

**Informativa del
Consiglio di
Amministrazione
sull'attuazione delle
Politiche di Remunerazione
nell'anno 2019**

Banca Patrimoni Sella & C.

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

La Relazione fornisce un'informativa sull'attuazione delle vigenti politiche di remunerazione nel corso dell'esercizio 2019, volta ad accrescere la consapevolezza degli Azionisti rispetto alle politiche retributive messe in atto, alle prassi e ai risultati raggiunti, dimostrando la loro coerenza con la strategia di business, la performance aziendale e una sana politica di gestione del rischio.

La Relazione, articolata in due parti, contiene:

- nella prima parte un'informativa sulle modalità con cui sono state definite ed attuate le politiche di remunerazione in Banca Patrimoni Sella & C. nel corso del 2019;
- 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 2019

In merito al processo decisionale seguito per la definizione delle politiche retributive per l'anno 2019, si rammenta che il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 2 aprile 2019 ha riesaminato il documento delle Politiche di Remunerazione che è stato sottoposto all'Assemblea degli Azionisti della stessa in data 2 aprile 2019.

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Patrimoni Sella & C. del 4 aprile 2019 e l'Assemblea nella seduta del 16 aprile 2019, hanno recepito ed approvato le modifiche apportate che riguardavano:

- remunerazione variabile: inseriti i "carried interest" relativamente alla parte non riconosciuta in maniera proporzionale a tutti gli altri investitori, indipendentemente dallo strumento finanziario sottostante utilizzato. Confermato che le poste legate alla permanenza in servizio del personale (c.d retention bonus e corrispettivi per patto di stabilità) sono soggette a tutte le regole applicate alla remunerazione variabile ed introdotto che tali poste sono da considerarsi effettivamente dovute solo al termine del periodo di permanenza stabilita, con possibilità di definire pagamenti in acconto. Confermato che anche i compensi per patti di non concorrenza sono classificati come remunerazione variabile;
- politica sul processo di identificazione del "personale più rilevante": diventa parte integrante delle politiche di remunerazione, riportata in allegato 1;
- rafforzamento delle norme anti-elusive: la funzione di audit conduce verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione del "personale più rilevante" al quale viene comunque richiesto di segnalare l'esistenza o l'accensione di analoghi conti presso altri intermediari. Il "personale più rilevante", deve inoltre comunicare gli investimenti in strumenti finanziari (azioni, obbligazioni o derivati o quote di OICR che hanno tali strumenti come sottostante) emessi dalla banca/società in cui opera, dalla capogruppo o dalle altre società del gruppo ed effettuati autonomamente su propria iniziativa e con proprie risorse. Sono esclusi gli investimenti in strumenti finanziari effettuati sulla base di una iniziativa rivolta al personale dalla banca o dal gruppo. Sulle risultanze di tali comunicazioni il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo parere del Comitato Remunerazione, si riserva di valutare se e in che misura calibrare i sistemi di remunerazione e incentivazione del "personale più rilevante" coinvolto;

Banca Patrimoni Sella & C.

- remunerazione dei Consiglieri non esecutivi: ove ai consiglieri non esecutivi sia riconosciuta una remunerazione variabile, la quota riconosciuta in strumenti finanziari o ad essi correlata (pari al 25% della remunerazione variabile) è soggetta a retention sino al termine o alla scadenza del mandato ove il rinnovo non costituisce un'ipotesi di scadenza del mandato;
- bonus di ingresso (c.d. "entry bonus"): possono essere previsti limitatamente al nuovo personale e al primo anno di impiego. I bonus di ingresso non concorrono a determinare il rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa se sono corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione, ovverosia con il primo cedolino utile;
- rapporto massimo tra remunerazione variabile e remunerazione fissa: non è più necessaria l'approvazione annuale da parte dell'Assemblea di un rapporto maggiore al 100 per cento della remunerazione fissa per il "personale più rilevante" purché non siano variati i presupposti e le motivazioni che sono state specificate nelle Politiche di Remunerazione;
- rapporto massimo fra remunerazione variabile e remunerazione fissa: eliminato il cap per il "personale più rilevante" delle SGR identificato a livello di gruppo e che svolge la propria attività esclusivamente per la SGR stessa e non anche per altre società del gruppo;
- importo particolarmente significativo: in applicazione dei criteri definiti dalla normativa è stato individuato l'importo della remunerazione variabile considerato particolarmente significativo, fissato in 425.000 euro lordi da aggiornare con cadenza almeno triennale, e al superamento del quale la percentuale di dilazionamento e gli anni di dilazionamento aumentano arrivando a 4 anni;
- modalità di pagamento della remunerazione variabile per il "personale più rilevante": Il periodo di retention degli strumenti finanziari - o assimilati - utilizzati per erogare parte della remunerazione variabile è stato ridotto da 2 anni ad 1 anno per la componente della remunerazione variabile pagata up-front, mentre rimane confermato 1 anno per la parte differita pagata in strumenti finanziari o assimilati;
- compensi pattuiti in occasione della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata della carica: confermato che sono soggetti a tutte le regole applicate alla remunerazione variabile. Sono inoltre inclusi in particolare 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 gli 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;
- modalità di calcolo dell'utile netto rettificato: eliminata la deduzione variazioni delle immobilizzazioni immateriali dalle modalità di calcolo dell'Utile netto rettificato consolidato e di società, base di calcolo della remunerazione variabile dei vertici di Gruppo;
- piani di incentivazione pluriennale (c.d. piani LTI): sono soggetti a tutte le regole applicabili alla remunerazione variabile, ivi comprese quelle sul limite al rapporto tra componente variabile e componente fissa. Ai fini di tale calcolo l'importo del piano LTI è computato per intero nell'anno in cui è riconosciuto se la sua durata è inferiore a 6 anni considerando anche il periodo di differimento. In caso contrario l'importo del piano LTI è computato secondo il criterio pro rata lineare nel limite relativo ad ogni anno di durata del piano;

3/10

Banca Patrimoni Sella & C.

- funzioni di controllo: la funzione Risorse Umane con riferimento al personale che si occupa di politiche retributive e sistemi incentivanti non è più considerata funzione di controllo; è previsto però che la remunerazione variabile, se prevista, deve essere di importo contenuto e, ove riguarda il "personale più rilevante", essere assoggettata alle regole di differimento previsto per il restante "personale più rilevante". Inserito inoltre il Responsabile protezioni dati fra le 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.

4/10

Per l'esercizio 2019 il Comitato si è riunito 9 volte e ha avuto modo di operare concretamente, esprimendosi, tra l'altro, in merito e sottoponendo ove necessario all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo:

- esame della risposta alle criticità evidenziate nella Relazione di Audit annuale sul Sistema di remunerazione ed incentivazione;
- esame ed approvazione della proposta di variazione delle "Politiche di Remunerazione del gruppo Sella" anno 2019;
- esiti del processo di autovalutazione per l'individuazione del "personale più rilevante" per l'anno 2019;
- modalità di attuazione delle Politiche di Remunerazione per l'anno 2018;
- approvazione di importi, criteri e modalità di consuntivazione della remunerazione variabile per il 2018 per il "personale più rilevante", in attuazione di quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione;
- delibera in merito all'erogazione delle "Bonus Bank" relative agli esercizi precedenti;
- esame della proposta di erogazione di compensi in occasione della cessazione anticipata dalla carica.

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

Relativamente alle attività di attuazione e controllo dell'attuazione delle politiche di remunerazione, sono state effettuate le seguenti attività:

1. da parte delle Risorse Umane di Gruppo in merito alla concreta attuazione a tutti i livelli di quanto previsto nelle politiche di remunerazione;
2. da parte del Risk Management di Gruppo, del Controllo di Gestione di Gruppo e della Direzione della Società in merito alla valutazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati;
3. da parte del servizio Compliance di Gruppo in merito alla coerenza delle politiche di remunerazione con gli obiettivi di rispetto delle norme di etero regolamentazione e autoregolamentazione;
4. da parte della Revisione Interna di Gruppo, nell'ambito dei propri piani di verifica, in merito alla conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo.

Relativamente alle modalità attraverso le quali è assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati, ai fini delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Sella, si considera remunerazione ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto,

Banca Patrimoni Sella & C.

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.

5/10

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

La remunerazione variabile è inoltre riconosciuta a condizione che il Gruppo e la società chiudano in utile (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 raggiungono 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.

Per l'anno 2019 risultano soddisfatti i vincoli di accesso ai premi validi per tutto il personale del Gruppo Sella, ovvero:

- utile netto consolidato di Gruppo > 0;
- utile netto della Società > 0;
- Common Equity Tier 1 Ratio GBS \geq 11%.

L'Amministratore Delegato, quindi, ricorda che nella seduta consiliare del 2 luglio 2019 sono state approvate le regole del sistema incentivante della società riportate del documento "Sistema Incentivante 2019 di Banca Patrimoni Sella & C. S.p.A.", sulla base delle quali la determinazione del premio a consuntivo viene effettuata prima di tutto riproporzionando il premio previsto a budget utilizzando la stessa percentuale di scostamento del risultato di utile netto consolidato ante eventi straordinari rispetto al valore di budget (escluse le funzioni aziendali di controllo e preposte alla redazione dei documenti contabili).

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 di alcuni parametri, prevalentemente di natura qualitativa e coerenti con le finalità della funzione svolta, quali:

Banca Patrimoni Sella & C.

- la qualità dell'attività lavorativa (ad esempio, la capacità di far emergere le anomalie nell'ambito delle attività oggetto di controllo e di portarle a conoscenza di livelli appropriati dell'impresa);
- il rispetto delle scadenze (ad esempio, il rispetto del piano annuale delle attività) e dei progetti;
- il rispetto dei 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;
- la gestione e la crescita delle persone.

6/10

Si precisa inoltre che, la componente non ricorrente della remunerazione dei consulenti finanziari, esposta nel prospetto dell'attuazione, include quanto erogato, nel 2019, in relazione al piano di incentivazione per un importo complessivo di € 595.541.

* * *

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

In relazione a quest'ultimo punto, le disposizioni di Banca d'Italia in tema di remunerazione e incentivazione prevedono 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 2019 è stata quindi svolta dal Consiglio di Amministrazione di Banca Patrimoni Sella & C. che ha identificato, nella seduta del 10 marzo 2019, e nella seduta del 6 maggio 2019, il "personale più rilevante" della Banca applicando le modalità operative definite nel suddetto Regolamento, le quali prevedono che un soggetto ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del gruppo se soddisfa:

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

Al termine del processo per l'anno 2019 sono stati identificati come "personale più rilevante" 47 soggetti, per 45 dei quali è prevista la corresponsione di remunerazione variabile.

L'Assemblea straordinaria degli Azionisti di Banca Patrimoni Sella & C. del 21 aprile 2017 ha inoltre stabilito, in coerenza con quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo e nelle disposizioni di Banca d'Italia in tema di remunerazione e incentivazione, che la remunerazione variabile maturata a consuntivo per il "personale più rilevante" di Banca Patrimoni Sella & C. può raggiungere al massimo il 200% della remunerazione fissa, con esclusione del

Banca Patrimoni Sella & C.

personale operante nelle funzioni aziendali di controllo per il quale il limite è fissato ad un terzo della remunerazione fissa.

La remunerazione variabile di breve periodo per il CEO 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;
- all'Utile Netto Rettificato della società o dell'utile netto dell'area di attività, in base ad una percentuale prestabilita.

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

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

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

- il meccanismo di rettifica 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 il RAS, cura che gli obiettivi assegnati concorrano al percorso di miglioramento di medio periodo del Gruppo Sella ed al rispetto degli obiettivi pluriennali;
- il dilazionamento nel tempo dell'erogazione di parte della remunerazione variabile di breve periodo; la parte di remunerazione variabile dilazionata aumenta all'aumentare del premio a consuntivo e all'aumentare dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa;
- l'esistenza di meccanismi condizionanti la corresponsione dilazionata nel tempo di parte della remunerazione variabile che prevedono verifiche di sostenibilità degli utili conseguiti negli anni precedenti.

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

- in aggiunta al limite massimo al rapporto tra la componente variabile maturata annualmente e la componente fissa, approvato dall'Assemblea, viene applicata l'ulteriore previsione, in base alla quale la remunerazione variabile massima a consuntivo non può eccedere oltre tre volte la remunerazione variabile fissata a budget;
- la componente variabile viene erogata subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di performance, sottoposta a meccanismi di correzione per il rischio e differita temporalmente se di importo superiore a € 40.000 lordi o se il rapporto fra remunerazione variabile a consuntivo e remunerazione fissa \geq 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

Banca Patrimoni Sella & C.

riguarda la componente pagata a pronti (up-front) che le componenti soggette a differimento è:

- o accantonato, soggetto ad un periodo di mantenimento di 2 anni per ciò che riguarda la quota di remunerazione pagata up-front e di 1 anno per ciò che riguarda le quote di remunerazione soggette a differimento e rivalutato o svalutato al termine del periodo di mantenimento sulla base dell'andamento di uno o di entrambi i seguenti parametri:
 - i. per una quota pari al 40% sulla valutazione economica delle azioni di Banca Sella Holding, rappresentativa del valore economico del gruppo Sella;
 - ii. per una quota pari al 60% sulla valutazione economica delle azioni di Banca Patrimoni Sella & C..
- 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.

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

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

Banca Patrimoni Sella & C.

Il differimento della remunerazione variabile annuale maturata nel 2019, coinvolgerà 13 soggetti appartenenti al "personale più rilevante", per una percentuale di differimento pari:

- al 55,52% e per un periodo di differimento di 4 anni per 1 persona;
- al 38,73% e per un periodo di differimento di 3 anni per 2 persone;
- al 17,02% medio e per un periodo di differimento di 2 anni per 10 persone.

Per due soggetti la remunerazione variabile annuale maturata a consuntivo ha superato il 100% della remunerazione fissa con un massimo del 147,64%. Per un soggetto appartenente al "personale più rilevante" non è stata invece riconosciuta remunerazione variabile per l'esercizio 2019 per mancato superamento dei vincoli di accesso relativo ai KPI personali.

L'incidenza della remunerazione variabile annuale maturata sulla remunerazione fissa è stata pari:

- al 23,71% considerando tutto il personale più rilevante;
- al 25,66% escludendo gli amministratori per cui non è prevista remunerazione variabile.

Parte 2 – Informativa quantitativa sulle remunerazioni

L'Assemblea prende atto del contenuto dei documenti di seguito riportati, con la sintesi numerica delle modalità di applicazione per l'anno 2019 delle Politiche di Remunerazione in Banca Patrimoni Sella & C. per tutto il personale e, in particolare, per il "personale più rilevante".

Banca Patrimoni Sella & C. S.p.A.		RETRIBUZIONE FISSA		RETRIBUZIONE VARIABILE							RAPPORTI (%)		
Categorie	Numero Persone Convenzute (2019)	COMPENSO "FISSO" MEDIO (b-g)	COMPENSO "FISSO" TOTALE (c)	COMPENSO VARIABILE ANNUALE							BONUS BANK EROGATA NEI L'ESERCIZIO 2019 DI COMPLENZA ESERCIZI (PUNTO PER I)	RAPPORTO VARIABILE A BUDGET MEDIO / FISSO MEDIO (l-g/b)	RAPPORTO VARIABILE A CONSUNTIVO MEDIO / FISSO MEDIO (m-f/b)
				COMPENSO "VARIABILE A BUDGET" MEDIO (d-g)	COMPENSO "VARIABILE A BUDGET" TOTALE (e)	COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" MEDIO (f-g)	COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" TOTALE (g-h)	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" L'EFFORTO (h)	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" DIFFERITO (i)	BONUS BANK EROGATA NEI L'ESERCIZIO 2019 DI COMPLENZA ESERCIZI (PUNTO PER I)			
SINDACI	5	26.724,82	74.342,86	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%
PERSONALE PIU' RILEVANTE	45	182.782,49	8.223.342,51	23.928,75	1.876.423,26	42.968,95	1.977.747,53	1.128.922,84	882.825,28	578.546,81	-	13,05%	24,04%
di cui AMMINISTRATORI	11	57.653,21	634.185,31	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%
di cui AMMINISTRATORE DELEGATO	1	272.168,09	272.168,09	220.573,00	220.573,00	250.000,00	250.000,00	107.250,00	142.750,00	84.687,97	-	81,04%	81,88%
di cui ALTA DIRIGENZA	2	122.108,58	264.211,16	49.368,10	86.736,19	112.500,00	225.000,00	111.991,50	101.062,50	58.804,25	-	32,83%	85,16%
di cui RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	4	74.492,05	297.906,33	4.023,00	18.300,00	10.300,00	42.000,00	42.000,00	42.000,00	-	-	6,71%	14,07%
di cui RESPONSABILI FUNZIONI A SINISTRA MANAGEMENT	3	221.518,73	694.555,78	174.333,33	523.000,00	233.000,00	693.250,00	272.209,55	477.050,55	310.017,55	-	78,07%	118,27%
di cui RETAIL BANKING	8	164.310,86	1.314.969,50	16.349,75	114.750,00	60.000,00	320.000,00	265.081,50	29.914,50	27.166,00	-	8,73%	24,31%
di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	5	28.025,48	490.212,24	23.250,00	111.750,00	45.400,00	221.000,00	147.082,50	79.031,50	79.031,50	-	45,80%	46,30%
di cui CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	11	388.727,67	4.287.004,36	3.183,12	25.124,27	19.488,53	214.483,80	188.375,68	26.108,43	-	-	0,82%	5,00%
FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	11	28.492,25	288.428,80	1.196,81	12.186,80	1.622,78	26.788,80	26.788,80	-	-	-	3,26%	6,85%
AMMINISTRATORI	11	44.551,88	687.674,89	17.677,46	281.411,84	24.826,71	372.528,66	372.528,66	-	-	-	19,15%	55,80%
ALTA DIRIGENZA	2	78.627,96	13.288.348,80	8.664,96	1.291.287,85	18.948,47	1.927.441,57	1.927.441,57	9.218,87	-	-	12,28%	15,55%
RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	4	82.889,25	2.208.178,96	5.796,67	288.000,00	18.798,85	725.728,18	725.728,18	4.277,86	-	-	9,25%	26,30%
RESPONSABILI FUNZIONI A SINISTRA MANAGEMENT	3	95.982,29	2.728.998,28	1.821,85	188.888,80	4.572,19	288.288,80	288.288,80	-	-	-	4,55%	12,45%
CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	11	98.281,24	22.467.881,89	1.517,78	344.874,84	3.261,32	1.524.927,95	1.524.927,95	-	-	-	1,68%	5,93%
CONSULENTI	1	182.287,38	182.287,38	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%
TOTALE	712	€ 83.426	€ 59.399.561	€ 5.312	€ 3.781.978	€ 10.209	€ 7.268.551	€ 6.426.499	€ 896.270	€ 570.547	-	6,37%	12,24%
TOTALE (escluso amministratori/sindaci/consulenti)	697	€ 84.059	€ 58.589.026	€ 5.426	€ 3.781.978	€ 10.428	€ 7.268.551	€ 6.426.499	€ 896.270	€ 570.547	-	6,46%	12,41%

Note:
 - Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2019.
 - Il personale è suddiviso nelle categorie previste da Banca d'Italia/EBA per la raccolta annuale dei dati riferiti alle remunerazioni.
 - La distribuzione di ogni persona è conteggiata tenendo conto della quota di FTE per cui è remunerata nella specifica società.
 - Considerati i responsabili delle aree di controllo come definite nel documento "Politiche di remunerazione del G&S".
 - La quota differita rappresentata nel "Retail Banking" e in "Asset Management" si riferiscono a soggetti identificati come "personale più rilevante" in altre società del gruppo; la quota in oggetto sono di competenza di Banca Patrimoni Sella & C. in virtù del comando in corso d'anno.

Banca Patrimoni Sella & C. S.p.A.
 Palazzo Briccherasio
 via Lagrange 20, I-10123 Torino
 tel +39 011 5607111
 fax +39 011 5618245
 info@bancapatrimoni.it
 segreteria@pec.bancapatrimoni.it
 www.bancapatrimoni.it

Capitale sociale euro 30.415.006 e Riserve Euro 63.030.224 – codice ABI 03211. Iscritta nel Reg. Impr. C.C.I.A.A. di Torino Cod. FISC. 08301100015 - Società appartenente al Gruppo Iva Maurizio Sella S.A.A. con P. IVA 02675650028. Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia – Società appartenente al gruppo bancario Sella - Iscritta all'Albo delle Banche e dei Gruppi Bancari – Soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Banca Sella Holding S.p.A.

Banca Patrimoni Sella & C.

INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER AREA DI ATTIVITÀ - ANNO 2019

Il prospetto allegato è redatto secondo la classificazione delle categorie individuate da Banca d'Italia in recepimento alle indicazioni emanate da EBA in tema di politiche di remunerazione. Si precisa che nella categoria Retail Banking sono compresi tutti i dipendenti, inclusi i private banker, facenti capo alla Direzione Commerciale.

10/10

Remunerazione complessiva del Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica, dell'Organo con funzione di gestione e dei componenti la Direzione Generale - ANNO 2019

Remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, dell'organo con funzione di gestione e dei componenti la Direzione Generale				
Carica	Remunerazione Fissa	Benefit	Remunerazione variabile 2019 a consuntivo - erogata upfront	Remunerazione variabile 2019 a consuntivo - soggetta a differimento
Presidente	114.333			
Amministratore Delegato e Direttore Generale	261.168	11.000	107.250	142.750
Direttore	133.174	3.297	44.438	30.563
Vice Ceo	124.898	2.848	73.500	76.500
Privacv: 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				
Numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più nell'esercizio 2019, per remunerazioni fra 1 e 5 milioni di euro ripartite in fasce				
Nessun soggetto in Banca Patrimoni Sella & C. ha percepito una remunerazione complessiva superiore o uguale ad 1 milione di euro nell'esercizio 2019.				

Banca Patrimoni Sella & C. S.p.A.
Palazzo Bricherasio
via Lagrange 20, I-10123 Torino
tel +39 011 5607111
fax +39 011 5618245
info@bancapatrimoni.it
segreteria@pec.bancapatrimoni.it

www.bancapatrimoni.it

Capitale sociale euro 30.415.006 e Riserve Euro 63.030.224 – codice ABI 03211. Iscritta nel Reg. Impr. C.C.I.A.A. di Torino Cod. FISC. 08301100015 - Società appartenente al Gruppo Iva Maurizio Sella S.A.A. con P. IVA 02675650028. Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia – Società appartenente al gruppo bancario Sella - Iscritta all'Albo delle Banche e dei Gruppi Bancari – Soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Banca Sella Holding S.p.A.