

Informativa
del Consiglio di
Amministrazione
sull'attuazione delle
Politiche di Remunerazione
nell'anno 2017

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

Tale relazione fornisce un'informativa in ordine all'attuazione delle vigenti politiche di remunerazione nel corso dell'esercizio 2017 volta ad 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.

La Relazione, articolata in due parti contiene:

- nella prima parte un'informativa sulle modalità con cui sono state definite ed attuate in Banca Patrimoni Sella & C. nel corso del 2017 le politiche di remunerazione;
- 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 2017

In merito al processo decisionale seguito per la definizione delle politiche retributive per l'anno 2017, rammenta che il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 2 marzo 2017 ha riesaminato il documento delle Politiche di Remunerazione che è stato sottoposto alla propria Assemblea degli Azionisti in data 3 aprile 2017.

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Patrimoni Sella & C. S.p.A. del 4 aprile 2017 e l'Assemblea nella seduta del 21 aprile 2017, hanno recepito ed approvato le modifiche apportate che riguardavano:

- l'erogazione della remunerazione variabile, a condizione che, al momento dell'effettivo pagamento, il rapporto di lavoro sia ancora in essere e non siano state rassegnate le dimissioni (fatti salvi i casi di pensionamento, premorienza o invalidità);
- con riferimento al c.d. "personale più rilevante", la modifica delle modalità di dilazionamento della remunerazione variabile a consuntivo, riducendo a € 40.000 la soglia a partire dalla quale verrebbe applicato il meccanismo, con percentuali di dilazionamento differenti per scaglioni di premio;
- per la parte di premio (up-front e dilazionata), soggetta a periodi di mantenimento e legata all'andamento del c.d. CET1, l'adeguamento dei valori che hanno impatto sui premi accantonati;
- per quanto concerne le somme già maturate, ma soggette a retention e correlate all'andamento del CET1 di Gruppo, la possibilità di consentire ai colleghi interessati di poter utilizzare le suddette somme per acquistare azioni della Società con cui gli interessati intrattengono il rapporto di lavoro o della Capogruppo, a condizione che tali azioni non siano vendute o altrimenti smobilizzate prima della scadenza del periodo di mantenimento;
- l'aggiornamento del capitolo sulla remunerazione variabile di lungo periodo;
- l'aggiornamento del paragrafo 7.2, specificando che il principio di prevalenza non può essere applicato al personale che opera presso una funzione aziendale di controllo come definita dalle Disposizioni di Vigilanza (Revisione Interna, Compliance, Risk Management e Antiriciclaggio), mentre può essere applicato alle funzioni di controllo che il Gruppo Banca Sella assimila alle funzioni aziendali di controllo.

Nel processo di approvazione ed attuazione delle politiche è fattivamente coinvolto il Comitato per la Remunerazione, che il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha ritenuto opportuno nominare, in seno al Consiglio medesimo, fin dal 2007.

Per l'esercizio 2017 il Comitato si è riunito 4 volte e ha avuto modo di operare concretamente, esprimendosi, tra l'altro, in merito e sottoponendo ove necessario all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo:

- alle modalità di attuazione delle Politiche di Remunerazione per l'anno 2016;
- alla consuntivazione della remunerazione variabile del personale più rilevante relativa all'anno 2016;
- all'esame della risposta alle criticità evidenziate nella Relazione di Audit annuale sul Sistema di remunerazione ed incentivazione;
- agli esiti del processo di autovalutazione per l'individuazione del "personale più rilevante" per l'anno 2017;

Banca Patrimoni Sella & C.

- all'approvazione di importi, criteri e modalità di consuntivazione della remunerazione variabile a budget per il 2017 per il "personale più rilevante", in attuazione di quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione;
- all'esame ed approvazione della proposta di variazione delle "Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sella".

Il Comitato per la Remunerazione non si è avvalso di consulenti esterni per lo svolgimento della propria attività e con riferimento all'esercizio 2018, alla data di approvazione della presente Relazione si è riunito 3 volte esprimendosi tra l'altro in merito:

- agli esiti del processo di autovalutazione per l'individuazione del "personale più rilevante" per l'anno 2018;
- all'esame della proposta di incremento fino al rapporto 2 a 1 del limite fra componente variabile e componente fissa della remunerazione per il personale più rilevante per l'anno 2018;
- alla consuntivazione della remunerazione variabile del "personale più rilevante" relativa all'anno 2017;
- all'esame ed approvazione della proposta di variazione delle "Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sella" per l'anno 2018.

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

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

Relativamente alle modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati, ai fini delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sella, si considera remunerazione ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari 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 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 chiuda 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 raggiunge 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.

.....
Banca Patrimoni Sella & C. S.p.A. - Palazzo Bricherasio, via Lagrange 20, 10123 Torino

tel +39 011 5607111 - fax +39 011 5618245 - e-mail info@bancapatrimoni.it - PEC (Posta Elettronica Certificata) segreteria@pec.bancapatrimoni.it - sito www.bancapatrimoni.it - Capitale sociale euro 30.415.006 e Riserve euro 49.075.264 - Codice ABI 3211 - Iscritta nel Reg. Impr. C.C.I.A.A. di Torino - Cod. Fisc. e P.IVA 08301100015 - Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia - Iscritta all'Albo delle Banche e dei Gruppi Bancari - Soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Banca Sella Holding S.p.A.

Banca Patrimoni Sella & C.

Per l'anno 2017 i vincoli di accesso alla consuntivazione validi per tutto il personale del Gruppo Banca Sella, ovvero:

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

L'Amministratore Delegato, quindi, ricorda che nella seduta consiliare del 4 aprile 2017 sono state approvate le regole del sistema incentivante della società riportate del documento "Sistema Incentivante 2017 di Banca Patrimoni Sella & C. S.p.A.", sulla base del quale si è proceduto alla determinazione della remunerazione variabile.

In particolare 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 ai seguenti 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;
- 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.

Si precisa inoltre che, la componente non ricorrente della remunerazione dei consulenti finanziari, esposta nel prospetto dell'attuazione, include quanto erogato, nel 2017, in relazione a piani di incentivazione quadrimestrali ed annuali per un importo complessivo di € 1.047.614,77. In dettaglio € 674.588,89 per i piani di incentivazione quadrimestrali ed € 373.025,88 per il piano di incentivazione annuale.

Inoltre nell'anno 2017 sono stati accantonati € 365.752,47 relativi al Piano di Fidelizzazione Pluriennale previsto dal Sistema Incentivante: questi importi saranno erogati a fine mandato e nel rispetto delle condizioni di erogazione previste, dalle vigenti politiche di remunerazione.

* * *

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 e della Società.

In relazione a quest'ultimo punto, le disposizioni di Banca d'Italia in tema di remunerazione e incentivazione prevedono che per l'identificazione del "personale più rilevante" sia applicato il Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604. In attuazione della CRDIV, il processo di identificazione è stato svolto dalle singole banche su base individuale, anche se appartenenti al gruppo bancario.

L'identificazione del "personale più rilevante" per l'anno 2017 è stata quindi svolta dal Consiglio di Amministrazione di Banca Patrimoni Sella & C. che ha identificato, nella seduta del 3 febbraio 2017, il "personale più rilevante" per l'intera Banca Patrimoni Sella & C. applicando le modalità operative definite nel suddetto Regolamento, le quali prevedono che un soggetto ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del gruppo se soddisfa:

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

.....
Banca Patrimoni Sella & C. S.p.A. - Palazzo Bricherasio, via Lagrange 20, 10123 Torino

tel +39 011 5607111 - fax +39 011 5618245 - e-mail info@bancapatrimoni.it - PEC (Posta Elettronica Certificata) segreteria@pec.bancapatrimoni.it - sito www.bancapatrimoni.it - Capitale sociale euro 30.415.006 e Riserve euro 49.075.264 - Codice ABI 3211 - Iscritta nel Reg. Impr. C.C.I.A.A. di Torino - Cod. Fisc. e P.IVA 08301100015 - Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia - Iscritta all'Albo delle Banche e dei Gruppi Bancari - Soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Banca Sella Holding S.p.A.

Banca Patrimoni Sella & C.

Al termine del processo per l'anno 2017 sono stati identificati come "personale più rilevante" 41 soggetti, per 29 dei quali è prevista la corresponsione di remunerazione variabile nella Banca.

L'Assemblea straordinaria degli Azionisti di Banca Patrimoni Sella & C. del 21 aprile 2017 ha inoltre approvato, 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. per l'anno 2017 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.

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 Banca Sella ed al rispetto degli obiettivi pluriennali;
- il dilazionamento nel tempo dell'erogazione di parte della remunerazione variabile di breve periodo; la parte di remunerazione variabile dilazionata aumenta all'aumentare del premio a consuntivo e all'aumentare dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa;
- l'esistenza di meccanismi condizionanti la corresponsione dilazionata nel tempo di parte della remunerazione variabile che prevedono verifiche di sostenibilità degli utili conseguiti negli anni precedenti.

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

- in aggiunta al limite massimo al rapporto tra la componente variabile maturata annualmente e la componente fissa, approvato dall'Assemblea, viene applicata l'ulteriore previsione, in base alla quale la remunerazione variabile massima a consuntivo non può eccedere oltre tre volte la remunerazione variabile fissata a budget;
- la componente variabile viene erogata subordinatamente al raggiungimento degli obiettivi di performance, sottoposta a meccanismi di correzione per il rischio e differita temporalmente se di importo superiore a € 40.000 lordi o se il rapporto fra remunerazione variabile a consuntivo e remunerazione fissa è $\geq 50\%$ con percentuali di dilazionamento differenti per scaglioni di premio e con periodi di differimento che variano da 2 a 4 anni sempre in funzione dell'importo di remunerazione variabile maturata;
- ove la remunerazione variabile sia soggetta a differimento sulla base di quanto stabilito al punto precedente, il 25% della componente variabile, sia per ciò che riguarda la componente pagata a pronti (up-front) che le componenti soggette a differimento è accantonato, assoggettato a specifici periodi di mantenimento e rivalutato o svalutato in base all'andamento del CET1 del Gruppo Banca Sella;
- 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;

.....
Banca Patrimoni Sella & C. S.p.A. - Palazzo Bricherasio, via Lagrange 20, 10123 Torino

tel +39 011 5607111 - fax +39 011 5618245 - e-mail info@bancapatrimoni.it - PEC (Posta Elettronica Certificata) segreteria@pec.bancapatrimoni.it - sito www.bancapatrimoni.it - Capitale sociale euro 30.415.006 e Riserve euro 49.075.264 - Codice ABI 3211 - Iscritta nel Reg. Impr. C.C.I.A.A. di Torino - Cod. Fisc. e P.IVA 08301100015 - Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia - Iscritta all'Albo delle Banche e dei Gruppi Bancari - Soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Banca Sella Holding S.p.A.

- 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 2017, ha coinvolto 14 soggetti appartenenti al "personale più rilevante", per una percentuale di differimento pari:

- al 54,75% e per un periodo di differimento di 4 anni per 1 persona;
- al 42,08% e per un periodo di differimento di 3 anni per 1 persona;
- al 18,97% e per un periodo di differimento di 2 anni per 12 persone;

Per due soggetti la remunerazione variabile annuale maturata a consuntivo ha superato il 100% della remunerazione fissa con un massimo del 136%.

L'incidenza media della remunerazione variabile annuale maturata sulla remunerazione fissa è pari al 15,24% se consideriamo solo il "personale più rilevante" per cui è prevista remunerazione variabile a budget.

Banca Patrimoni Sella & C.

Parte 2 – Informativa quantitativa sulle remunerazioni

Si sottopongono i documenti contenenti la sintesi numerica delle modalità di applicazione per l'anno 2017 delle Politiche di Remunerazione in Banca Patrimoni Sella & C. per tutto il personale e in particolare per il "personale più rilevante".

BANCA PATRIMONI SELLA & C. - INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER AREA DI ATTIVITÀ ANNO 2017

Banca Patrimoni Sella & C. S.p.A.													
INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE - ANNO 2017	NUMERO PERSONE COINVOLTE (2017)	RETRIBUZIONE FISSA		RETRIBUZIONE VARIABILE						RAPPORTI (%)			
		COMPENSO "FISSO" MEDIO	COMPENSO "FISSO" TOTALE	COMPENSO VARIABILE ANNUALE						BONUS BANK EROGATA NELL'ESERCIZIO 2017 DI COMPETENZA ESERCIZI PRECEDENTI	RAPPORTO VARIABILE A BUDGET MEDIO / FISSO MEDIO	RAPPORTO VARIABILE A CONSUNTIVO MEDIO / FISSO MEDIO	
				COMPENSO "VARIABILE A BUDGET" MEDIO	COMPENSO "VARIABILE A BUDGET" TOTALE	COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" MEDIO	COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" TOTALE	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" LORO	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" QUANTO				
		LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO	LORDO
Categoria	(n)	(b-c/n)	(d)	(e-h/n)	(i)	(j-k/n)	(l-m/n)	(n)	(o)	(p)	(q-r/s)	(t-u/s)	
SINDACI	3	28.239,33	84.700,00	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%
PERSONALE PIU' RILEVANTE	41	176.099,91	7.220.096,43	33.408,24	1.369.750,00	44.906,55	1.843.218,88	1.176.072,93	823.800,35	362.515,49	18,97%	25,33%	
di cui AMMINISTRATORI	11	36.308,64	619.340,00	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%	
di cui AMMINISTRATORE DELEGATO	1	271.708,09	271.708,09	278.308,00	278.308,00	240.000,00	240.000,00	104.250,00	135.730,00	125.254,02	102,43%	88,53%	
di cui ALTA DIRIGENZA	8	120.289,69	962.365,51	43.250,00	346.000,00	81.625,00	653.000,00	373.750,00	277.250,00	179.437,50	35,28%	67,88%	
di cui RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	4	30.160,70	200.642,80	9.125,00	36.500,00	9.300,00	38.000,00	38.000,00	-	-	18,18%	13,94%	
di cui INVESTMENT BANKING e ASSET MANAGEMENT	2	232.548,27	465.090,54	241.000,00	482.000,00	287.000,47	574.000,93	214.672,71	339.428,22	60.786,99	103,64%	123,44%	
di cui RETE BANCING	2	46.631,26	93.302,52	6.000,00	12.000,00	8.300,00	17.000,00	17.000,00	-	-	12,22%	15,22%	
di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	2	60.789,41	121.538,82	6.000,00	12.000,00	8.000,00	16.000,00	16.000,00	-	-	8,87%	13,16%	
di cui CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	11	407.828,02	4.486.108,17	18.449,27	202.942,00	27.797,98	305.117,75	410.400,22	51.377,13	-	4,52%	6,80%	
FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	10	33.546,19	335.461,88	1.910,00	19.100,00	2.487,00	24.870,00	24.870,00	-	-	5,69%	7,35%	
INVESTMENT BANKING	14	43.189,73	604.740,22	14.333,71	203.500,00	20.969,49	293.572,91	293.572,91	-	-	33,65%	48,55%	
RETAIL BANKING	153	70.290,84	10.754.496,62	5.424,92	830.012,03	20.385,52	3.118.963,81	3.118.963,81	-	-	7,72%	29,00%	
ASSET MANAGEMENT	38	51.015,47	1.938.587,99	5.157,89	196.000,00	22.124,98	840.749,33	840.749,33	-	-	10,11%	48,37%	
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	47	38.967,75	1.831.484,21	2.970,21	139.600,00	3.834,04	180.200,00	180.200,00	-	-	7,62%	9,84%	
CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	353	101.798,71	35.933.179,14	-	-	7.525,26	2.626.417,98	2.626.417,98	-	-	0,00%	7,39%	
CONSULENTI	2	30.000,00	60.000,00	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%	
TOTALE	661	€ 88.900	€ 58.762.749	€ 4.172	€ 2.757.962	€ 13.552	€ 8.957.813	€ 8.290.667	€ 823.805	€ 363.515	4,69%	15,24%	
TOTALE (escluso amministratore/sindaci/consulenti)	645	€ 89.920	€ 57.998.709	€ 4.276	€ 2.757.962	€ 13.888	€ 8.957.813	€ 8.290.667	€ 823.805	€ 363.515	4,76%	15,44%	

Note:

Informazioni riferite al personale in forze al 31/12/2017.

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

La retribuzione di ogni persona è conteggiata tenendo conto della quota di FTE per cui è remunerata dalla specifica società.

Considerati i responsabili delle aree di controllo come definite nel documento "Politiche di remunerazione del GES".

-Per i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede che non rientrano nel "personale più rilevante" non è riportato un compenso variabile a budget perché per la natura specifica di tale compenso non è possibile effettuare una previsione ad inizio anno.

* * *

Banca Patrimoni Sella & C. S.p.A. - Palazzo Bricherasio, via Lagrange 20, 10123 Torino

tel +39 011 5607111 - fax +39 011 5618245 - e-mail info@bancapatrimoni.it - PEC (Posta Elettronica Certificata) segreteria@pec.bancapatrimoni.it - sito www.bancapatrimoni.it - Capitale sociale euro 30.415.006 e Riserve euro 49.075.264 - Codice ABI 3211 - Iscritta nel Reg. Impr. C.C.I.A.A. di Torino - Cod. Fisc. e P.IVA 08301100015 - Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia - Iscritta all'Albo delle Banche e dei Gruppi Bancari - Soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Banca Sella Holding S.p.A.

**Remunerazione complessiva
del Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica,
dell'Organo con funzione di gestione e dei componenti la Direzione Generale
ANNO 2017**

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 2017 a consuntivo - erogata upfront	Remunerazione variabile 2017 a consuntivo - soggetta a differimento
Presidente	108.300			
Amministratore Delegato e Direttore Generale	260.708	11.000	104.250	135.750
Direttore	110.174	2.667	44.128	30.122
<p>Privacy: ai fini della normativa sulla tutela dei dati personali, Banca Sella Holding, nella sua qualità di titolare del trattamento, informa che i dati esposti nel presente punto saranno oggetto di comunicazione all'Assemblea Ordinaria e di pubblicazione sul sito internet, ai sensi del Regolamento UE 575/2013 ("Regolamento CRR").</p>				
<p>Numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più nell'esercizio 2017, 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.</p>				
<p>Un soggetto in Banca Patrimoni Sella & C. ha percepito una remunerazione complessiva superiore o uguale ad 1 milione di euro nell'esercizio 2017 e rientra nella fascia compresa tra 1 milione di euro e 1,5 milioni di euro.</p>				