

**Informativa del  
Consiglio di  
Amministrazione  
sull'attuazione delle  
Politiche di Remunerazione  
nell'anno 2022**

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 2022, 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 2022;
- 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 2022**

In merito al processo decisionale seguito per la definizione delle politiche retributive per l'anno 2022, si rammenta che il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 2 marzo 2022 ha riesaminato il documento delle Politiche di Remunerazione che è stato sottoposto all'Assemblea degli Azionisti della stessa in data 28 marzo 2022.

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Patrimoni Sella & C. del 23 marzo 2022 e l'Assemblea nella seduta del 27 aprile 2022, hanno recepito ed approvato le modifiche apportate che riguardavano:

- la revisione delle modalità di corresponsione della remunerazione variabile per il Personale più rilevante, che include anche la revisione dei relativi schemi di differimento;
- la previsione di specifiche regole applicabili alle società di gestione del risparmio in considerazione della specifica normativa di settore;
- l'adeguamento dei principi che regolano tre istituti della remunerazione:
  - i retention bonus;
  - i benefici pensionistici discrezionali;
  - i piani LTI (questi ultimi con particolare riferimento alla durata dei piani ai fini del calcolo del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa);
- l'aggiornamento dei criteri per l'identificazione del Personale più Rilevante a livello di gruppo e di singola banca;
- l'integrazione delle specifiche disposizioni in materia di neutralità delle politiche di remunerazione.

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 12 volte nel corso del 2022, 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 2022;
- esiti del processo di autovalutazione per l'individuazione del "personale più rilevante" per l'anno 2022;
- modalità di attuazione delle Politiche di Remunerazione per l'anno 2021;
- approvazione di importi, criteri e modalità di consuntivazione della remunerazione variabile per il 2021 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 del differenziale retributivo di genere;

- approvazione delle regole per il pagamento in azioni speciali di Banca Sella Holding del premio per obiettivi (MBO).

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

- da parte delle Risorse Umane di Gruppo in merito alla concreta attuazione a tutti i livelli di quanto previsto nelle politiche di remunerazione;
- 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;
- 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;
- 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 2022 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  $\geq$  12% (fino al passaggio in AIRB: 11,5%).  
Si evidenzia che il valore del CET 1 ratio di Gruppo si è attestato a fine al 13,21%.

Clara Robaldo informa che nella seduta consiliare del 23 marzo 2022 sono state approvate le regole del sistema incentivante della società riportate del documento "Sistema Incentivante 2022 di Banca Patrimoni Sella & C. SpA", 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 2022, in relazione al piano di incentivazione per un importo complessivo di € 640.670,65.

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.

Il Personale più Rilevante è identificato annualmente sulla base dei criteri contenuti nella CRD V, come recepiti dalla Banca d'Italia nella Circolare 285 e nel Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021. In attuazione della CRD V, il processo di identificazione viene svolto dalle singole banche su base individuale, anche quando appartenenti ad un gruppo bancario.

L'identificazione del "personale più rilevante" per l'anno 2022 è stata quindi svolta dal Consiglio di Amministrazione di Banca Patrimoni Sella & C. che ha identificato, nella seduta del 3 marzo 2022, e nella seduta del 9 giugno 2022, il "personale più rilevante" della Banca applicando le modalità operative definite sopra definite, le quali prevedono che un soggetto ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del gruppo se soddisfa:

- uno qualsiasi dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dalle disposizioni di Banca d'Italia al paragrafo 6, Titolo IV, Capo 2, Sezione I;
- uno qualsiasi dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento Delegato (UE) del 25 marzo 2021, 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 2022 sono stati identificati come "personale più rilevante" 42 soggetti, per 28 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  $\geq$  a € 50.000 lordi o se il rapporto fra remunerazione variabile a consuntivo e remunerazione fissa  $\geq$  1/3 con percentuali di dilazionamento differenti per scaglioni di premio e con periodi di differimento che variano da 4 a 5 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, una componente della stessa è pagata in cash, accantonata e soggetta ad un periodo di mantenimento di 1 anno - sia per ciò che riguarda la quota di remunerazione up-front sia per le quote differite - e rivalutata o svalutata 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 BSH, 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 2022 ha coinvolto n. 20 soggetti appartenenti al "personale più rilevante"

Per n. 5 soggetti la remunerazione variabile annuale maturata a consuntivo ha superato il 100% della remunerazione fissa con un massimo del 55,54%.

L'incidenza della remunerazione variabile annuale maturata sulla remunerazione fissa è stata pari al 39,22%, considerando anche gli amministratori - per i quali 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 2022 delle Politiche di Remunerazione in Banca Patrimoni Sella & C. per tutto il personale e in particolare per il "personale più rilevante".

### **INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER AREA DI ATTIVITÀ ANNO 2022**

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.

Banca Patrimoni Sella & C. S.p.A.

Informativa in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione - anno 2022	Numero persone coinvolte (2022)	RETRIBUZIONE FISSA		RETRIBUZIONE VARIABILE									RAPPORTI (%)		
		Compenso "Fisso" medio	Compenso "Fisso" totale	COMPENSO VARIABILE ANNUALE									Bonus Bank erogata nell'esercizio 2022 di competenza esercizi precedenti	Rapporto variabile a budget medio / fisso medio	Rapporto variabile a consuntivo medio / fisso medio
				"Variabile a Budget" medio	"Variabile a Budget" Totale	"Variabile a consuntivo" Medio	"Variabile a consuntivo" Totale	di cui: "Variabile a consuntivo da sistema incentivante annuale (MBO)" Totale	di cui: "altro" Totale	di cui: "Variabile a consuntivo" Upfront in contanti	di cui: "variabile a consuntivo" upfront in strumenti finanziari o equiparati e 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 (l)	Lordo (m)	Lordo (n)	Lordo (o=d/b)	Lordo (p=f/b)	
Categorie	(a)	(b=c/a)	(c)	(d=e/a)	(e)	(f=g/a)	(g= h+i)	(h)	(i)	(l)	(m)	(n)	(o=d/b)	(p=f/b)	
<b>SINDACI</b>	3	31.654	94.963	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	
<b>AMMINISTRATORI</b>	11	34.665	381.314	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	
<b>PERSONALE PIU' RILEVANTE</b>	28	246.959	6.914.859	76.709	2.147.863	102.199	2.861.582	2.845.625	15.958	826.073	2.035.510	795.205	31,06%	41,38%	
di cui AMMINISTRATORE DELEGATO	1	293.020	293.020	419.661	419.661	450.000	450.000	450.000	0	90.000	360.000	121.449	143,22%	153,57%	
di cui ALTA DIRIGENZA	3	161.685	485.055	86.667	260.000	133.333	400.000	400.000	0	120.000	280.000	101.386	53,60%	82,46%	
di cui RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	5	77.936	389.678	14.000	70.000	18.190	90.950	90.950	0	66.450	24.500	0	17,96%	23,34%	
di cui INVESTMENT BANKING e ASSET MANAGEMENT (Mercato Monetario e Obbligazionario, Direzione Investimenti e Tesoreria)	3	225.886	677.659	198.667	596.000	272.779	818.338	818.338	0	183.218	635.120	433.641	87,95%	120,76%	
di cui RETAIL BANKING (Direzione Commerciale, Private Banker, Direzione Prodotti e Direzione Crediti)	4	143.277	573.107	105.000	420.000	120.239	480.958	470.000	10.958	144.958	336.000	58.199	73,28%	83,92%	
di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI (Area Risorse Umane, Direzione Affari Generali, Direzione Operations e ICT, Direzione Finanza)	6	90.505	543.031	45.167	271.000	64.583	387.500	382.500	5.000	142.500	245.000	59.186	49,91%	71,36%	
di cui CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	6	658.885	3.953.308	18.534	111.202	38.973	233.837	233.837	0	78.947	154.890	21.343	2,81%	5,91%	
<b>FUNZ. AZIENDALI DI CONTROLLO</b>	19	38.364	728.907	2.500	47.500	3.500	66.500	60.500	6.000	66.500	0	0	6,52%	9,12%	
<b>INVESTMENT BANKING</b> (Mercato Monetario e Obbligazionario)	3	50.840	152.520	48.667	146.000	73.333	220.000	220.000	0	220.000	0	0	95,73%	144,24%	
<b>RETAIL BANKING</b> (Direzione Commerciale, Direzione Prodotti, Grandi Patrimoni e Wealth Management e Direzione Crediti)	266	68.700	18.274.180	9.341	2.484.700	14.268	3.795.413	2.586.742	1.208.671	3.795.413	0	0	13,60%	20,77%	
<b>ASSET MANAGEMENT</b> (Direzione Investimenti)	52	63.557	3.304.939	11.529	599.500	17.133	890.897	658.000	232.897	890.897	0	0	18,14%	26,96%	
<b>FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI</b> (Area Risorse Umane, Direzione Affari Generali, Direzione Operations e ICT, Direzione Finanza)	85	49.570	4.213.489	4.213	358.100	6.565	558.060	516.250	41.810	558.060	0	13.455	8,50%	13,24%	
<b>CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE</b>	373	140.577	52.435.035	3.723	1.388.798	6.230	2.323.751	2.191.401	132.350	2.323.752	0	2.360	2,65%	4,43%	
<b>TOTALE</b>	<b>840</b>	<b>102.976</b>	<b>86.500.205</b>	<b>8.539</b>	<b>7.172.461</b>	<b>12.757</b>	<b>10.716.205</b>	<b>9.078.518</b>	<b>1.637.687</b>	<b>8.680.695</b>	<b>2.035.510</b>	<b>811.019</b>	<b>8,29%</b>	<b>12,39%</b>	
<b>TOTALE (escluso amministratori/sindaci/consulenti)</b>	<b>826</b>	<b>104.145</b>	<b>86.023.929</b>	<b>8.683</b>	<b>7.172.461</b>	<b>12.974</b>	<b>10.716.205</b>	<b>9.078.518</b>	<b>1.637.687</b>	<b>8.680.695</b>	<b>2.035.510</b>	<b>811.019</b>	<b>8,34%</b>	<b>12,46%</b>	

Note:

- Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2022.
- 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.
- I compensi amministratori sono al netto degli importi riversati a favore di società del Gruppo"
- Considerati i 826 soggetti complessivi 117 in totale non hanno avuto remunerazione variabile nel corso del 2022
- Il totale di remunerazione variabile è comprensivo di tutte le componenti variabili erogate nel e per il 2022, vale a dire, premi obiettivi, patti di stabilità, una-tantum, entry bonus, componente non ricorrente per i consulenti finanziari agenti

**Remunerazione complessiva del Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica, dell'Organo con funzione di gestione e dei componenti la Direzione Generale - ANNO 2022**

Carica	Remunerazione Fissa	Benefit	Remunerazione variabile 2022 a consuntivo - erogata upfront	Remunerazione variabile 2022 a consuntivo - soggetta a differimento
Presidente	119.400			
Amministratore Delegato e Direttore Generale	282.020	11.000	90.000	360.000
Alta Dirigenza	475.000	10.055	117.000	273.000
<p><b>Privacy:</b> 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").</p>				
<p><b>Numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più nell'esercizio 2022, 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.</b></p> <p>In totale 3 soggetti in Banca Patrimoni Sella &amp; C. hanno percepito una remunerazione complessiva superiore o uguale ad 1 milione di euro nell'esercizio 2022.</p>				

BANCA PATRIMONI SELLA & C. S.p.A. - TABELLA REM 1

		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	
1		Numero dei componenti del personale più rilevante	13	1	3	24
2	Remunerazione fissa	Remunerazione fissa complessiva	381.314	287.140	485.055	6.136.784
3		di cui in contanti	381.314	276.140	475.000	6.110.527
7		di cui altre forme	-	11.000	10.055	26.256
9		Numero dei componenti del personale più rilevante	-	1	3	24
10	Remunerazione variabile	Remunerazione variabile complessiva	-	450.000	400.000	2.015.625
11		di cui in contanti	-	218.520	200.000	1.063.320
12		di cui differita	-	128.520	80.000	443.206
EU 14x		di cui altri strumenti	-	231.480	200.000	952.304
EU 14y		di cui differita	-	141.480	80.000	443.206
17		Remunerazione complessiva (2+10)	381.314	737.140	885.055	8.152.408

BANCA PATRIMONI SELLA & C. S.p.A.

REM 2 - 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
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei componenti del personale più rilevante				
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei componenti del personale più rilevante				1
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				12.862,94
	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				
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio				
9	Di cui differiti				
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus				
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona				

BANCA PATRIMONI SELLA & C. S.p.A.

REM 3\_ Remunerazione differita e soggetta a mantenimento

	a=b+c	b	c	d	e	f	EU -g	EU - h
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	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
<b>1 Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
2 In contanti	-	-	-	-	-	-	-	-
5 Altri strumenti								
<b>7 Organo di amministrazione - funzione di gestione</b>	<b>193.181,07</b>	<b>99.891,16</b>	<b>93.289,91</b>	-	-	-	<b>121.448,86</b>	<b>31.127,85</b>
8 In contanti	121.539,91	68.763,30	52.776,61				58.000,00	-
11 Altri strumenti	71.641,16	31.127,85	40.513,30				63.448,86	31.127,85
<b>13 Altri componenti dell'alta dirigenza</b>	<b>199.687,50</b>	<b>131.937,50</b>	<b>67.750,00</b>	-	-	-	<b>101.386,30</b>	<b>73.062,50</b>
14 In contanti	94.968,75	58.875,00	36.093,75				43.875,00	-
17 Altri strumenti	104.718,75	73.062,50	31.656,25				57.511,30	73.062,50
<b>19 Altri componenti del personale più rilevante</b>	<b>1.492.523,35</b>	<b>729.627,04</b>	<b>762.896,31</b>	-	-	-	<b>572.369,35</b>	<b>339.737,10</b>
20 In contanti	863.739,12	389.889,94	473.849,18				324.642,22	-
23 Altri strumenti	628.784,23	339.737,10	289.047,13				247.727,13	339.737,10
<b>25 Importo totale</b>	<b>1.885.391,92</b>	<b>961.455,69</b>	<b>923.936,22</b>	-	-	-	<b>795.204,51</b>	<b>443.927,45</b>

BANCA PATRIMONI SELLA & C. S.p.A.  
Rem 4 \_remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

EUR	componenti del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 4FO, lettera i), del CRR.
Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	1
Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	
Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	
Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	
Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	
Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	
Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	
Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	
Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	
Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	
Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	
Da ampliare, se del caso, qualora siano necessarie ulteriori fasce di pagamento.	

BANCA PATRIMONI SELLA & C. S.p.A.

TABELLA REM 5

	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	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre		
1	Numero complessivo dei componenti del personale più rilevante										41
2	13	1	14								
3	Di cui altri componenti dell'alta dirigenza										
4	Di cui altri componenti del personale più rilevante										
5	381.314	737.140	1.118.454	1.495.997	5.871.154	-	1.209.684	485.628	-		
6	Di cui remunerazione variabile										
7	381.314	287.140	668.454	677.659	4.857.317	-	697.184	389.678	-		