

**Relazione sulle modalità di
attuazione delle
Politiche di Remunerazione
nell'anno 2023**

Introduzione

Secondo le disposizioni di vigilanza in materia di politiche di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione predispone la Relazione annuale sulla Remunerazione che verrà sottoposta all'Assemblea degli Azionisti.

La Relazione, in conformità con quanto previsto dalla normativa in tema di obblighi di informativo al pubblico (art.450 del Regolamento UE n.876/2019 del 20 maggio 2019 – cd CRR II – art.17 del Regolamento UE n. 637/2021 del 15 marzo 2021 – cd. Implementing Technical Standards – recepiti dalla Circolare 285 di Banca d'Italia) si articola in due parti:

- la prima parte fornisce un'informativa, principalmente descrittiva, sulle modalità con cui sono state definite ed attuate le politiche di remunerazione in Banca Patrimoni Sella & C. nel corso del 2023;
- nella seconda parte l'informativa quantitativa ex-post in merito all'attuazione delle Politiche di Remunerazione.

La presente relazione è strutturata in modo da accrescere la consapevolezza degli Azionisti rispetto alle politiche retributive messe in atto, alle prassi ed ai risultati raggiunti, dimostrando la loro coerenza con la strategia di business, la performance aziendale e una sana politica di gestione del rischio.

Parte 1: Definizione e attuazione delle Politiche di Remunerazione nel corso del 2023

Governance

Il Consiglio di Amministrazione elabora e riesamina, con il supporto della Direzione Generale e previo parere del Comitato per la Remunerazione, con periodicità almeno annuale le Politiche di Remunerazione del gruppo al fine di presidiare l'adeguamento normativo e verificarne la coerenza con le strategie e gli obiettivi di lungo periodo del gruppo e della società, con la cultura e i Valori aziendali, con il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni. Per il 2023, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo esame del Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 1° marzo 2023 ha riesaminato il documento delle Politiche di Remunerazione di Gruppo che è stato sottoposto alla propria Assemblea degli Azionisti in data 28 marzo 2023.

EU REMA

a) 1

EU REMA

a) 2

EU REMA

b) 1

ART. 450

- a)

Il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea di Banca Patrimoni Sella & C., rispettivamente nelle sedute del 1° marzo 2023 e del 27 aprile 2023, hanno recepito ed approvato il documento delle Politiche di Remunerazione di Gruppo 2023.

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, composto nel 2023 dagli Amministratori Franco Bruni (Presidente), Marta Cosulich e Giovanni Petrella, tutti non esecutivi ed in maggioranza indipendenti, ha i seguenti compiti:

- formula al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione del Presidente, dei Vice Presidenti, dell'Amministratore Delegato, nonché per i componenti del Consiglio a cui siano attribuite particolari cariche, poteri o funzioni dallo Statuto o dal Consiglio stesso;
- su proposta dell'Amministratore Delegato si esprime in ordine alla remunerazione: dell'alta dirigenza della Banca, intendendosi per tale i componenti della Direzione Generale (Direttore Generale¹, Condirettore Generale, Vice Direttori Generali) e degli organi di amministrazione e controllo delle "aziende rilevanti"² del Gruppo Sella, individuate sulla base dei criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione;
- definisce le linee di indirizzo per la determinazione da parte dei competenti organi dei compensi degli organi di amministrazione e controllo delle società controllate diverse da quelle indicate al punto precedente;
- ha compiti consultivi e di proposta in merito alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo;

¹ Laddove la carica non coincida con quella di Amministratore Delegato.

² Le "aziende rilevanti" del Gruppo Sella sono quelle che svolgono attività bancaria, finanziaria (se rivolta nei confronti del pubblico).

- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante "personale più rilevante", tenendo anche conto delle informazioni ricevute in merito agli eventuali investimenti finanziari;
- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- vigila che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con la gestione da parte della banca dei suoi profili di rischio, capitale e liquidità, che i sistemi di remunerazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla banca, che rispettino i principi di equità e di neutralità rispetto al genere e tengano opportunamente in considerazione l'integrazione dei fattori ESG definiti nell'ambito della più ampia strategia del Gruppo tempo per tempo vigente;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al consiglio di amministrazione per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati interni al consiglio di amministrazione, in particolare con il Comitato Rischi³ ;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti⁴ nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti:
 - o sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi (compresa l'applicazione di meccanismi di malus e di clawback), ivi compreso l'accertamento delle condizioni poste per l'erogazione delle quote differite di remunerazione variabile maturate in esercizi precedenti;
 - o sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante ivi comprese le eventuali esclusioni;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea degli Azionisti.

Il Regolamento del Comitato prevede che il medesimo organizzi autonomamente i propri lavori con il coordinamento del Presidente e si riunisca con congruo anticipo rispetto alla riunione dell'organo competente a deliberare in ordine alle materie per le quali il Comitato deve esprimere un preventivo parere, nonché ogniqualvolta il Presidente del Comitato stesso lo ritenga opportuno.

³ Ferme restando le competenze del Comitato Remunerazione, il Comitato Rischi accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della banca siano coerenti con il RAS.

⁴ Ci si riferisce in particolare al Risk management, al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla banca.

Per l'esercizio 2023 il Comitato si è riunito 9 volte e ha avuto modo di operare concretamente, esprimendosi, tra l'altro, in merito a 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 2023;
- esiti del processo di auto valutazione per l'individuazione del "personale più rilevante" per l'anno 2023;
- modalità di attuazione delle Politiche di Remunerazione per l'anno 2022;
- approvazione di importi, criteri e modalità di consuntivazione della remunerazione variabile per il 2022 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 obiettivi (MBO).

Il Comitato per la Remunerazione non si è avvalso nel corso del 2023 di consulenti esterni per lo svolgimento della propria attività.

Nel processo di definizione e modifica delle Politiche e nel processo di verifica in merito alla loro corretta attuazione e funzionamento, sono state coinvolte le funzioni aziendali di Revisione Interna, Compliance, Risk Management, Risorse Umane, Pianificazione Strategica e Controllo di Gestione, alle quali spetta, in coerenza con le responsabilità loro assegnate, prima di tutto il compito di verificare la corretta applicazione dei principi e criteri previsti dalla normativa.

In particolare:

- la funzione Compliance: (i) verifica la coerenza delle Politiche di Remunerazione con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili al gruppo Sella, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la Clientela; (ii) pone inoltre in essere controlli per verificare l'assenza di conflitti di interesse e (iii) collabora con la funzione Risorse Umane al fine di assicurare che le politiche e la politica di gestione del Personale siano definite ed attuate in modo coerente e non contengano indirizzi tra loro contrastanti e in merito alla concreta e corretta attuazione a tutti i livelli di quanto previsto nelle Politiche;
- la funzione Risk Management: (i) verifica che i sistemi di remunerazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla

banca/società e dal gruppo, secondo metodologie coerenti con quelle che la banca/società e il gruppo adottano per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni, anche attraverso (ii) la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante e ex post) ed (iii) esprimendosi sulla corretta attivazione di questi ultimi;

- la funzione Pianificazione Strategica e la Funzione Controllo di gestione sono coinvolte rispettivamente in merito a: (i) coerenza delle Politiche con gli obiettivi strategici di società e di gruppo e con gli obiettivi di gestione e il controllo dei rischi e (ii) in merito alla valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in fase di definizione delle politiche retributive, rispettivamente per l'individuazione dei parametri quantitativi relativi agli obiettivi strategici da collegare alla componente variabile e per la determinazione del budget di spesa.
- la funzione Risorse Umane: (i) garantisce ausilio tecnico e (ii) predispone il materiale di supporto propedeutico alla definizione delle Politiche e alla loro attuazione; (iii) fornisce il proprio supporto alle attività in capo alla funzione di Compliance, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione del gruppo;
- la funzione di Revisione Interna verifica, con frequenza annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche di Remunerazione del gruppo Sella e alla normativa di riferimento.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Comitato per la Remunerazione per l'adozione di eventuali misure correttive. Il Consiglio di Amministrazione ne valuta inoltre la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea degli Azionisti.

Aggiornamento 2023

Le Politiche di remunerazione sono state riesaminate e aggiornate nel 2023, seppur redatte in sostanziale continuità con quelle 2022. Le modifiche apportate per il 2023 sono relative principalmente a:

- l'integrazione, nell'ambito dell'analisi annuale del gender pay gap, del "modello dei ruoli", che permette di effettuare analisi più approfondite dei dati riferiti all'intera popolazione aziendale;
- l'integrazione di quanto recentemente previsto dalla normativa in materia di "carried interest";
- il recepimento delle indicazioni di Assoreti nella definizione delle componenti di remunerazione ricorrente e non ricorrente dei consulenti finanziari agenti;
- la remunerazione variabile, con riferimento a:

**EU REMA
b) 3**

- la possibilità di individuare come gate di accesso ai sistemi incentivanti indicatori aggiuntivi rispetto all'utile (se questo si reputa non appropriato a riflettere le caratteristiche dello specifico business di riferimento) definendone il relativo processo di governance;
- l'allineamento delle modalità di definizione degli obiettivi in linea con le nuove linee guida ESMA;
- i criteri per la valutazione dell'«importo contenuto» di remunerazione variabile da riconoscere alle Risorse Umane;
- la revisione delle attività correlate alle autodichiarazioni del personale più rilevante richieste annualmente;
- l'estensione delle regole relative alla cd. Severance ai consulenti finanziari e la definizione di un nuovo limite massimo in termini di importo assoluto.

Perimetro di applicazione e Personale più Rilevante

Le Politiche di Remunerazione definite per il 2023 sono state applicate a tutte le società facenti parte del Gruppo Sella⁵ e, all'interno delle società, ai seguenti soggetti:

- Consiglieri di Amministrazione;
- Consiglieri di Amministrazione che ricoprono particolari cariche;
- Consiglieri di Amministrazione non esecutivi che ricoprono particolari cariche;
- Componenti di organi di controllo (relativamente ai sindaci effettivi);
- Vertici aziendali: ovvero dirigenti e quadri direttivi che ricoprono funzioni apicali o funzioni di responsabilità a livello di gruppo e di singola società⁶;
- Responsabili e dipendenti operanti nelle funzioni di controllo a presidio dei rischi e nelle funzioni preposte alla redazione dei documenti contabili societari;
- Altri dipendenti non rientranti nelle precedenti categorie;
- Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede;
- Collaboratori abituali non legati alle società del Gruppo da rapporti di lavoro subordinato⁷.

Ai fini dell'attuazione delle Politiche di Remunerazione alcuni soggetti sono 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

EU REMA
a) 3
EU REMA
a) 4

⁵ Si precisa che una società di gestione del risparmio ha definito per il 2023 il proprio documento di Politiche di remunerazione, predisposto nel rispetto delle disposizioni europee e nazionali che regolamentano il settore del risparmio gestito. Resta in ogni caso assicurata la coerenza tra le Politiche di remunerazione della SGR e le Politiche di remunerazione di Gruppo, ivi inclusi in particolare gli indirizzi forniti in materia di neutralità rispetto al genere, del collegamento con i rischi del gruppo, la compatibilità con i livelli di capitale e liquidità del gruppo e l'orientamento di medio-lungo termine.

⁶ Compreso il Vice CEO.

⁷ Per collaboratori abituali si intendono ad esempio collaboratori con contratti di consulenza o contratti a progetto e agenti che forniscono la loro prestazione in maniera non sporadica o saltuaria.

e della Società.

Il Personale più Rilevante è identificato annualmente, a livello di Gruppo e di singola banca, sulla base del "Processo di Identificazione del Personale più Rilevante.", che forma parte integrante delle Politiche di remunerazione di Gruppo.

L'identificazione del "personale più rilevante" per l'anno 2023 è stata quindi svolta dal Consiglio di Amministrazione di Banca Patrimoni Sella & C. che ha identificato, nelle sedute del 2 marzo 2023 e del 27 maggio 2023, il "personale più rilevante" per Banca Patrimoni Sella & C.

L'analisi è stata condotta includendo nel Personale più Rilevante tutti coloro che soddisfano:

- uno qualsiasi dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dalle disposizioni di Banca d'Italia al paragrafo 6, titolo IV, Capitolo 2, Sezione I;
- uno qualsiasi dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento Delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923, 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 abbia alcun impatto sul profilo di rischio di una unità operativa rilevante;
- eventuali altri criteri aggiuntivi stabiliti per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la Banca e/o per il Gruppo.

Per l'anno 2023 sono stati identificati come "personale più rilevante" 43⁸ soggetti.

Caratteristiche e obiettivi principali della politica di remunerazione

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 servizi o beni in natura (fringe benefits) in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alle società del Gruppo.

La remunerazione è suddivisa in modo rigoroso fra remunerazione fissa e remunerazione variabile.

Per remunerazione fissa si intendono le voci retributive determinate e corrisposte indipendentemente dai risultati della persona/servizio/area/società e Gruppo.

Ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa è considerata remunerazione variabile, con particolare riferimento alle voci retributive legate al raggiungimento di obiettivi stabiliti ed erogate sulla base dei risultati effettivamente raggiunti.

**EU REMA
b) 1**

**ART. 450
- b)**

**ART. 450
- f)**

⁸ Personale in servizio al 31/12/2023, identificato come "personale più rilevante" per almeno tre mesi in corso d'anno.

Il sistema retributivo 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.

I sistemi incentivanti adottati sono in linea con le strategie e gli obiettivi di lungo periodo e sono strutturati 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 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 (nei casi di start-up e ristrutturazione aziendale da valutare ad inizio periodo) e rispetti i vincoli di rischio fissati ogni anno in conformità alle indicazioni del Consiglio di Amministrazione). Possono essere inoltre individuati e valutati su base annuale, in casi eccezionali e debitamente motivati e per un periodo di tempo definito ex ante, previo parere del Comitato Remunerazione e approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e della Società, differenti indicatori qualora l'utile non fosse l'indicatore più appropriato a riflettere le caratteristiche dello specifico business di riferimento. Inoltre se una singola società e/o il Gruppo raggiunge risultati pari o inferiori al 50% rispetto a quanto previsto a budget è obbligo del Consiglio di Amministrazione della società valutare una riduzione, fino all'azzeramento, della remunerazione variabile a consuntivo.

L'adozione di corretti meccanismi di remunerazione consente di:

- assicurare una eccellente gestione ordinaria del gruppo e delle società;
- orientare e incentivare i comportamenti attesi ("virtuosi");
- agire sulla motivazione e sulle aspettative delle persone;
- contribuire a supportare la realizzazione degli obiettivi strategici di breve e lungo periodo;
- riconoscere e premiare i diversi contributi individuali/di team;
- contribuire alla competitività ed attrattività del gruppo nei confronti del mercato del lavoro esterno;
- fidelizzare le persone.

Caratteristiche del sistema di remunerazione variabile per il Personale più Rilevante

In coerenza con quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo e

**EU REMA
d)**

nelle disposizioni di Banca d'Italia in tema di remunerazione e incentivazione, la remunerazione variabile maturata a consuntivo per il "personale più rilevante" di Banca Patrimoni Sella & C. per l'anno 2023 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.

**ART. 450
- d)**

La remunerazione variabile di breve periodo per il CEO, in applicazione di quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo, è determinata ogni anno applicando il meccanismo dell'interessenza:

**EU REMA
b) 2**

- in base ad una percentuale prestabilita dell'Utile Netto consolidato di gruppo rettificato e corretto in funzione del rischio, che ha un peso mai inferiore al 10% della remunerazione variabile di breve periodo complessivamente prevista⁹;
- in base ad una percentuale prestabilita dell'Utile Netto della società o dell'utile netto dell'area di business o di attività.

**EU REMA
c)**

**EU REMA
e) 1**

**EU REMA
e) 2**

**EU REMA
e) 4**

Le modalità e i criteri determinati prevedono per il "personale più rilevante" una grande attenzione all'ottica di lungo periodo e allo sviluppo "pluriennale" dell'attività.

**ART. 450
- b)**

**ART. 450
- c)**

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

- il meccanismo di rettifica delle percentuali e 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 si attiva 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

**EU REMA
e) 3**

**EU REMA
f) 1**

⁹ La componente legata all'utile netto consolidato rettificato non è prevista per i vertici e i responsabili apicali delle società di gestione del risparmio.

applicata l'ulteriore previsione, in base alla quale la remunerazione variabile massima a consuntivo non può eccedere oltre tre¹⁰ volte la remunerazione variabile fissata a budget. Per la maggior parte del "personale più rilevante" detto vincolo risulta maggiormente stringente ed agisce da limite preventivo rispetto a quei casi in cui la remunerazione variabile maturata a consuntivo possa raggiungere il 200% della remunerazione fissa;

- 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 € 50.000 lordi o se il rapporto fra remunerazione variabile a consuntivo e remunerazione complessiva è superiore ad un terzo, con percentuali e periodi di differimento che variano da 4 a 5 anni in funzione dell'importo di remunerazione variabile maturata e della categoria di appartenenza del personale più rilevante¹¹;
- ove la remunerazione variabile sia soggetta a differimento sulla base di quanto stabilito al punto precedente, il 50% o più della componente variabile, sia per ciò che riguarda la componente pagata a pronti (up-front) che le componenti soggette a differimento è accantonato, assoggettato a specifici periodi di mantenimento e rivalutato o svalutato:
 - per una quota pari al 40% sulla valutazione economica delle azioni di Banca Sella Holding, rappresentativa del valore economico del Gruppo Sella;
 - per una quota pari al 60% sulla valutazione economica delle azioni di Banca Patrimoni Sella & C.

L'erogazione della parte differita avverrà ogni anno a condizione che:

- siano rispettati i limiti patrimoniali regolamentari;
- per il Personale non appartenente alle funzioni aziendali 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 verranno esaminate dal Consiglio di Amministrazione che potrà decidere la riduzione o l'azzeramento della quota di bonus accantonata. In caso di cambiamento di ruolo la valutazione sulla sostenibilità degli utili verrà effettuata con riferimento al ruolo ricoperto al momento della maturazione del bonus;

EU REMA
g) 1
EU REMA
i) 1

ART. 450
- e)
ART. 450
-f)
ART. 450
-k)

EU REMA
f) 2

¹⁰ Tale limite rappresenta il limite massimo previsto dalle politiche di remunerazione e può essere ridotto se previsto dai meccanismi di incentivazione approvati.

¹¹ Ad eccezione del personale più rilevante del Gruppo appartenente alla società di gestione del risparmio che ha definito differenti meccanismi di differimento della remunerazione variabile nel proprio documento di politiche di remunerazione.

- per il Personale appartenente alle funzioni aziendali 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 verranno esaminate dal Consiglio di Amministrazione che potrà decidere la riduzione o l'azzeramento della quota di bonus accantonata. In caso di cambiamento di ruolo la valutazione verrà effettuata con riferimento al ruolo ricoperto al momento della maturazione del bonus;
- al momento dell'effettivo pagamento continui il rapporto di lavoro con una società del gruppo (oppure in caso di pensionamento, premorienza o invalidità)¹²; nel caso in cui siano state rassegnate le dimissioni la Società si riserva – ferma restando l'applicazione di principi di equità e parità di genere - di valutare il riconoscimento della componente variabile;
- non siano emersi comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela e/o carenze patrimoniali;
- i risultati non si siano rilevati non duraturi o non realmente conseguiti, per effetto di condotte dolose o gravemente colpose

L'erogazione della componente variabile della remunerazione è subordinata alla clausola di claw-back. Tale clausola prevede la restituzione degli importi netti corrisposti nei cinque anni precedenti a titolo di remunerazione variabile in caso di comportamento¹³ da cui è derivata una perdita significativa per la società, il Gruppo o per la clientela e in tutti i casi in cui si possono ravvisare comportamenti fraudolenti, dolosi o di colpa grave a danno della società o del Gruppo da parte del Personale destinatario della remunerazione.

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.

Remunerazione variabile annuale 2023

Per l'anno 2023 i vincoli di accesso alla consuntivazione della remunerazione variabile validi per tutto il personale del Gruppo, ovvero:

- Common Equity Tier 1 di Gruppo $\geq 12,75\%$
- Utile netto Banca Patrimoni Sella & C. > 0
- Utile netto consolidato di Gruppo > 0
- Rischio di non conformità Banca Patrimoni Sella & C. $< R4$
- Rischio di riciclaggio Banca Patrimoni Sella & C. $< R4$

risultano superati.

Nell'ambito delle consuntivazioni dei premi individuali, per il CEO cui si applica il meccanismo

¹² Fatte salve cessazioni dal servizio concordate con la società a seguito di operazioni di ristrutturazione aziendale.

¹³ Si fa riferimento a comportamenti non conformi a disposizioni di etero auto regolamentazione.

dell'interessenza:

- è stato verificato il superamento dei vincoli di accesso del perimetro di competenza;
- ove previsto, sono stati utilizzati per il calcolo oltre all'utile netto di gruppo rettificato e corretto in funzione del rischio, gli utili netti di Società/Business Line a consuntivo per il 2023;
- è stata applicata la correzione in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali;
- è stata applicata la correzione in funzione del rischio, derivanti dalla consuntivazione delle schede KRI (Key Risk Indicators). In questo ambito si precisa che il meccanismo è agganciato alla consuntivazione degli indicatori RAS presenti nelle schede individuali. La consuntivazione degli indicatori fa riferimento al 31/12/2023 e i fattori correttivi sono modulati in funzione del peso attribuito a ciascun ambito di rischio e del posizionamento a consuntivo degli indicatori sottostanti rispetto alle soglie di appetite e tolerance deliberate.

Sono stati analizzati a livello di Gruppo i principali eventi societari e gli eventi non ricorrenti (che non rientrano nella normale attività dei business o che non sono stati previsti in sede di budget) con impatto sull'utile netto al fine di valutarne l'eventuale trattamento ai fini delle consuntivazioni, affinché gli indicatori quantitativi risultino adeguatamente rappresentativi di un risultato sostenibile su base pluriennale.

Con particolare riferimento all'aggiustamento per il rischio, l'esame dei principali indicatori di rischio ha permesso l'eventuale correzione della remunerazione variabile in funzione del loro livello a consuntivo rispetto alle soglie definite nel RAS. Nessuno degli indicatori di risk management analizzati ha fatto emergere criticità rispetto al sistema incentivante.

**EU
REMA
c)**

La remunerazione variabile per il restante personale è stata consuntivata sulla base delle regole contenute nel documento "Sistema incentivante Banca Patrimoni Sella & C. per il 2023" approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca nella seduta consiliare del 23 marzo 2023.

Con particolare riferimento al personale operante nelle funzioni aziendali di controllo, la remunerazione variabile è stata determinata sulla base del premio stabilito a budget misurato sulla base dei risultati effettivamente raggiunti in relazione a parametri, prevalentemente di natura qualitativa e coerenti con le finalità della funzione svolta, quali ad esempio:

- qualità dell'attività lavorativa; ad esempio: capacità di far emergere le anomalie nell'ambito delle attività oggetto di controllo e di portarle a conoscenza di livelli appropriati dell'impresa;
- rispetto scadenze (ad esempio rispetto del piano annuale delle attività) e progetti;
- rispetto livelli di servizio;

**EU REMA
b) 4**

- 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;
- gestione e crescita delle persone.

Riconoscimento remunerazione variabile al Personale più Rilevante e modalità di corresponsione

Per il "personale più rilevante" identificato al 31/12/2023, 34¹⁴ hanno maturato una remunerazione variabile annuale.

Il differimento della remunerazione variabile maturata nel 2023 ha coinvolto 19 soggetti, per una percentuale di differimento¹⁵ pari:

- al 70% e per un periodo di differimento di 4 anni per 18 persone;
- al 80% e per un periodo di differimento di 5 anni per 1 persona.

Per 15 soggetti, che hanno maturato una remunerazione variabile inferiore a 50.000€ e ad 1/3 della remunerazione complessiva, il premio sarà erogato upfront in contanti.

La remunerazione complessiva per tali soggetti ammonta a 10.325.813 €, di cui 10.113.270€ di remunerazione fissa e 212.543€ di remunerazione variabile.

**EU REMA
i) 1**

**ART. 450
- k)**

Per 1 soggetto che ha maturato un variabile annuale che ha superato il limite previsto rispetto alla remunerazione fissa è stato applicato il cap alla remunerazione variabile.

L'incidenza media della remunerazione variabile effettivamente maturata sulla remunerazione fissa è stata pari al 22,20% sul totale del "personale più rilevante" per cui è prevista remunerazione variabile a budget.

Tutta la remunerazione variabile, annuale e differita, è riconosciuta cash, non essendo ad oggi previsti nel gruppo piani basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari. È comunque prevista la possibilità¹⁶ che i beneficiari che hanno effettivamente maturato un premio per l'anno 2023 possano esprimere la volontà di ricevere il premio maturato, o quota parte di esso, in Azioni Speciali della Capogruppo.

Riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto

¹⁴ Le informazioni sono riferite al 21.03.2024, data del Consiglio di Amministrazione di Banca Patrimoni Sella & C.

¹⁵ Tale percentuale include la quota upfront da erogare in cash indicizzato.

¹⁶ Previa conclusione positiva dell'iter di approvazione dell'iniziativa da parte dell'Assemblea degli Azionisti di Banca Sella Holding S.p.A. e dei Consigli di Amministrazione e Assemblee ordinarie delle Società del Gruppo che intendono aderire all'iniziativa.

La remunerazione variabile nel gruppo Sella, per sua natura, non è in nessun caso garantita. Unica eccezione riguarda la possibilità di prevedere bonus di ingresso¹⁷ se la banca rispetta i requisiti prudenziali, limitatamente al nuovo Personale e al primo anno di impiego¹⁸. I bonus di ingresso, ove previsti e riferiti al Personale più Rilevante non sono assoggettati alle norme relative al differimento ma concorrono a determinare il rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa, salvo che siano corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

Nel 2023, previa delibera favorevole dei Consigli di Amministrazione sono stati attribuiti 21 bonus di ingresso in un'unica soluzione al momento dell'ingresso in azienda: 13 a consulenti finanziari agenti e 8 a dipendenti.

I compensi pattuiti a qualunque titolo e/o forma in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, per la quota eccedente le previsioni di legge o del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) in merito all'indennità di mancato preavviso, ove prevista, costituiscono la cd. severance¹⁹. Il patto di non concorrenza è ricompreso tra questi in funzione dell'ammontare complessivamente corrisposto.

Non possono essere pattuite nei contratti di lavoro clausole che assicurino compensi garantiti in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

Ove pattuiti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, tali compensi devono essere riconosciuti in misura non superiore alle tre annualità di remunerazione fissa per tale intendendosi (i) per i dipendenti, la retribuzione annua lorda, eventuali indennità di ruolo e/o emolumenti percepiti per la carica e non riversati, e (ii) per i Consulenti Finanziari, la media della remunerazione ricorrente dell'ultimo periodo²⁰ e, in ogni caso, non superare l'importo di 2.000.000 di euro²¹.

¹⁷ Si fa riferimento ai cosiddetti "entry bonus" o "welcome bonus".

¹⁸ Tale bonus non può essere riconosciuto più di una volta alla stessa persona né dalla banca né da altra società del gruppo.

¹⁹ Non sono considerati "severance":

- l'indennità di mancato preavviso fissato da contratto collettivo nazionale di lavoro;
- i compensi stabiliti in sede giudiziale e di collegio arbitrale, ai sensi di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero sia quando la somma da riconoscere è determinata da un terzo indipendente (giudice o arbitro) e non è frutto di un accordo tra datore di lavoro e dipendente;
- le somme pattuite nell'ambito di operazioni straordinarie di ristrutturazione che rispettano congiuntamente le seguenti condizioni: rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, sono di ammontare non superiore a 100.000 euro e prevedono meccanismi di clawback che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti e di colpa grave a danno della società;
- gli incentivi all'esodo connessi anche con operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione che rispettano congiuntamente le seguenti condizioni: rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, favoriscono l'adesione a misure di sostegno al reddito previste da legge e da contratto e prevedono meccanismi di clawback che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti e di colpa grave a danno della società.

²⁰ Come definita – per i consulenti operanti in qualità di agenti – dalle Disposizioni di Vigilanza.

²¹ Tali importi sono da intendersi comprensivi dell'eventuale indennità derivante da legge o da contratto nazionale del lavoro

Le componenti ricomprese nella severance sono assimilate alla remunerazione variabile e assoggettate per il Personale più Rilevante alle regole di maggior dettaglio previste nella politica di remunerazione.

Nel corso del 2023, nel rispetto dei limiti massimi approvati dalle Assemblee degli Azionisti e con le modalità previste dalla politica di remunerazione, sono stati accordati a 3 soggetti non appartenenti al "personale più rilevante" compensi per conclusione anticipata del rapporto di lavoro²².

²² Nella tabella REM 3 sono rappresentati gli importi erogati al personale più rilevante che rientrano nell'ambito di definizione di remunerazione variabile.

Parte 2 – Informativa quantitativa sulle remunerazioni

Si sottopongono all'Assemblea i documenti contenenti la sintesi numerica delle modalità di applicazione per l'anno 2023 delle Politiche di Remunerazione in Banca Patrimoni Sella & C. per tutto il personale e in particolare per il "personale più rilevante".

I prospetti allegati sono redatti per Banca Sella Holding e il gruppo Sella secondo quanto previsto dal 37° aggiornamento della Circolare 285 della Banca d'Italia, i modelli e le istruzioni individuate nel Regolamento di esecuzione (UE) del 15.03.2021, n 637 e delle istruzioni riportate nella Circolare ABI - Serie Tecnica n. 16 - 28 luglio 2022.

In particolare, la sezione contiene:

- l'informativa quantitativa sulle remunerazioni per area di attività per il personale;
- l'informativa quantitativa per il personale più rilevante relativa a:
 - o remunerazione riconosciuta per l'esercizio (Modello EU REM1);
 - o pagamenti speciali (Modello EU REM2);
 - o remunerazione differita (Modello EU REM3);
 - o remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio (Modello EU REM4);
 - o informazioni sulla remunerazione complessiva per l'esercizio (Modello EU REM5).

Viene riportato inoltre il prospetto di Remunerazione del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vice Direttori Generali.

BANCA PATRIMONI SELLA & C. - ANNO 2023

INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER AREA DI ATTIVITÀ

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

Informativa in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione - anno 2023	Numero persone coinvolte (2023)	RETRIBUZIONE FISSA		RETRIBUZIONE VARIABILE									RAPPORTI (%)			
		Compenso "Fisso" medio	Compenso "Fisso" totale	COMPENSO VARIABILE ANNUALE									Bonus Bank erogata nell'esercizio 2023 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	"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	di cui: "variabile a consuntivo" upfront in strumenti finanziari o equiparati e variabile a				
Categorie	(a)	(b=c/a)	Lordo (c)	Lordo (d=e/a)	Lordo (e)	Lordo (f=g/a)	Lordo (g=h+i)	Lordo (h)	Lordo (i)	Lordo (j)	Lordo (k)	Lordo (l)	Lordo (m)	Lordo (n)	Lordo (o=d/b)	Lordo (p=f/b)
SINDACI	3	28.333	85.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
AMMINISTRATORI	11	38.051	418.559	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
PERSONALE PIU' RILEVANTE	32	601.666	19.253.299	100.660	3.221.129	120.618	3.859.780	3.839.780	20.000	1.225.714	2.634.065	1.042.925	1.042.925	16,73%	20,05%	
di cui AMMINISTRATORE DELEGATO	1	295.240	295.240	540.000	540.000	590.480	590.480	590.480	0	118.096	472.384	167.116	167.116	182,90%	200,00%	
di cui ALTA DIRIGENZA	3	161.310	483.929	166.667	500.000	206.667	620.000	620.000	0	186.000	434.000	134.007	134.007	103,32%	128,12%	
di cui RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	5	89.711	448.553	21.488	107.438	25.070	125.350	125.350	0	88.950	36.400	0	0	23,95%	27,95%	
di cui INVESTMENT BANKING e ASSET MANAGEMENT (Mercato Monetario e Obbligazionario, Direzione Investimenti e Tesoreria)	3	227.449	682.348	231.458	694.375	257.234	771.703	771.703	0	231.511	540.192	478.376	478.376	101,76%	113,10%	
di cui RETAIL BANKING (Direzione Commerciale, Private Banker, Direzione Prodotti e Direzione Credit)	6	1.336.015	8.016.088	97.917	587.500	131.879	791.275	791.275	0	241.775	549.500	110.133	110.133	7,33%	9,87%	
di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI (Area Risorse Umane, Direzione Affari Generali, Direzione Operations e ICT, Direzione Finanza)	6	108.923	653.536	79.688	478.125	99.333	596.000	576.000	20.000	217.300	378.700	77.810	77.810	73,16%	91,20%	
di cui CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	8	1.084.201	8.673.605	39.211	313.691	45.621	364.972	364.972	0	142.082	222.889	75.483	75.483	3,62%	4,21%	
FUNZ. AZIENDALI DI CONTROLLO	24	41.625	999.006	3.229	77.500	4.621	110.900	110.900	0	110.900	0	0	0	7,76%	11,10%	
INVESTMENT BANKING (Mercato Monetario e Obbligazionario)	4	51.576	206.306	39.000	156.000	40.750	163.000	163.000	0	163.000	0	0	0	75,62%	79,01%	
RETAIL BANKING (Direzione Commerciale, Direzione Prodotti, Grand Patrimoni e Wealth Management e Direzione Credit)	337	70.891	23.890.235	7.283	2.454.533	13.737	4.629.362	3.510.952	1.118.410	4.629.362	0	0	0	10,27%	19,38%	
ASSET MANAGEMENT (Direzione Investimenti)	99	46.475	4.600.987	4.274	423.100	9.611	951.531	861.600	89.931	951.531	0	20.253	20.253	9,20%	20,68%	
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI (Area Risorse Umane, Direzione Affari Generali, Direzione Operations e ICT, Direzione Finanza)	445	137.227	61.066.061	2.197	977.489	7.662	3.409.559	3.076.059	333.500	3.409.559	0	25.819	25.819	1,60%	5,58%	
CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	56	65.890	3.689.831	10.484	587.100	25.193	1.410.809	1.139.250	271.559	1.410.809	0	0	0	15,91%	38,24%	
TOTALE	1.011	112.967	114.209.285	7.811	7.896.851	14.377	14.534.941	12.701.541	1.833.400	11.900.876	2.634.065	1.088.997	1.088.997	6,91%	12,73%	
TOTALE (escluso amministratori/sindaci/consulenti)	997	114.048	113.705.726	7.921	7.896.851	14.579	14.534.941	12.701.541	1.833.400	11.900.876	2.634.065	1.088.997	1.088.997	6,94%	12,78%	

Note:

- Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2023.
- 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 999 soggetti complessivi, 195 in totale non hanno avuto remunerazione variabile nel corso del 2023
- Il totale di remunerazione variabile è comprensivo di tutte le componenti variabili erogate nel e per il 2023, vale a dire, premi obiettivi, patti di stabilità, una-tantum, entry bonus, componente non ricorrente per i consulenti finanziari agenti

BANCA PATRIMONI SELLA & C. – ANNO 2023

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 2023 a consuntivo - erogata upfront	Remunerazione variabile 2023 a consuntivo - soggetta a differimento
Presidente	123.000			
Amministratore Delegato e Direttore Generale	284.240	11.000	118.096	472.384
Alta Dirigenza	475.000	8.929	186.000	434.000

Privacy: ai fini della normativa sulla tutela dei dati personali, Banca Patrimoni Sella & C., 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").

INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio del 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 (**)	
1		Numero dei componenti del personale più rilevante	11	1	3	28
2	Remunerazione fissa	Remunerazione fissa complessiva	2.050.586	295.240	483.929	18.474.129
3		di cui in contanti	2.048.527	284.240	475.000	18.434.839
7		di cui altre forme	2.059	11.000	8.929	39.290
9		Numero dei componenti del personale più rilevante	3	1	3	27
10	Remunerazione variabile	Remunerazione variabile complessiva (*) (**)	3.360	590.480	587.000	2.649.300
11		di cui in contanti	3.360	286.737	293.500	1.415.242
12		<i>di cui differita</i>	-	168.641	117.400	493.623
EU 14x		di cui altri strumenti	-	303.743	293.500	1.234.058
EU 14y		<i>di cui differita</i>	-	185.647	117.400	493.623
17	Remunerazione complessiva (2+10)		2.053.946	885.720	1.070.929	21.123.429

(importi lordi)

(*) Per 3 componenti dell'organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica è prevista una remunerazione variabile relativa alla loro attività di Consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede

(**) Include le componenti di remunerazione variabile garantita erogate al personale in forza nel 2023 e riportate nella REM 2 ed eventuali patti di stabilità/una tantum erogati nel 2023

(***) Come previsto dalla politica di remunerazione a partire dal 2019, la componente variabile riconosciuta in strumenti finanziari o ad essi correlata

BANCA PATRIMONI SELLA & C. – ANNO 2023

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
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei componenti del personale più rilevante				
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				
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				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei componenti del personale più rilevante				1
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo (*)				36.368,00
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei componenti del personale più rilevante				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
Di cui versati nel corso dell'esercizio				
Di cui differiti				
Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus				
Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona (importi lordi)				

(*) Trattamenti di fine rapporto per altri componenti del personale più rilevante: cessazione di rapporto di lavoro relativa al 2021.

BANCA PATRIMONI SELLA & C. – ANNO 2023

Modello EU REM3: remunerazione differita del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	a=b+c	b	c	d	e	f	EU -g	EU - h
	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	<i>Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio</i>	<i>Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi</i>	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
1	-	-	-	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-
5	-	-	-	-	-	-	-	-
7	546.250	239.450	306.800	-	-	-	167.116	123.250
8	243.270	116.200	127.070	-	-	-	100.676	-
11	302.980	123.250	179.730	-	-	-	66.440	123.250
13	347.750	205.719	142.031	-	-	-	134.007	139.625
14	116.094	66.094	50.000	-	-	-	59.421	-
17	231.656	139.625	92.031	-	-	-	74.586	139.625
19	2.126.556	1.060.687	1.065.869	-	-	-	741.801	626.263
20	907.955	434.424	473.530	-	-	-	393.509	-
23	1.218.601	626.263	592.339	-	-	-	348.293	626.263
25	3.020.556	1.505.856	1.514.700	-	-	-	1.042.925	889.138

(importi lordi)

(*) L'importo complessivo della correzione implicita ex post è correlato alla rivalutazione/svalutazione delle quote differite in cash indicizzato soggette a retention. Il dato di indicizzazione è in via di definizione.

BANCA PATRIMONI SELLA & C. – ANNO 2023

Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

EUR	Componenti del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 4F0, lettera i), del CRR.
Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	3
Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	
Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	1
Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	1
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	1
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. – ANNO 2023

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						
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica (a)	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali (b)	Funzioni di controllo interno indipendenti (b)	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei componenti del personale più rilevante									43
2	11	1	12							
3					2		1			
4				3	14		6	5		
5	2.053.946	885.720	-	1.454.051	18.576.929	-	1.589.475	573.903	-	
6	3.360	590.480		771.703	1.556.247		783.000	125.350		
7	2.050.586	295.240		682.348	17.020.683		806.475	448.553		

Regolamento UE n. 637/2021 del 15 marzo 2021 - **SINOTTICO ELEMENTI TABELLA EU REMA**

EU REMA a) 1	Nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio
EU REMA a) 2	Consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione;
EU REMA a) 3	Descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi
EU REMA a) 4	Descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente
EU REMA b) 1	riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate

EU REMA b) 2	informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post
EU REMA b) 3	se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione.
EU REMA b) 4	informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla
EU REMA b) 5	politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto
EU REMA c)	Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione
EU REMA d)	I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.
EU REMA e) 1	un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone
EU REMA e) 2	riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente
EU REMA e) 3	informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti
EU REMA e) 4	informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli"

EU REMA f) 1	Riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale
EU REMA f) 2	informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale)
EU REMA f) 3²³	se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante
EU REMA g) 1	informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti
EU REMA h) 1	A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza
EU REMA i) 1	Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR. Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.
EU REMA j) 1²⁴	I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR

Regolamento UE n. 876/2019 del 20 maggio 2019 – SINOTTICO art. 450

²³ Non applicabile

²⁴ Non applicabile

ART. 450 – a)	informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione, nonché il numero di riunioni tenute dal principale organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni durante l'esercizio, comprese, se del caso, informazioni sulla composizione e sul mandato del comitato per le remunerazioni, il consulente esterno dei cui servizi ci si è avvalsi per definire la politica di remunerazione e il ruolo delle parti interessate;
ART. 450 – b)	informazioni sul collegamento tra la remunerazione e le performance del personale
ART. 450 – c)	le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per il rischio, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione
ART. 450 – d)	i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della direttiva 2013/36/UE
ART. 450 – e)	informazioni sui criteri di valutazione delle performance in virtù dei quali sono concesse azioni, opzioni o altre componenti variabili della remunerazione
ART. 450 – f)	i principali parametri e le motivazioni di qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria
ART. 450 – g)	informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per area di business
ART. 450 – h)	informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio degli enti, con indicazione dei seguenti elementi: i) gli importi della remunerazione riconosciuta per l'esercizio, suddivisi in remunerazione fissa (con la descrizione delle componenti fisse) e variabile, e il numero dei beneficiari; ii) gli importi e le forme della componente variabile riconosciuta della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie, separatamente per la parte versata in anticipo e la parte differita; iii) gli importi della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti, suddivisi tra l'importo che matura nel corso dell'esercizio e l'importo che maturerà negli esercizi successivi; iv) l'importo della remunerazione differita che matura nel corso dell'esercizio versato nel corso dell'esercizio stesso, e ridotto mediante correzioni delle performance; v) i premi facenti parte della remunerazione variabile assegnati durante l'esercizio e il

	numero dei beneficiari; vi) i trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio; vii) gli importi dei trattamenti di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, suddivisi tra quelli versati in anticipo e quelli differiti, il numero di beneficiari e il trattamento di fine rapporto più elevato che è stato riconosciuto a una singola persona;
ART. 450 – i)	il numero di persone che sono state remunerate con 1 milione di EUR o più per esercizio, con la remunerazione tra 1 e 5 milioni di EUR ripartita in fasce di pagamento di 500 000 EUR e con la remunerazione pari o superiore a 5 milioni di EUR ripartita in fasce di pagamento di 1 milione di EUR
ART. 450 – j)	a richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza
ART. 450 – k)	informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE