Informativa del Consiglio di Amministrazione sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione nell'anno 2024

Introduzione

Il Consiglio di Amministrazione, in ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza, ha predisposto la presente Relazione annuale, sottoposta all'Assemblea ordinaria, contenente un'informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione nel corso dell'esercizio 2024.
La Relazione, in conformità con quanto previsto dalla normativa in tema di obblighi di informativa 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. S.p.A. nel corso del 2024;
- la seconda parte fornisce un'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 e 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 2024

Governance

EU REMA a) 1
EU REMA a) 2
EU REMA b) 1

ART. 450 – a)

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo elabora e riesamina, con il supporto della Direzione Generale della Capogruppo 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 2024, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo esame del Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 1° marzo 2024 ha riesaminato il documento delle Politiche di Remunerazione di Gruppo che è stato sottoposto alla propria Assemblea degli Azionisti in data 28 marzo 2024.

Il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea di Banca Patrimoni Sella & C., rispettivamente nelle sedute del 21 marzo 2024 e del 23 aprile 2024, hanno recepito ed approvato il documento delle Politiche di Remunerazione di Gruppo 2024.

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 2024 dagli Amministratori Franco Bruni (Presidente), Marta Cosulich e Giovanni Petrella, in maggioranza non esecutivi ed 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 della Capogruppo 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 della Capogruppo (Direttore

Generale[1], 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;
- 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 Rischi[3] ;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti[4] 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:
    - sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni

[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).
[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.

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;
    - 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.

Per l'esercizio 2024 il Comitato si è riunito 11 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 2024;
- esiti del processo di auto valutazione per l'individuazione del "personale più rilevante" per l'anno 2024;
- modalità di attuazione delle Politiche di Remunerazione per l'anno 2023;
- approvazione di importi, criteri e modalità di consuntivazione della remunerazione variabile per il 2023 per il "personale più rilevante", in attuazione di quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione;
- verifica delle condizioni poste alla base dell'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 2024 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.

EU REMA
b) 3

Aggiornamento 2024

Le Politiche di remunerazione sono state riesaminate e aggiornate nel 2024, seppur redatte in sostanziale continuità con quelle 2023. Le modifiche apportate per il 2024 sono relative principalmente a:

- la componente di remunerazione variabile classificata come "carried interest", per cui sono state specificate più nel dettaglio le modalità di erogazione, preventivamente condivise con Compliance, in considerazione dell'appartenenza al Personale più Rilevante di Gruppo e alla tipologia di attività svolta dal personale stesso;
- i flussi informativi da inviare all'Assemblea, per cui è stato specificato in modo più dettagliato il tipo di informativa fornita all'Assemblea dei Soci delle Banche e quella delle altre Società del Gruppo, in linea con quanto ad oggi già previsto e in ottemperanza alla normativa di riferimento;
- le decisioni in sede di consuntivazione relative alla possibilità di riconoscere la remunerazione variabile in casi particolari, per cui è previsto il passaggio nel Consiglio di Amministrazione della società di appartenenza qualora riguardino specifici e limitati casi di team/individui; ferma la necessità di delibera da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e della Società di appartenenza, con parere favorevole del Comitato Remunerazione, nel caso in cui siano relative a tutto il personale o a soggetti facenti parte del PPR di Gruppo;
- l'espressa indicazione, nel paragrafo dedicato alla remunerazione dei consulenti abilitati all'offerta fuori sede agenti, anche delle figure di intermediari del credito, in applicazione delle disposizioni di Banca d'Italia "Trasparenza delle operazione e dei servizi bancari";
- la creazione di apposito paragrafo per la disciplina di clausole di malus e clawback, che nella precedente versione era riportata in più parti del documento;
- la revisione del processo di identificazione del Personale più Rilevante di cui all'allegato 1 del documento.

EU REMA
a) 3
EU REMA
a) 4

Perimetro di applicazione e Personale più Rilevante

Le Politiche di Remunerazione definite per il 2024 sono state applicate a tutte le società facenti parte del Gruppo Sella[5] 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 società[6];
- 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 subordinato[7].

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.
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 2024 è stata quindi svolta dal Consiglio di Amministrazione di Banca Patrimoni Sella & C. che ha identificato, nelle sedute del 21 marzo 2024 e del 24 luglio 2024 il "personale più rilevante" per

[5] Si precisa che una società di gestione del risparmio ha definito per il 2024 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.

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 2024 sono stati identificati come "personale più rilevante" 48 soggetti.

EU REMA
b) 1
ART. 450 – b)
ART. 450 – f)

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.

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.

EU REMA
d)

ART. 450
– d)

Caratteristiche del sistema di remunerazione variabile per il Personale più Rilevante

In coerenza con quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo e 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 2024 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.

EU REMA
b) 2
EU REMA
c)
EU REMA
e) 1
EU REMA
e) 2
EU REMA
e) 4

ART. 450
– b)
ART. 450
– c)

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:

- 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 prevista;
- in base ad una percentuale prestabilita dell’Utile Netto della società.

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.

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.

EU REMA
e) 3
EU REMA
f) 1
EU REMA
g) 1
EU REMA
i) 1

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

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. 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 rilevante;
    - 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.

EU REMA
f) 2

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;
- 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)[8]; 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 comportamento[9] 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

[8] Fatte salve cessazioni dal servizio concordate con la società a seguito di operazioni di ristrutturazione aziendale.
[9] Si fa riferimento a comportamenti non conformi a disposizioni di etero auto regolamentazione.

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 2024

Per l'anno 2024 i vincoli di accesso alla consuntivazione della remunerazione variabile validi per tutto il personale del Gruppo, ovvero:

- Common Equity Tier 1 di Gruppo ≥ 13%[10];
- Utile netto Banca Patrimoni Sella & C. > 0[11];
- Utile netto consolidato di Gruppo > 0[12];
- 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 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 2024;
- 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 della Società. La consuntivazione degli indicatori fa riferimento al 31/12/2024 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.

[10] Il valore di 13% è il valore di Risk Appetite del CET1 ratio approvato dal Consiglio di Amministrazione di Capogruppo nel RAS 2024 che include quanto previsto nel capital plan. La previsione relativa a possibili modifiche della soglia ("a fronte di eventuali operazioni straordinarie non previste, sarà necessario rivalutare tale vincolo qualora il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo approvi in corso d'anno una variazione del valore di Risk Appetite") non risulta applicabile per il 2024.
11 La previsione relativa all'obbligo di valutare una riduzione / azzeramento dei premi ("in presenza di un risultato di utile netto consolidato o di società pari o inferiore di oltre il 50% rispetto a quanto previsto a budget il Consiglio di Amministrazione della società ha l'obbligo di valutare una riduzione o azzeramento dei premi a consuntivo") non risulta applicabile per il 2024.
12 La previsione relativa all'obbligo di valutare una riduzione / azzeramento dei premi ("in presenza di un risultato di utile netto consolidato o di società pari o inferiore di oltre il 50% rispetto a quanto previsto a budget il Consiglio di Amministrazione della società ha l'obbligo di valutare una riduzione o azzeramento dei premi a consuntivo") non risulta applicabile per il 2024.

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.

EU REMA
c)

Con particolare riferimento all'aggiustamento per il rischio, il meccanismo rappresentato supporta il mantenimento di un profilo di rischio coerente con il RAS anche a livello individuale in virtù dell'attenta gestione dei rischi e dell'efficacia dei processi di controllo e mitigazione adottati dalla Società.
L'esame dei principali indicatori di rischio ha confermato il rispetto ai limiti declinati nel RAS in linea con i valori target definiti. Nessuno degli indicatori di risk management analizzati ha fatto emergere criticità rispetto al sistema incentivante.

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 2024" approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca nella seduta consiliare del 23 aprile 2024.

EU REMA
b) 4

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;
- 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 2024, in relazione al piano di incentivazione per un importo complessivo di € 1.457.707.

Riconoscimento remunerazione variabile al Personale più Rilevante e modalità di corresponsione

Per il "personale più rilevante" identificato al 31/12/2024, 36 hanno maturato una remunerazione variabile annuale.
Il differimento della remunerazione variabile maturata nel 2024 ha coinvolto 20 soggetti, per una percentuale di differimento[13] pari:

- al 70% e per un periodo di differimento di 4 anni per 19 persone;
- al 80% e per un periodo di differimento di 5 anni per 1 persona.

EU REMA
i) 1

ART. 450
– k)

Per 16 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.

L'incidenza media della remunerazione variabile annuale effettivamente maturata sulla remunerazione fissa è stata pari al 21,37% 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 possibilità[14] che i beneficiari che hanno effettivamente maturato un premio per l'anno 2024 possano esprimere la volontà di ricevere il premio maturato, o quota parte di esso, in Azioni Speciali della Capogruppo.

EU REMA
b) 5

Riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto

La remunerazione variabile nel gruppo Sella, per sua natura, non è in nessun caso garantita. Unica eccezione riguarda la possibilità di prevedere bonus di ingresso[15] se

[13] Tale percentuale include la quota upfront da erogare in cash indicizzato.
[14] 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.
[15] Si fa riferimento ai cosiddetti "entry bonus" o "welcome bonus".

la banca rispetta i requisiti prudenziali, limitatamente al nuovo Personale e al primo anno di impiego[16]. 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 2024, previa delibera favorevole dei Consigli di Amministrazione sono stati attribuiti 24 bonus di ingresso in un'unica soluzione al momento dell'ingresso in azienda: 5 a consulenti finanziari agenti e 19 a dipendenti. Per un importo complessivo di € 315.700.

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. severance[17]. 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 periodo[18] e, in ogni caso, non superare l'importo di 2.000.000 di euro[19].

Le componenti ricomprese nella severance sono assimilate alla remunerazione

[16] Tale bonus non può essere riconosciuto più di una volta alla stessa persona né dalla banca né da altra società del Gruppo.

[17] 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 ovverosia 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.

[18] Come definita – per i consulenti operanti in qualità di agenti – dalle Disposizioni di Vigilanza.

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

variabile e assoggettate per il Personale più Rilevante alle regole di maggior dettaglio previste nella politica di remunerazione.
Nel corso del 2024, è stato accordato a 1 soggetto non appartenente al "personale più rilevante" un compenso pari a € 25.000. come integrazione al trattamento di fine rapporto in occasione del suo pensionamento.

Parte 2 – Informativa quantitativa sulle remunerazioni

Si sottopongono all'Assemblea i documenti contenenti la sintesi numerica delle modalità di applicazione per l'anno 2024 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 Patrimoni Sella & C. 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:
    - remunerazione riconosciuta per l'esercizio (Modello EU REM1);
    - pagamenti speciali (Modello EU REM2);
    - remunerazione differita (Modello EU REM3);
    - remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio (Modello EU REM4);
    - 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 e dei componenti della Direzione Generale.

BANCA PATRIMONI SELLA & C. - ANNO 2024
INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER AREA DI ATTIVITÀ

Informativa in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione - anno 2024	Numero persone coinvolte (2024)	RETRIBUZIONE FISSA		RETRIBUZIONE VARIABILE									RAPPORTI (%)	
				COMPENSO VARIABILE ANNUALE								Bonus Bank erogata nell'esercizio 2024 di competenza esercizi precedenti	Rapporto variabile a budget medio / fisso medio	Rapporto variabile a consuntivo medio / fisso medio
		Compenso **"Fisso"** medio	Compenso **"Fisso"** totale	"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	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo
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)
SINDACI	3	28.333	85.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%
AMMINISTRATORI	11	47.223	519.453	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%
PERSONALE PIU' RILEVANTE	36	550.162	19.805.816	105.305	3.790.989	117.586	4.233.101	4.100.101	133.000	1.345.893	2.887.208	1.726.274	19,14%	21,37%
di cui AMMINISTRATORE DELEGATO	1	397.020	397.020	440.000	440.000	567.356	567.356	567.356	0	113.471	453.884	273.860	110,83%	142,90%
di cui ALTA DIRIGENZA	2	202.939	405.877	235.000	470.000	210.000	420.000	420.000	0	126.000	294.000	162.920	115,80%	103,48%
di cui RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	6	88.464	530.786	22.558	135.350	25.067	150.400	150.400	0	108.400	42.000	15.724	25,50%	28,34%
di cui INVESTMENT BANKING e ASSET MANAGEMENT (Mercato Monetario e Obbligazionario, Direzione Investimenti e Tesoreria)	3	239.817	719.452	227.234	681.703	274.730	824.190	824.190	0	247.257	576.933	650.408	94,75%	114,56%
di cui RETAIL BANKING (Direzione Commerciale, Private Banker, Direzione Prodotti e Direzione Crediti)	6	1.255.981	7.535.885	135.833	815.000	149.501	897.007	797.007	100.000	269.807	627.200	300.937	10,81%	11,90%
di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI (Area Risorse Umane, Direzione Affari Generali, Direzione Operations e ICT, Direzione Finanza)	6	112.384	674.306	100.667	604.000	133.500	801.000	768.000	33.000	262.800	538.200	191.140	89,57%	118,79%
di cui CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	12	795.207	9.542.488	53.745	644.936	47.762	573.149	573.149	0	218.158	354.991	131.286	6,76%	6,01%
FUNZ. AZIENDALI DI CONTROLLO	32	44.258	1.416.257	4.622	147.900	5.248	167.950	162.100	5.850	167.950	0	0	10,44%	11,86%
INVESTMENT BANKING (Mercato Monetario e Obbligazionario)	5	69.125	345.623	39.050	195.250	61.600	308.000	308.000	0	308.000	0	0	56,49%	89,11%
RETAIL BANKING (Direzione Commerciale, Direzione Prodotti, Grandi Patrimoni e Wealth Management e Direzione Crediti)	391	73.292	28.657.231	9.502	3.715.253	16.062	6.280.234	4.235.424	2.044.810	6.289.734	0	45.173	12,96%	21,92%
ASSET MANAGEMENT (Direzione Investimenti)	58	66.161	3.837.359	18.845	1.093.000	30.508	1.769.444	1.758.000	11.444	1.769.444	0	0	28,48%	46,11%
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI (Area Risorse Umane, Direzione Affari Generali, Direzione Operations e ICT, Direzione Finanza)	97	58.174	5.642.850	8.206	795.938	10.153	984.822	956.700	28.122	984.822	0	6.855	14,11%	17,45%
CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	449	154.914	69.556.336	2.580	1.158.362	9.863	4.428.536	4.321.536	107.000	4.428.536	0	3.810	1,67%	6,37%
TOTALE	**1.082**	**120.024**	**129.865.926**	**10.071**	**10.896.693**	**16.795**	**18.172.087**	**15.841.861**	**2.330.226**	**15.294.379**	**2.887.208**	**1.782.113**	**8,39%**	**13,99%**
TOTALE (escluso amministratori/sindaci/consulenti)	**1.068**	**121.031**	**129.261.472**	**10.203**	**10.896.693**	**17.015**	**18.172.087**	**15.841.861**	**2.330.226**	**15.294.379**	**2.887.208**	**1.782.113**	**8,43%**	**14,06%**

Note:

- Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/24; 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 1082 soggetti complessivi 966 in totale hanno avuto remunerazione variabile nel corso del 2024
- Il totale di remunerazione variabile è comprensivo di tutte le componenti variabili erogate nel e per il 2024, 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 2024

Remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, dell'organo con funzione di gestione e dei componenti la Direzione Generale

(importi lordi)

Carica	Remunerazione Fissa	Benefit	Remunerazione variabile 2024 a consuntivo - erogata upfront cash	Remunerazione variabile 2024 a consuntivo - quota up front in strumenti	Remunerazione variabile 2024 a consuntivo - soggetta a differimento
Presidente	242.333	-	-		-
Amministratore Delegato e Direttore Generale	394.740	2.280	113.471	113.471	340.413
Alta Dirigenza	400.000	5.877	126.000	126.000	168.000

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").

BANCA PATRIMONI SELLA & C. – ANNO 2024

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)

(importi lordi)

			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	**Remunerazione fissa**	Numero dei componenti del personale più rilevante	11	1	2	33
2		**Remunerazione fissa complessiva**	**2.855.514**	**397.020**	**405.877**	**19.003.329**
3		di cui in contanti	2.855.514	394.740	400.000	18.954.097
7		di cui altre forme	-	2.280	5.877	49.232
9	**Remunerazione variabile**	Numero dei componenti del personale più rilevante	3	1	2	33
10		**Remunerazione variabile complessiva (*) (**)**	**12.128**	**567.356**	**420.000**	**3.245.746**
11		di cui in contanti	12.128	275.508	210.000	1.746.086
12		*di cui differita*	-	162.037	84.000	597.664
EU 14x		di cui altri strumenti	-	291.848	210.000	1.499.660
EU 14y		*di cui differita*	-	178.377	84.000	599.864
17	**Remunerazione complessiva (2+10)**		**2.867.642**	**964.376**	**825.877**	**22.249.075**

(*) Per 3 componenti dell'organo di amministrazione - funzione di supervisione strategiga 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 ed eventuali patti di stabilità/una tantum erogati nel 2024

BANCA PATRIMONI SELLA & C. – ANNO 2024

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

(importi lordi)

		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 (*)				4.145,00
	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				

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

BANCA PATRIMONI SELLA & C. – ANNO 2024

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

(importi lordi)

		a=b+c	*b*	c	d	e	f	EU -g	EU - h
		Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	***Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio***	***Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi***	**Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio**	**Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione**	**Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti) (*)**	**Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio**	**Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento (**)**
1	**Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
2	In contanti	-	-	-				-	
5	Altri strumenti	-	-	-				-	-
7	**Organo di amministrazione - funzione di gestione**	**779.184**	**330.865**	**448.319**	**-**	**-**	**32.337**	**273.860**	**189.229**
8	In contanti	295.711	*141.636*	*154.075*				121.260	
11	Altri strumenti	483.473	*189.229*	*294.244*			32.337	152.600	189.229
13	**Altri componenti dell'alta dirigenza**	**457.733**	**256.858**	**200.875**	**-**	**-**	**38.968**	**162.920**	**198.283**
14	In contanti	131.075	*58.575*	*72.500*				45.646	
17	Altri strumenti	326.658	*198.283*	*128.375*			38.968	117.274	198.283
19	**Altri componenti del personale più rilevante**	**3.088.637**	**1.692.260**	**1.396.376**	**-**	**-**	**162.262**	**1.289.494**	**1.180.504**
20	In contanti	1.028.748	*511.756*	*516.992*				470.848	
23	Altri strumenti	2.059.888	*1.180.504*	*879.384*			162.262	818.646	1.180.504
25	**Importo totale**	**4.325.553**	**2.279.983**	**2.045.570**	**-**	**-**	**233.567**	**1.726.274**	**1.568.016**

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

(**) come previsto dalle politiche di remunerazione, per la componente in cash indicizzato il periodo di mantenimento si configura come un differimento della remunerazione e in quanto tale si procede al pagamento solo a condizione che siano rispettate tutte le condizioni previste per il pagamento delle quote differite di remunerazione. Sono pertanto rappresentati gli importi maturati per cui tutte le condizioni per il pagamento sono state verificate e che potranno quindi essere erogati.

BANCA PATRIMONI SELLA & C. – ANNO 2024

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	7
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	1
Da ð 000 000 a meno di 7 000 000	
Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	

BANCA PATRIMONI SELLA & C. – ANNO 2024

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**										**47**
2	Di cui componenti dell'organo di amministrazione	11	1	**12**							
3	Di cui altri componenti dell'alta dirigenza					2					
4	Di cui altri componenti del personale più rilevante				3	18		6	6		
5	**Remunerazione complessiva del personale più rilevante**	**2.867.642**	**964.376**	**-**	**1.543.642**	**19.374.819**	**-**	**1.475.306**	**681.186**	**-**	
6	Di cui remunerazione variabile	12.128	567.356		824.190	1.890.156		801.000	150.400		
7	Di cui remunerazione fissa	2.855.514	397.020		719.452	17.484.663		674.306	530.786		

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) 3[20]	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) 1[21]	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

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

[20] Non applicabile
[21] Non applicabile

	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

Relazione sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione nell'anno 2024 dell'Ex Banca Galileo

A seguito delle autorizzazioni rilasciate dalla BCE e dalla Banca d'Italia, in data 4 marzo 2025, è avvenuto il closing dell'operazione di fusione per incorporazione di Banca Galileo S.p.A. in Banca Patrimoni Sella & C. S.p.A. con effetto giuridico dalla data del 10 marzo 2025, pertanto Il Consiglio di Amministrazione, in ottemperanza a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, ha predisposto la presente Relazione annuale, da sottoporre all'Assemblea ordinaria, contenente un'informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione nel corso dell'esercizio 2024 dell'ex Banca Galileo S.p.A.

La Relazione 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 Galileo S.p.A. nel corso del 2024;
- la seconda parte fornisce un'informativa quantitativa ex-post in merito all'attuazione delle Politiche di Remunerazione.

Parte Prima: informativa sulle modalità con cui sono state definite ed attuate in Banca Galileo S.p.A. nel corso del 2024 le Politiche di Remunerazione.

Nell'attuazione delle politiche di remunerazione, la Banca ha attuato attività conformi alle Disposizioni vigenti e alle politiche deliberate dall'Assemblea lo scorso 23 aprile 2024.
Nell'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione un ruolo centrale è assunto dall'Assemblea dei soci. La politica di remunerazione e incentivazione è approvata ogni anno dall'Assemblea dei Soci. L'Assemblea Ordinaria ha approvato le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, della Direzione Generale e dei dipendenti. L'approvazione delle politiche di retribuzione e incentivazione da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto. Il modello di retribuzione ed incentivazione affonda le proprie radici logiche e strategiche nei documenti fondamentali di strategia aziendale: il Piano strategico, il RAF (Risk Appetite Framework) e il processo ICAAP.
Il Consiglio di Amministrazione ha elaborato e sottoposto all'Assemblea la politica di remunerazione e incentivazione. Non ha attivato alcun procedimento di esclusione del personale più rilevante e ha rivisto periodicamente i relativi criteri. Il Consiglio di Amministrazione assicura inoltre che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta. Per garantire una corretta applicazione di quanto previsto dalla normativa, le funzioni aziendali competenti (in particolare, gestione dei rischi e

compliance) sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche ex post; conseguentemente, il coinvolgimento della Funzione Compliance in questa fase consiste nell'esprimere una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo. Il Consiglio di Amministrazione definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno dei seguenti soggetti: Amministratori con incarichi esecutivi, Direttore Generale, Vice Direttore Generale, altri membri della Direzione, responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche, coloro che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo.
Il Consiglio di Amministrazione assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni. Il Consiglio di Amministrazione assicura, tra l'altro, che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi. All'interno del Consiglio di Amministrazione non è istituito il "comitato remunerazioni"; le funzioni ad esso assegnate dalle Disposizioni sono svolte dal Consiglio di Amministrazione, con il contributo in particolare degli Amministratori indipendenti.

La Banca prevede meccanismi di determinazione di livelli retributivi e compensi tali da assicurare un collegamento diretto tra retribuzione e performance mantenendo adeguata flessibilità al fine di gestire i livelli di pagamento in considerazione dei risultati complessivi e delle prestazioni individuali, adottando un approccio meritocratico ed un riconoscimento selettivo dei premi collegati alla performance, evitando in generale i premi garantiti e disegnando sistemi incentivanti che stabiliscano soglie minime di performance al di sotto delle quali non è riconosciuto alcun premio. L'erogazione della retribuzione variabile (bonus pool) è stata correlata al raggiungimento degli obiettivi e ai risultati raggiunti nell'anno di riferimento rispetto al budget previsto. La retribuzione variabile è stata concessa dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio sindacale, su proposta della Direzione Generale, in presenza dei risultati aziendali in linea con gli obiettivi e al rispetto degli entry gate, come premio di produttività ed è parametrato al merito individuale e ai risultati economici e patrimoniali conseguiti nell'esercizio di riferimento. Oltre alla presenza delle condizioni previste per l'erogazione della retribuzione variabile, la determinazione della componente variabile per le funzioni di controllo e del restante personale (ad eccezione della Direzione Generale) è ancorata in via sistematica alla valutazione annuale del merito individuale che costituisce l'obiettivo qualitativo. Tale valutazione del merito individuale viene rilasciata dalla funzione risorse umane in sede di periodico colloquio di valutazione della prestazione, sulla base di una valutazione di natura qualitativa (comportamenti, impegno,

progressi, etc.) e, per alcune risorse, di natura quantitativa (raggiungimento di obiettivi numerici, cd personal goal).
La remunerazione variabile può essere corrisposta nelle seguenti forme:

- premio aziendale o premio di risultato: bonus una tantum correlato a componenti di produttività e redditività dell'esercizio aziendale, eventualmente previsto dal CCNL e da Accordi Aziendali, se definiti;
- entry bonus: bonus una tantum riconosciuto, in via eccezionale, al personale neoassunto, in sede di prima assunzione;
- commitment bonus: bonus una tantum corrisposto, in via eccezionale, a fronte di prestazioni eccellenti e in ottica di "fidelizzazione" di risorse. Sono erogazioni "una tantum", di natura premiante, connesse a prestazioni meritevoli in termini di efficacia ed efficienza, di natura non continuativa, riconosciute in unica soluzione e che hanno carattere individuale, non riferibili a previsioni di contratto o ad altre forme premianti, a riconoscimento di un particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa. A tal fine, possono rilevare almeno i seguenti criteri: impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio e/o disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, apporto all'avviamento/introduzione di nuove procedure, complessità e/o grado di innovazione connessi a specifici progetti aziendali. Devono essere contenuti nel limite massimo di euro 60.000,00;
- performance bonus: collegato alla performance conseguita a livello individuale, di area e della Banca nel suo complesso.

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 Banca.
L'identificazione del "personale più rilevante" per l'anno 2024 è stata quindi svolta dal Consiglio di Amministrazione di Banca Galileo S.p.A. che ha identificato, nella seduta del 28 febbraio 2024, 15 soggetti.

Per l'anno 2024 al personale dipendente è stata corrisposta la parte fissa del trattamento economico secondo quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione e nel rispetto dei Contratti Collettivi del Lavoro applicati. Nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 27 gennaio 2025, a valle della positiva verifica delle condizioni sottostanti la possibilità di erogare la componente variabile, è stato definito un bonus pool complessivo pari a un lordo di € 700.000, derivante dall'applicazione del sistema incentivante, di cui € 356.000 per il personale rilevante ed € 344.000 per il restante personale. Nella stessa sede è stato deciso di procedere all'erogazione degli incentivi: il pagamento degli stessi è avvenuto con un apposito cedolino

emesso in data 3 marzo 2025, applicando, ai bonus superiori ai 5 mila euro, il previsto periodo di differimento in ulteriori 4 o 5 quote annue di pari importo.

Nell'esercizio 2024 per tutte le figure professionali coinvolte è stata pertanto valutata l'attribuzione di una forma di remunerazione variabile di breve periodo.

Parte seconda: informativa quantitativa ex-post in merito all'attuazione delle Politiche di Remunerazione, con la sintesi numerica, suddivisa per figure professionali omogenee, sia per ciò che riguarda la remunerazione fissa sia per la remunerazione variabile

BANCA GALILEO. - ANNO 2024

INFORMATIVA QUANTITATIVA SULLE REMUNERAZIONI PER AREA DI ATTIVITÀ

Informativa in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione - anno 2024	Numero persone coinvolte (2024)	RETRIBUZIONE FISSA		RETRIBUZIONE VARIABILE									RAPPORTI (%)
				COMPENSO VARIABILE ANNUALE								Bonus Bank erogata nell'esercizio 2024 di competenza esercizi precedenti	Rapporto variabile a consuntivo medio / fisso medio
		Compenso **"Fisso"** medio	Compenso **"Fisso"** totale	"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)"**	di cui: **"altro"** Totale	di cui: **"Variabile a consuntivo"** Upfront in contanti	di cui: **"variabile a consuntivo"** a consuntivo differito		
		Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo	Lordo
Categorie	(a)	(b=c/a)	(c)	(d=e/a)	(e)	(f=g/a)	(g= h+i)	(h)	(i)	(l)	(m)	(n)	(p=f/b)
SINDACI	4	10.500	42.000	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
AMMINISTRATORI	7	10.107	70.750	-	-	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
PERSONALE PIU' RILEVANTE	7	161.092	1.127.642	-	-	52.526	367.685	356.000	11.685	155.885	211.800	92.440	32,61%
di cui AMMINISTRATORE DELEGATO	1	315.000	315.000	-	-	90.000	90.000	90.000	0	36.000	54.000	27.722	28,57%
di cui ALTA DIRIGENZA	1	220.000	220.000	-	-	90.000	90.000	90.000	0	36.000	54.000	28.722	40,91%
di cui RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	2	86.321	172.641	-	-	14.000	28.000	28.000	0	11.200	16.800	2.760	16,22%
di cui INVESTMENT BANKING e ASSET MANAGEMENT	1	160.000	160.000	-	-	67.512	67.512	60.000	7.512	31.512	36.000	12.854	42,19%
di cui RETAIL BANKING	1	100.001	100.001	-	-	3.000	3.000	3.000	0	3.000	0	0	3,00%
di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALi	1	160.000	160.000	-	-	89.173	89.173	85.000	4.173	38.173	51.000	20.382	55,73%
RETAIL BANKING	12	55.748	668.982	-	-	8.051	96.616	76.000	20.616	78.616	18.000	8.014	14,44%
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	11	59.642	656.063	-	-	24.463	269.093	268.000	1.093	167.093	102.000	34.210	41,02%
TOTALE	**41**	**62.572**	**2.565.437**	**-**	**-**	**17.888**	**733.394**	**700.000**	**33.394**	**401.594**	**331.800**	**134.664**	**28,59%**
TOTALE (escluso amministratori/sindaci)	**30**	**81.756**	**2.452.687**	**-**	**-**	**24.446**	**733.394**	**700.000**	**33.394**	**401.594**	**331.800**	**134.664**	**29,90%**

Note:
-Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/24.
- 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.
- Il totale di remunerazione variabile è comprensivo di tutte le componenti variabili erogate nel e per il 2024, vale a dire, premi obiettivi, patti di stabilità e componente welfare