

Torino, maggio 2022

## **Informativa del Consiglio di Amministrazione sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione nell'anno 2021**

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 2021, 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 2021;
- 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 2021**

In merito al processo decisionale seguito per la definizione delle politiche retributive per l'anno 2021, si rammenta che il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 2 marzo 2021 ha riesaminato il documento delle Politiche di Remunerazione che è stato sottoposto all'Assemblea degli Azionisti della stessa in data 30 marzo 2021.

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Patrimoni Sella & C. del 25 marzo 2021 e l'Assemblea nella seduta del 28 aprile 2021, hanno recepito ed approvato le modifiche apportate che riguardavano:

- in materia di remunerazione variabile vi è un rafforzamento dei principi richiamati nelle disposizioni in materia di trasparenza al fine di sottolineare l'importanza di prevedere indicatori specifici che rappresentino la «customer satisfaction» e monitorino la correttezza/trasparenza nei confronti dei clienti;
- l'introduzione, a seguito della previsione normativa contenuta nell'art. 5 del Regolamento UE 2088/2019, del cd. "rischio di sostenibilità" che demanda alle società la traduzione del principio in obiettivi coerenti con la tutela del rischio menzionato nonché la pubblicazione della relativa disclosure sui rispettivi siti web;
- nei sistemi di incentivazione, l'introduzione di obiettivi di performance coerenti con gli obiettivi strategici e che promuovano e valorizzino comportamenti sostenibili per l'ambiente, il contesto sociale e la governance, coerentemente con l'integrazione della sostenibilità nella definizione delle strategie di business;
- l'introduzione della possibilità di scegliere, su base volontaria, in che forma (cash o strumenti finanziari) percepire - in tutto o in parte - la remunerazione individuale variabile a consuntivo;

- ai fini del calcolo del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa l'adeguamento della durata del piano LTI, con particolare riferimento alla nota 13 contenuta nel Titolo IV - Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi, Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, Sezione III - La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione;
- il riesame del paragrafo relativo alle funzioni di controllo, per cui la Sicurezza Informatica è stata inclusa tra le funzioni di controllo e sono state eliminate le altre funzioni assimilate alle funzioni di controllo;
- l'aggiornamento del meccanismo di funzionamento della remunerazione variabile annuale per gli amministratori che ricoprono particolari cariche e per i vertici di gruppo in coerenza con quanto approvato dal Consiglio di Amministrazione della capogruppo il 10 settembre 2020.

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, riunitosi 8 volte nel corso del 2021, non si è avvalso di consulenti esterni per lo svolgimento della propria attività, e ha avuto modo di operare concretamente, esprimendosi, tra l'altro, su:

- 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 2021;
- esiti del processo di autovalutazione per l'individuazione del “personale più rilevante” per l'anno 2021;
- modalità di attuazione delle Politiche di Remunerazione per l'anno 2020;
- approvazione di importi, criteri e modalità di consuntivazione della remunerazione variabile per il 2020 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.

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 2021 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  $\geq$  11,50%.

L'Amministratore Delegato, quindi, ricorda che nella seduta consiliare del 25 marzo 2021 sono state approvate le regole del sistema incentivante della società riportate del documento "Sistema Incentivante 2021 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 2021, in relazione al piano di incentivazione per un importo complessivo di € 1.928.316.

\* \* \*

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 2021 è stata quindi svolta dal Consiglio di Amministrazione di Banca Patrimoni Sella & C. che ha identificato, nella seduta del 4 marzo 2021, e nella seduta del 7 giugno 2021, 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 2021 sono stati identificati come "personale più rilevante" 44 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 2021 ha coinvolto 18 soggetti appartenenti al "personale più rilevante", per una percentuale di differimento pari:

- al 55,50% e per un periodo di differimento di 4 anni per 1 persona;
- al 47,71% e per un periodo di differimento di 3 anni per 1 persona;
- mediamente al 20,99% e per un periodo di differimento di 2 anni per 16 persone.

Per due soggetti la remunerazione variabile annuale maturata a consuntivo ha superato il 100% della remunerazione fissa con un massimo del 147,40%.

L'incidenza della remunerazione variabile annuale maturata sulla remunerazione fissa è stata pari al 29,48% considerando gli amministratori per cui non è prevista remunerazione variabile.

## Parte 2 - Informativa quantitativa sulle remunerazioni

Si sottopongono i documenti contenenti la sintesi numerica delle modalità di applicazione per l'anno 2021 delle Politiche di Remunerazione in Banca Patrimoni Sella & C. per tutto il personale e in particolare per il "personale più rilevante". Sono anche riportate le nuove tavole previste per l'informativa all'assemblea e al pubblico - come chiarito nelle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di politiche di remunerazione del novembre 2021 - ai sensi del Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637.

## INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER AREA DI ATTIVITÀ - ANNO 2021

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.

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE - ANNO 2021	NUMERO PERSONE COINVOLTE (2021)	RETRIBUZIONE FISSA		RETRIBUZIONE VARIABILE						BONUS BANK EROGATA NELL'ESERCIZIO 2021 DI COMPETENZA ESERCIZI PRECEDENTI	RAPPORTI (%)	
		COMPENSO "FISSO" MEDIO	COMPENSO "FISSO" TOTALE	COMPENSO VARIABILE ANNUALE							RAPPORTO VARIABILE A BUDGET / FISSO MEDIO	RAPPORTO VARIABILE A CONSUNTIVO / 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+I)	LORDO (h)	LORDO (I)		LORDO (a)	LORDO (I=d/b)
Categorie	(a)	LORDO (b=c/a)	LORDO (c)	LORDO (d=e/a)	LORDO (e)	LORDO (f=g/a)	LORDO (g= h+I)	LORDO (h)	LORDO (I)	LORDO (a)	LORDO (I=d/b)	LORDO (m=f/b)
<b>SINDACI</b>	3	28.233,33	84.700,00	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%
<b>PERSONALE PIU' RILEVANTE</b>	44	193.782,08	8.526.411,59	41.761,64	1.837.512,24	57.356,19	2.523.672,27	1.314.911,02	1.208.761,25	737.367,55	21,55%	29,60%
di cui AMMINISTRATORI	17	57.724,55	634.970,00	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%
di cui AMMINISTRATORE DELEGATO	1	271.248,09	271.248,09	348.881,00	348.881,00	350.000,00	350.000,00	137.250,00	212.750,00	152.042,40	128,62%	129,03%
di cui ALTA DIRIGENZA	1	161.309,92	161.309,92	90.000,00	90.000,00	120.000,00	120.000,00	62.250,00	57.750,00	23.876,92	55,79%	74,39%
di cui RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	5	73.335,40	366.676,98	11.800,00	59.000,00	12.976,34	64.881,71	64.881,71	-	-	16,09%	17,69%
di cui INVESTMENT BANKING e ASSET MANAGEMENT (Mercato Monetario e Obbligazionario, Direzione Investimenti e Tesoreria)	3	225.518,39	676.555,16	226.000,00	678.000,00	257.106,06	771.318,17	301.834,09	469.484,08	414.616,89	100,21%	114,01%
di cui RETAIL BANKING (Direzione Commerciale, Private Banker, Istituzionali e Grandi Clienti, Direzione Prodotti e Area Crediti)	7	119.240,31	834.682,15	47.857,14	335.000,00	69.857,14	489.000,00	278.985,44	210.014,56	71.665,27	40,14%	58,59%
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)	7	102.399,37	716.795,59	37.142,86	260.000,00	51.684,29	361.790,00	231.915,00	129.875,00	64.271,54	36,27%	50,47%
di cui CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	9	540.463,74	4.864.173,70	7.403,47	66.631,24	40.742,49	366.682,39	237.794,79	128.887,61	10.894,53	1,37%	7,54%
<b>FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO</b>	14	35.917,69	502.847,63	2.828,57	39.600,00	2.831,43	39.640,00	39.640,00	-	-	7,88%	7,88%
<b>INVESTMENT BANKING (Mercato Monetario e Obbligazionario)</b>	3	49.691,76	149.075,29	49.333,33	148.000,00	69.000,00	207.000,00	207.000,00	-	-	99,28%	138,86%
<b>RETAIL BANKING (Direzione Commerciale, Direzione Prodotti, Wealth Management e Area Crediti)</b>	229	68.108,47	15.596.839,35	8.050,66	1.843.600,00	12.626,22	2.891.404,24	2.891.404,24	-	-	11,82%	18,54%
<b>ASSET MANAGEMENT (Direzione Investimenti)</b>	50	67.233,95	3.361.697,39	9.200,00	460.000,00	22.568,54	1.128.427,10	1.128.427,10	-	-	13,68%	33,57%
<b>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)</b>	74	42.549,98	3.148.698,34	3.620,27	267.900,00	5.274,66	390.325,00	390.325,00	-	-	8,51%	12,40%
<b>CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE</b>	339	126.391,54	42.846.730,83	1.720,85	583.368,76	10.344,94	3.506.935,02	3.506.935,02	-	-	1,36%	8,18%
<b>TOTALE</b>	<b>756</b>	<b>€ 98.171</b>	<b>€ 74.217.000</b>	<b>€ 6.852</b>	<b>€ 5.179.981</b>	<b>€ 14.137</b>	<b>€ 10.687.404</b>	<b>€ 9.478.642</b>	<b>€ 1.208.761</b>	<b>€ 737.368</b>	<b>6,98%</b>	<b>14,40%</b>
<b>TOTALE (escluso amministratori/sindaci/consulenti)</b>	<b>742</b>	<b>€ 99.053</b>	<b>€ 73.497.330</b>	<b>€ 6.981</b>	<b>€ 5.179.981</b>	<b>€ 14.404</b>	<b>€ 10.687.404</b>	<b>€ 9.478.642</b>	<b>€ 1.208.761</b>	<b>€ 737.368</b>	<b>7,05%</b>	<b>14,54%</b>

**Note:**

- Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2021.
- 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.
- Considerati i responsabili delle aree di controllo come definite nel documento "Politiche di remunerazione del Gruppo Sella"
- Considerati i 742 soggetti complessivi 101 in totale non hanno avuto remunerazione variabile nel corso del 2021
- Il totale di remunerazione variabile è comprensivo di tutte le componenti variabili erogate nel e per il 2021, vale a dire, premi obiettivi, patti di stabilità, una-tantum, entry bonus, componente non ricorrente per i consulenti finanziari agenti

Capitale sociale euro 30.415.006  
e Riserve euro 81.038.760  
Codice ABI 9211  
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



## REMUNERAZIONE COMPLESSIVA DEL PRESIDENTE DELL'ORGANO CON FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA, DELL'ORGANO CON FUNZIONE DI GESTIONE E DEI COMPONENTI LA DIREZIONE GENERALE - ANNO 2021

Carica	Remunerazione Fissa	Benefit	Remunerazione variabile 2021 a consuntivo - erogata upfront	Remunerazione variabile 2021 a consuntivo - soggetta a differimento
Presidente	116.650			
Amministratore Delegato e Direttore Generale	260.248	11.000	137.250	212.750
Condirettore Generale	158.174	3.136	62.250	57.750

**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 2021, per remunerazioni fra 1 e 5 milioni di euro ripartite in fasce

In totale 2 soggetti in Banca Patrimoni Sella & C. hanno percepito una remunerazione complessiva superiore o uguale ad 1 milione di euro nell'esercizio 2021.

## Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri componenti dell'alta dirigenza	Altri componenti del personale più rilevante
6	Remunerazione fissa	Numero dei componenti del personale più rilevante	11	1	1	31
2		<b>Remunerazione fissa complessiva</b>	<b>634.970</b>	<b>271.248</b>	<b>161.310</b>	<b>7.458.884</b>
3		Di cui in contanti	634.970	271.248	161.310	7.458.884
9	Remunerazione variabile	Numero dei componenti del personale più rilevante		1	1	27
10		<b>Remunerazione variabile complessiva</b>	-	<b>350.000</b>	<b>120.000</b>	<b>2.053.672</b>
11		Di cui in contanti	-	262.500	90.000	1.590.526
12		<i>Di cui differita</i>	-	125.250	27.750	475.115
EU-14x		Di cui altri strumenti	-	87.500	30.000	463.146
EU-14y		<i>Di cui differita</i>	-	41.750	9.250	158.372
17	<b>Remunerazione complessiva (2 + 10)</b>		<b>634.970</b>	<b>621.248</b>	<b>281.310</b>	<b>9.512.556</b>

Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri componenti dell'alta dirigenza	Altri componenti del personale più rilevante
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio			
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Numero dei componenti del personale più rilevante	-	-	1
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Importo complessivo	-	-	207.315
8	<i>Di cui versati nel corso dell'esercizio</i>	-	-	154.368
9	<i>Di cui differiti</i>	-	-	52.947
10	<i>Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus</i>	-	-	95.000

## Modello EU REM3: remunerazione differita

Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
7 Organo di amministrazione - funzione di gestione	257.667	119.333	138.333	-	-	-	152.042	22.583
8 In contanti	147.250	58.000	89.250	-	-	-	67.250	-
11 Altri strumenti	110.417	61.333	49.083	-	-	-	84.292	22.583
13 Altri componenti dell'alta dirigenza	43.344	30.125	13.219	-	-	-	23.877	7.875
14 In contanti	19.406	12.656	6.750	-	-	-	5.906	5.906
17 Altri strumenti	23.938	17.469	6.469	-	-	-	17.971	1.969
19 Altri componenti del personale più rilevante	1.390.443	649.435	741.008	-	-	-	561.448	284.109
20 In contanti	824.628	358.495	466.132	-	-	-	213.082	213.082
23 Altri strumenti	565.815	290.939	274.876	-	-	-	348.366	71.027
25 Importo totale	1.691.453	798.893	892.560	-	-	-	737.368	314.568

## Modello EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	a			b		c		d		e		f		g		h		i		j		
	Remunerazione dell'organo di amministrazione						Aree di business										Totale					
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Investment Banking	Retail Banking	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre													
1	Numero complessivo dei componenti del personale più rilevante																					
	11	1	12	3	17	0	7	5	0	32												
2	Di cui componenti dell'organo di amministrazione																					
	11	1	12							0												
3	Di cui altri componenti dell'alta dirigenza																					
			0		1					1												
4	Di cui altri componenti del personale più rilevante																					
			0	3	16		7	5		31												
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante																					
	634.970,00	621.248,09	1.256.218,09	1.447.873,33	6.835.848,16	-	1.078.585,59	431.558,69	-	9.793.865,77												
6	Di cui remunerazione variabile																					
	-	350.000,00	350.000,00	771.318,17	975.682,39		361.790,00	64.881,71		2.163.672,27												
7	Di cui remunerazione fissa																					
	634.970,00	271.248,09	906.218,09	676.555,16	5.860.165,77		716.795,59	366.676,98		7.620.193,50												