

Torino, maggio 2021

Informativa del Consiglio di Amministrazione sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione nell'anno 2020

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 2020, 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 2020;
- nella seconda parte l'informativa quantitativa ex-post in merito all'attuazione delle Politiche di Remunerazione.

Tutto ciò premesso, le parti stipulano il presente contratto di agenzia alle condizioni qui di seguito riportate.

Parte 1: Attuazione delle Politiche di Remunerazione nel corso del 2020

In merito al processo decisionale seguito per la definizione delle politiche retributive per l'anno 2020, si rammenta che il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 24 marzo 2020 ha riesaminato il documento delle Politiche di Remunerazione che è stato sottoposto all'Assemblea degli Azionisti della stessa in data 30 marzo 2020. Il Consiglio di Amministrazione di Banca Patrimoni Sella & C. del 9 aprile 2020 e l'Assemblea nella seduta del 22 aprile 2020, hanno recepito ed approvato le modifiche apportate che riguardavano:

- l'introduzione, nell'ambito di applicazione delle Politiche, dei c.d. "soggetti rilevanti" recependo le "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;
- un rafforzamento dei principi generali di remunerazione variabile richiamati nelle disposizioni in materia di trasparenza di cui al punto precedente;
- un adeguamento della componente non ricorrente della remunerazione dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede andando ad includere i retention bonus e l'entry bonus;
- il riesame del paragrafo relativo alle funzioni di controllo, per cui sono state aggiornate le funzioni equiparate alle funzioni aziendali di controllo e quelle ad esse assimilabili. E' stata inoltre definito che la remunerazione variabile a consuntivo non potrà superare il limite di un terzo della

remunerazione fissa solo per le funzioni aziendali di controllo ed equiparate, non più per le assimilate;

- una migliore rappresentazione del processo di identificazione del “personale più rilevante”, formalizzando anche il coinvolgimento della funzione Risk management per la valutazione delle esclusioni del personale che è stato identificato solo per il terzo criterio quantitativo e in generale per la coerenza del perimetro identificato con il profilo di rischio della banca/gruppo

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.

Per l'esercizio 2020 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 2020;
- esiti del processo di autovalutazione per l'individuazione del “personale più rilevante” per l'anno 2020;
- modalità di attuazione delle Politiche di Remunerazione per l'anno 2019;
- approvazione di importi, criteri e modalità di consuntivazione della remunerazione variabile per il 2019 per il “personale più rilevante”, in attuazione di quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione;
- delibera in merito all'erogazione delle “Bonus Bank” relative agli esercizi precedenti.

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

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, 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 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 2020 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 di Gruppo \geq 11%.

L'Amministratore Delegato, quindi, ricorda che nella seduta consiliare del 4 giugno 2020 sono state approvate le regole del sistema incentivante della società riportate del documento "Sistema Incentivante 2020 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:

- 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.

Si precisa inoltre che, la componente non ricorrente della remunerazione dei consulenti finanziari agenti, esposta nel prospetto dell'attuazione, include quanto erogato, nel 2020, in relazione al piano di incentivazione per un importo complessivo di € 1.274.658.

* * *

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 2020 è stata quindi svolta dal Consiglio di Amministrazione di Banca Patrimoni Sella & C. che ha identificato, nella seduta del 10 marzo 2020, e nella seduta del 14 luglio 2020, 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 2020 sono stati identificati come "personale più rilevante" 42 soggetti, per 29 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 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 riguarda la componente pagata a pronti (up-front) che le componenti soggette a differimento è:

- 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.

Il differimento della remunerazione variabile annuale maturata nel 2020, ha coinvolto 12 soggetti appartenenti al "personale più rilevante", per una percentuale di differimento pari:

- al 57,20% e per un periodo di differimento di 4 anni per 1 persona;
- al 44,64% e per un periodo di differimento di 3 anni per 1 persona;
- mediamente al 22,93% 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 167.04%.

L'incidenza della remunerazione variabile annuale maturata sulla remunerazione fissa è stata pari al 23.89% considerando gli amministratori per cui non è prevista remunerazione variabile.

In ultimo si segnala che, nel rispetto dei limiti massimi approvati dall'Assemblea degli Azionisti, nel corso dell'esercizio 2020, sono stati accordati a due soggetti non appartenente al "personale più rilevante" compensi per conclusione anticipata del rapporto di lavoro rispettivamente per un importo pari a € 100.000 e € 20.000 lordi, quale integrazione del trattamento di fine rapporto. Dette erogazioni sono assoggettate a meccanismi di correzione ex-post (claw-back) in caso di comportamenti fraudolenti e di colpa grave a danno dall'azienda che dovessero successivamente essere accertati.

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 2020 delle Politiche di Remunerazione in Banca Patrimoni Sella & C. per tutto il personale e, in particolare, per il "personale più rilevante".

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.

| INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE - ANNO 2020 | NUMERO PERSONE COINVOLTE (2020) | RETRIBUZIONE FISSA | | RETRIBUZIONE VARIABILE | | | | | | | RAPPORTI (%) | |
|--|--|---------------------------|----------------------------|---|--|--|---|--|--|--|---|---|
| | | COMPENSO "FISSO" MEDIO | COMPENSO "FISSO" TOTALE | COMPENSO VARIABILE ANNUALE | | | | | | BONUS BANK EROGATA NELL'ESERCIZIO 2020 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 (b=c/a) | LORDO (c) | LORDO (d=e/a) | LORDO (e) | LORDO (f=g/a) | LORDO (g= h+) | LORDO (h) | LORDO (i) | LORDO (o) | LORDO (l=d/b) | LORDO (m=f/b) |
| Categorie | (a) | (b=c/a) | (c) | (d=e/a) | (e) | (f=g/a) | (g= h+) | (h) | (i) | (o) | (l=d/b) | (m=f/b) |
| SINDACI | 3 | 28.233,33 | 84.700,00 | - | - | - | - | - | - | - | 0,00% | 0,00% |
| PERSONALE PIU' RILEVANTE | 41 | 29.925,19 | 9.426.932,87 | 37.169,16 | 1.523.935,47 | 51.164,46 | 2.097.742,84 | 1.101.707,46 | - | 653.028,50 | 16,17% | 22,25% |
| di cui AMMINISTRATORI | 11 | 58.634,09 | 644.975,00 | - | - | - | - | - | - | - | 0,00% | 0,00% |
| di cui AMMINISTRATORE DELEGATO | 1 | 272.168,09 | 272.168,09 | 232.935,47 | 232.935,47 | 280.000,00 | 280.000,00 | 116.250,00 | 163.750,00 | 92.114,77 | 85,59% | 102,88% |
| di cui ALTA DIRIGENZA | 1 | 136.456,77 | 136.456,77 | 42.000,00 | 42.000,00 | 80.000,00 | 80.000,00 | 46.500,00 | 33.500,00 | 25.040,63 | 30,78% | 58,63% |
| di cui RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO | 4 | 79.311,80 | 317.247,20 | 10.500,00 | 42.000,00 | 11.250,00 | 45.000,00 | 45.000,00 | - | - | 13,24% | 14,18% |
| di cui INVESTMENT BANKING e ASSET MANAGEMENT (Mercato Monetario e Obbligazionario, Direzione Investimenti e Tesoreria) | 3 | 224.644,33 | 673.932,99 | 216.666,67 | 650.000,00 | 286.052,00 | 858.156,00 | 321.710,10 | 536.445,90 | 374.628,00 | 96,45% | 127,34% |
| di cui RETAIL BANKING (Direzione Commerciale, Private Banker, Istituzionali e Grandi Clienti, Direzione Prodotti e Area Crediti) | 7 | 174.692,99 | 1.222.850,94 | 28.857,14 | 202.000,00 | 53.571,43 | 375.000,00 | 243.937,50 | 131.062,50 | 22.789,00 | 16,52% | 30,67% |
| di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI (Area Risorse Umane, Direzione Affari Societarie e Business Development, Direzione Organizzazione e IT, Direzione Tesoreria, Amministrazione e Controllo di Gestione) | 5 | 107.354,76 | 536.773,79 | 31.000,00 | 155.000,00 | 54.000,00 | 270.000,00 | 169.500,00 | 100.500,00 | 67.696,00 | 28,88% | 50,30% |
| di cui CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE | 9 | 624.725,34 | 5.622.528,09 | 22.222,22 | 200.000,00 | 21.065,20 | 189.586,84 | 158.809,86 | 30.776,97 | 70.760,10 | 3,56% | 3,37% |
| FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO | 12 | 37.307,61 | 447.691,37 | 2.241,17 | 26.894,07 | 2.108,33 | 25.300,00 | 25.300,00 | - | - | 6,01% | 5,65% |
| INVESTMENT BANKING (Mercato Monetario e Obbligazionario) | 3 | 49.127,23 | 147.381,68 | 52.030,36 | 156.091,08 | 93.666,67 | 281.000,00 | 281.000,00 | - | - | 105,91% | 190,66% |
| RETAIL BANKING (Direzione Commerciale, Direzione Prodotti, Wealth Management e Area Crediti) | 204 | 69.101,53 | 14.096.712,85 | 8.442,28 | 1.722.224,98 | 11.198,36 | 2.284.465,96 | 2.284.465,96 | - | - | 12,22% | 16,21% |
| ASSET MANAGEMENT (Direzione Investimenti) | 44 | 63.845,33 | 2.809.194,62 | 7.634,86 | 335.934,00 | 22.701,09 | 998.848,03 | 998.848,03 | - | - | 11,96% | 35,56% |
| FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI (Area Risorse Umane, Direzione Affari Societarie e Business Development, Direzione Organizzazione e IT, Direzione Tesoreria, Amministrazione e Controllo di Gestione, Tecnico Logistica) | 66 | 42.452,91 | 2.801.891,96 | 3.438,86 | 226.964,87 | 5.313,94 | 350.720,00 | 350.720,00 | - | - | 8,10% | 12,52% |
| CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE | 332 | 100.545,98 | 33.381.266,46 | 1.885,17 | 625.875,00 | 6.270,72 | 2.081.878,75 | 2.081.878,75 | - | - | 1,87% | 6,24% |
| TOTALE | 705 | € 89.639 | € 63.195.772 | € 6.550 | € 4.617.919 | € 11.518 | € 8.119.956 | € 7.123.920 | € - | € 653.029 | 7,31% | 12,85% |
| TOTALE (escluso amministratori/sindaci/consulenti) | 691 | € 90.400 | € 62.466.097 | € 6.683 | € 4.617.919 | € 11.751 | € 8.119.956 | € 7.123.920 | € 996.035 | € 653.029 | 7,39% | 13,00% |

Note:

-Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2020.

-Il personale è suddiviso nelle categorie previste da Banca d'Italia/EBA per la raccolta annuale dei dati riferiti alle remunerazioni.

Capitale sociale euro 30.415.006
e Riserve euro 81.038.760
Codice ABI 3211
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. S.p.A.
Palazzo Bricherasio
via Lagrange 20, I-10123 Torino
T +39 011 5607111
F +39 011 5618245
E info@bancapatrimoni.it
segreteria@pec.bancapatrimoni.it

bancapatrimoni.it

INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER AREA DI ATTIVITÀ - ANNO 2020

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 2020 a consuntivo - erogata upfront | Remunerazione variabile 2020 a consuntivo - soggetta a differimento |
|--|---------------------|---------|---|---|
| Presidente | 118.750 | | | |
| Amministratore Delegato e Direttore Generale | 261.168 | 11.000 | 116.250 | 163.750 |
| Direttore | 133.174 | 3.283 | 46.500 | 33.500 |

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 2020, 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.

In totale 2 soggetti in Banca Patrimoni Sella & C. hanno percepito una remunerazione complessiva superiore o uguale ad 1 milione di euro nell'esercizio 2020.