoperto e che si configurano quindi come una componente strutturale, non aleatoria della remunerazione e non correlata alle performance (ad esempio: telefono cellulare, computer portatile, autovettura, foresteria, abbonamenti a parcheggi, coperture assicurative, iscrizione a club esclusivi);

Riesame annuale delle Politiche di Remunerazione del gruppo

Remunerazione Consulenti finanziari agenti (2/2)

PRINCIPI GENERALI DI REMUNERAZIONE PER I CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE AGENTI

- una componente “non ricorrente”, che ha invece una valenza incentivante equiparata alla remunerazione variabile de personale dipendente, in particolare:
 - le provvigioni legate al raggiungimento di obiettivi stabiliti e/o erogate sulle base di risultati effettivamente raggiunti e in dettaglio;
 - maggiorazioni provvigionali temporanee nel corso del rapporto di agenzia correlate ad obiettivi di raccolta e/o di sviluppo clientela;
 - provvigioni integrative indirette (over) erogate a Head Manager, Chief Manager, Vice Chief Manager, Area Manager o Team Manager correlate ad obiettivi di raccolta e/o di sviluppo clientela;
 - integrazioni provvigionali, o provvigioni minime, nel corso del rapporto di agenzia o una-tantum correlate allo sviluppo della clientela;
 - il Bonus Entry per i nuovi consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede erogato nel primo anno del rapporto di agenzia;
 - benefici assicurativi discrezionali o legati a criteri emanati annualmente che fissano l'accesso alle coperture assicurative in base al totale ed alla tipologia del portafoglio della clientela riconducibile al consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede agente;
 - **i riconoscimenti aventi natura incentivante, anche non monetaria, a favore del singolo consulente finanziario o dell'intera rete o per una parte di essa in dipendenza della realizzazione di un obiettivo commerciale;**
 - **piano di fidelizzazione pluriennale per tutti i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede agenti;**
 - retention bonus legati alla permanenza del personale per un determinato periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento.
- Non sono ammesse altre forme di remunerazione legate a campagne od obiettivi su specifici prodotti.
- La determinazione (ex ante) e la correzione (ex post) dei riconoscimenti erogati al personale devono tener conto di indicatori di rischiosità operativa (al fine di promuovere la correttezza dei comportamenti), dei rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla banca e devono inoltre favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela. Al fine di assicurare che il sistema di incentivazione tenga conto di tali rischi attuali e prospettici, l'erogazione della eventuale componente non ricorrente è parametrata, oltre che agli aggregati di raccolta apportata, anche a criteri qualitativi.
- La correzione della remunerazione di ciascun soggetto deve basarsi su indicatori granulari, applicando ove ritenuto opportuno criteri di proporzionalità, idonei a riflettere in modo efficace e anticipato anomalie o criticità nelle relazioni con la clientela e nei rischi assunti per conto della banca. Tutti i parametri utilizzati, sia qualitativi sia quantitativi, devono essere ben individuati, oggettivi e di pronta valutazione; anche le valutazioni discrezionali devono fondarsi su criteri chiari e predeterminati.
- La determinazione dell'ammontare complessivo della remunerazione non ricorrente assegnata deve tener conto delle condizioni patrimoniali e di liquidità della banca e del gruppo. A tal fine devono essere previste condizioni di accesso alla remunerazione non ricorrente (cd. “gates”) che ne impediscano il pagamento in tutto o in parte.
- Alla remunerazione non ricorrente dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede identificati come personale più rilevante, in conformità con quanto stabilito nella Sezione 4 della Circolare 285 di Banca d'Italia, si applicano le condizioni più stringenti previste per il personale più rilevante di cui ai paragrafi 9.1 e 11. Coerentemente con quanto stabilito dalla normativa, la remunerazione sarà composta sempre di una parte “ricorrente” e di una “non ricorrente”, nel rispetto del principio generale di adeguato bilanciamento.

Riesame annuale delle Politiche di Remunerazione del gruppo

Definizione obiettivi per Soggetti Rilevanti

DEFINIZIONE OBIETTIVI PER SOGGETTI RILEVANTI

- E' valore etico del gruppo fare sempre in modo di operare nell'interesse del cliente anche attraverso la definizione di sistemi di remunerazione e incentivazione di breve, medio e lungo termine che valorizzino i comportamenti più virtuosi e non incoraggino comportamenti e/o assunzioni di rischi che possano creare effetti distorsivi rispetto all'obiettivo primario di agire nell'interesse del cliente. Le modalità di incentivazione e di assegnazione degli obiettivi devono curare quindi con particolare attenzione il rispetto di tale valore ed in particolare:
 - l'impostazione di budget e gli obiettivi assegnati debbono essere coerenti e compatibili con le caratteristiche ed il profilo della clientela, tanto nell'ambito dell'offerta di prodotti bancari e di prodotti assicurativi, quanto nell'ambito dell'erogazione di servizi di investimento. E' vietato quindi assegnare obiettivi di prodotto o commerciali che possano indurre comportamenti contrari all'interesse del cliente o assegnare obiettivi commerciali che costituiscano un incentivo a collocare prodotti non adeguati alle esigenze finanziarie del cliente o che comportino per lui costi maggiori rispetto ad altro prodotto, anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto ai suoi interessi, ai suoi obiettivi e alle sue caratteristiche . Ove fossero previste forme di remunerazione per l'offerta contestuale di un contratto facoltativo insieme ad un finanziamento ovvero di offerta congiunta, l'incentivo per il Personale può essere superiore a quello spettante per la vendita del solo finanziamento, ma non può essere pari alla somma degli incentivi che spetterebbero in caso di vendita separata dei due contratti ;
 - devono essere previsti obiettivi quantitativi che riguardino indicatori di qualità connessi alla correttezza dei rapporti con il cliente in modo da incoraggiare il Personale ad agire nel miglior interesse del cliente e quale mitigazione del rischio di condotta
 - **i criteri qualitativi devono incoraggiare i soggetti rilevanti ad agire nel migliore interesse del cliente e devono essere definiti in modo tale da non essere utilizzati per reintrodurre indirettamente criteri commerciali quantitativi che potrebbero creare conflitti di interesse o incentivi che potrebbero indurre le persone rilevanti a favorire i propri interessi o gli interessi della Banca a potenziale danno di qualsiasi cliente**
 - **I pesi attribuiti agli obiettivi non devono essere tali da rendere irrilevanti alcuni criteri, specie quelli qualitativi, o da attribuire ad altri, soprattutto quantitativi commerciali, un significato eccessivo.**

Riesame annuale delle Politiche di Remunerazione del gruppo

Importo contenuto della remunerazione variabile

INDICAZIONE IMPORTO «CONTENUTO» DI REMUNERAZIONE VARIABILE PER LE RISORSE UMANE

- Per il Personale operante nella funzione Risorse Umane, la componente variabile, se presente, è di importo contenuto² e se il Personale rientra nel Personale più Rilevante valgono inoltre le regole di erogazione della remunerazione variabile descritte al paragrafo 9.1

² Da valutare in coerenza con il pacchetto retributivo, con il ruolo, le responsabilità ricoperte e il livello di performance raggiunto.

Riesame annuale delle Politiche di Remunerazione del gruppo

Partecipazione al capitale

PARTECIPAZIONE AL CAPITALE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

- Nell'ambito di quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza, è richiesto almeno annualmente al Personale più Rilevante di comunicare gli investimenti in strumenti finanziari¹ emessi dalla banca/società in cui opera, dalla capogruppo o dalle altre società del gruppo (azioni, obbligazioni, derivati o quote di OICR che hanno tali strumenti come sottostante) ed effettuati autonomamente su propria iniziativa e con proprie risorse.
- Sono esclusi gli investimenti in strumenti finanziari effettuati sulla base di una iniziativa estesa nel suo complesso al Personale dalla banca o dal gruppo².
- In ragione delle risultanze di tali comunicazioni, il Consiglio di Amministrazione della capogruppo, acquisito il parere del Comitato Remunerazione, individua le tipologie di operazioni e investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal Personale più Rilevante che potrebbero eventualmente incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi **e si riserva di valutare l'eventuale applicazione, al Personale più Rilevante coinvolto, di criteri più stringenti nell'ambito dei sistemi incentivanti, con particolare riguardo – ove ne ricorressero le condizioni - alla durata del periodo di differimento e alle condizioni di applicazione delle clausole di malus e clawback.**

¹ Sono esclusi dal presente ambito gli investimenti in strumenti finanziari operati dagli azionisti all'interno di una politica strutturale di diversificazione degli investimenti che in quanto tale non rientra nel contesto delle Politiche di Remunerazione della Società.

² A titolo di esempio, la possibilità di convertire il premio MBO o il welfare in azioni.

Valutazione impatto economico derivante dall'applicazione del rapporto massimo fra la componente variabile maturata annualmente e la componente fissa annuale (c.d. cap 2:1)

In merito alla capacità del gruppo di rispettare le regole prudenziali in seguito all'applicazione del rapporto del 2:1, si è valutato l'impatto economico e patrimoniale di maggiori oneri rispetto all'onere che si sarebbe verificato applicando il rapporto 1:1, calcolato sulla remunerazione variabile a consuntivo nel periodo 2014 – 2021 con riferimento ai soggetti identificati come "Personale più Rilevante" a cui è stato effettivamente applicato.

| Anno | Soggetti identificati come "personale più rilevante" | Soggetti che hanno superato il rapporto 1:1 | | Maggiore onere rispetto a applicazione rapporto 1:1 | | UN Gruppo |
|---------------|--|---|-----|---|---|--------------------|
| | # | # | % | | | |
| 2021 | 152 | 14 | 9% | 2.095.263 | * | 108.333.000 |
| 2020 | 133 | 7 | 5% | 833.033 | * | 29.591.000 |
| 2019 | 141 | 9 | 6% | 717.236 | | 34.047.000 |
| 2018 | 161 | 2 | 1% | 435.380 | | 24.073.000 |
| 2017 | 154 | 10 | 6% | 785.581 | | 52.205.000 |
| 2016 | 158 | 4 | 3% | 204.353 | | 79.563.000 |
| 2015 | 164 | 10 | 6% | 762.667 | | 31.627.000 |
| 2014 | 50 | 5 | 10% | 336.955 | | 70.475.000 |
| Totale | | | | 6.170.467 | | 429.914.000 |

(*) In coerenza con i dati rappresentati negli anni precedenti è riportato il maggiore onere relativo ai piani di incentivazione annuale.

L'innalzamento del limite a 2:1 ha determinato maggiori oneri che nel periodo 2014 – 2021 sono sempre stati sostenibili per il gruppo Sella.