

Informativa sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione nell'anno 2025

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 2025.

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 2025

Governance

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 2025, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo esame del Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 3 marzo 2025 ha riesaminato il documento delle Politiche di Remunerazione di Gruppo che è stato sottoposto alla propria Assemblea degli Azionisti in data 27 marzo 2025.

Il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea di Banca Patrimoni Sella & C., rispettivamente nelle sedute del 3 marzo 2025 e del 23 aprile 2025, hanno recepito ed approvato il documento delle Politiche di Remunerazione di Gruppo 2025.

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

Composizione del Comitato per la Remunerazione nel 2025

- Franco Bruni (Presidente), Marta Cosulich e Giovanni Petrella, tutti non esecutivi ed in maggioranza indipendenti, fino al 30.04.2025;
- Eva D’Onofrio (Presidente), Laura Nieri e Cristina Santucci, tutte non esecutive e indipendenti, dal 1.05.2025.

Compiti del Comitato per la Remunerazione

- **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:**
 - della Direzione Generale di Gruppo;
 - degli Amministratori Delegati di tutte le Società del Gruppo;
 - della Direzione Generale: (i) delle società vigilate del Gruppo che includono le banche del Gruppo (Banca Sella Holding, Banca Sella, Banca Patrimoni Sella & C.), le società di gestione del risparmio (Sella SGR, Sella Venture Partners), gli intermediari finanziari (Sella Personal Credit, Sella Leasing, Sella Fiduciaria) e gli istituti di pagamento elettronico (Fabrick); (ii) di Centrico e Nivola.
- **Ha compiti consultivi e di proposta in merito alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo di Capogruppo e delle Società rientranti nei perimetri descritti nel punto precedente.**
- **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 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.**
- **Assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti 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 poste per l’erogazione dei compensi, compresa l’applicazione di meccanismi di malus e di clawback, ivi**

- compreso l'accertamento delle condizioni poste per l'erogazione delle quote differite di remunerazione variabile maturate in esercizi precedenti;
- o sugli esiti del processo di identificazione del Personale più Rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni.
- Fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea degli Azionisti.

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

Attività svolta dal Comitato nel 2025

Per l'esercizio 2025 il Comitato si è riunito 12 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 2025;
- esiti del processo di autovalutazione per l'individuazione del Personale più Rilevante per l'anno 2025;
- modalità di attuazione delle Politiche di Remunerazione per l'anno 2024;
- approvazione di importi, criteri e modalità di consuntivazione della remunerazione variabile per il 2024 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;
- determinazione delle linee guida per l'incentivazione del personale per l'anno 2025;
- 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 2025 di consulenti esterni per lo svolgimento della propria attività.

Ruolo delle funzioni aziendali competenti

Nel processo di definizione e modifica delle Politiche e nel processo di verifica in merito alla loro corretta attuazione e funzionamento, sono coinvolte le funzioni aziendali di 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; (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 ed 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; (ii) 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; (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. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea degli Azionisti.

Riferimenti normativi: EU REMA a) 1; EU REMA a) 2; EU REMA b) 1; ART. 450 – a).

[Aggiornamento 2025](#)

Le Politiche di remunerazione sono state riesaminate e aggiornate nel 2025, seppur redatte in sostanziale continuità con quelle 2024. Le modifiche apportate per il 2025 sono relative principalmente a:

Ruolo degli organi sociali e processo di elaborazione delle politiche

- I compiti del Comitato per la Remunerazione sono stati integrati prevedendo che:
 - si esprima in ordine alla remunerazione delle società vigilate del Gruppo che includono le banche del Gruppo (Banca Sella Holding, Banca Sella, Banca Patrimoni Sella & C.), le società di gestione del risparmio (Sella SGR, Sella Venture Partners SGR), gli intermediari finanziari (Sella Personal Credit, Sella Leasing, Sella Fiduciaria) e gli istituti di pagamento elettronico (Fabrick), nonché di Centrico e Nivola;
 - abbia compiti consultivi e di proposta in merito alla remunerazione dei/delle responsabili delle funzioni aziendali di controllo di Capogruppo e delle Società rientranti nei perimetri descritti al punto precedente;
 - svolga a partire dal 2025 anche il ruolo di Comitato Remunerazione di Sella SGR.

Principi di remunerazione per categorie di personale

- Per gli agenti in attività finanziaria e agenti nei sistemi di pagamento è stato integrato il paragrafo dedicato con la descrizione delle componenti della remunerazione ricorrente e non ricorrente e i principi generali applicabili alla componente non ricorrente.
- Per il personale operante nel Corporate & Investment Banking e per i soggetti rilevanti sono stati introdotti i principi generali di remunerazione variabile.

Modalità di corresponsione della remunerazione variabile del Personale più Rilevante

- La soglia di “remunerazione variabile particolarmente elevata” utile ai fini dell’identificazione del corretto differimento da applicare alla remunerazione variabile maturata è stata aggiornata e a partire dal 2025 si attesta a € 456.000 (rispetto ai precedenti € 435.000).
- I riferimenti utilizzati per la rivalutazione/svalutazione delle quote in strumenti/cash indicizzato da applicare in caso di differimento della remunerazione variabile maturata sono stati rivisti aumentando il peso della componente legata alla variazione di valore delle azioni di Società.

Altre componenti retributive

- Le Una Tantum, per cui sono stati meglio specificati i criteri di assegnazione.
- I carried interest, per cui sono state ulteriormente specificate le condizioni di corresponsione.
- La severance, per cui è stato previsto l’innalzamento del numero massimo di annualità della remunerazione fissa (da 3 a 5 annualità), fermo restando il limite massimo di € 2.000.000.

Altri ambiti generali del documento

- Neutralità delle Politiche di Remunerazione: il paragrafo è stato rivisto in linea con il nuovo modello di analisi del Gender Pay Gap introdotto ad inizio 2025.

Riferimento normativo: EU REMA b) 3.

Perimetro di applicazione e Personale più Rilevante

Le Politiche di Remunerazione definite per il 2025 sono state applicate alle società facenti parte del gruppo Sella, ivi incluse quelle situate in Paesi Terzi 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;
- 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.

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 2025 è stata quindi svolta dal Consiglio di Amministrazione di Banca Patrimoni Sella & C. che ha identificato, nelle sedute del 23 aprile 2025 e del 23 maggio 2025, il "Personale più Rilevante" per Banca Patrimoni Sella & C.

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

- uno qualsiasi dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dalle disposizioni di Banca d'Italia al paragrafo 6, titolo IV, Capitolo 2, Sezione I;
- uno qualsiasi dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento Delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923, fatti salvi i casi in cui sia dimostrato che il soggetto che rientra per i soli criteri quantitativi svolga attività professionali ed abbia responsabilità in unità operative non rilevanti ovvero che l'attività professionale svolta dal soggetto non abbia alcun impatto sul profilo di rischio di una unità operativa rilevante;
- eventuali altri criteri aggiuntivi stabiliti per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la Banca e/o per il Gruppo.

Per l'anno 2025 sono stati identificati come Personale più Rilevante 54 soggetti.

Riferimenti normativi: EU REMA a) 3; EU REMA a) 4.

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, del servizio, dell'area, della società e del 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. 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 rispettino 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 e di team;
- contribuire alla competitività ed attrattività del gruppo nei confronti del mercato del lavoro esterno;
- fidelizzare le persone.

Riferimenti normativi: EU REMA b) 1; ART. 450 – b); ART. 450 – f).

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 2025 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.

Remunerazione variabile di breve periodo per il CEO

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 a budget;
- 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.

Elementi pluriennali che influenzano la corresponsione della remunerazione variabile di breve periodo

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.

Regole applicabili a tutto il Personale più Rilevante

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 tale 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, una componente non inferiore al 50% della stessa può essere pagata in *cash*, accantonata e soggetta ad un periodo di mantenimento di 1 anno, sia per la quota di remunerazione up-front sia per le quote differite, e rivalutata o svalutata al termine del periodo di mantenimento sulla base dell'andamento di uno o di entrambi i seguenti parametri:
 - per una quota pari al 10% sulla valutazione economica delle azioni della Capogruppo, rappresentativa del valore economico del gruppo Sella;
 - per una quota pari al 90% sulla valutazione economica delle azioni della Società presso cui la persona che riceve il bonus ha lavorato o della sua controllante.

Condizioni per l'erogazione della parte differita

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

1. siano rispettati i limiti patrimoniali regolamentari;
2. 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, come ad esempio il mancato rispetto dei parametri di rischio, l'emersione di perdite riferite a fattispecie che negli anni precedenti hanno determinato utile oppure il mancato rispetto dei livelli target di capitale, queste verranno esaminate dal Consiglio di Amministrazione che potrà decidere la riduzione o l'azzeramento della quota di bonus accantonata;

3. 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;
4. al momento dell'effettivo pagamento continui il rapporto di lavoro con una società del gruppo, oppure ricorrano casi di pensionamento, premorienza o invalidità. Nel caso in cui siano state rassegnate le dimissioni, la Società si riserva di valutare il riconoscimento della componente variabile;
5. non siano emersi comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela e/o carenze patrimoniali;
6. i risultati non si siano rivelati non duraturi o non realmente conseguiti, per effetto di condotte dolose o gravemente colpose.

Clausola di claw-back

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 da cui è derivata una perdita significativa per la società, il Gruppo o per la clientela e in tutti i casi in cui si possano ravvisare comportamenti fraudolenti, dolosi o di colpa grave a danno della società o del Gruppo da parte del Personale destinatario della remunerazione.

La clausola di claw-back riguarda sia i pagamenti up-front sia quelli oggetto di differimento, può ricomprendere l'intero importo erogato o parte di esso ed è applicabile anche qualora il rapporto di lavoro non sia più in essere.

Riferimenti normativi: EU REMA d); EU REMA b) 2; EU REMA c); EU REMA e) 1; EU REMA e) 2; EU REMA e) 3; EU REMA e) 4; EU REMA f) 1; EU REMA f) 2; EU REMA g) 1; EU REMA i) 1; ART. 450 – b); ART. 450 – c); ART. 450 – d); ART. 450 – e); ART. 450 – f); ART. 450 – k).

Remunerazione variabile annuale 2025

Per l'anno 2025 i vincoli di accesso alla consuntivazione della remunerazione variabile validi per tutto il personale del Gruppo, ovvero:

- Common Equity Tier 1 di Gruppo $\geq 12,75\%$ ¹;
- Utile netto Banca Patrimoni Sella & C. $> 0^2$;
- Utile netto consolidato di Gruppo $> 0^3$;
- 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

¹ 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 è stata applicata per il 2025.

² 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.

³ 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.

funzione del rischio, gli utili netti di Società/*Business Line* a consuntivo per il 2025⁴;

- 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*)⁵.

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.

Riferimento normativo: EU REMA c).

La remunerazione variabile per il restante personale è stata consuntivata sulla base delle regole contenute nel documento "Sistema incentivante Banca Patrimoni Sella & C. per il 2025".

Con particolare riferimento al personale operante nelle funzioni aziendali di controllo, la remunerazione variabile è stata determinata 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;
- 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 include quanto erogato, nel 2025, in relazione al piano di incentivazione per un importo complessivo di € 1.246.425.

Long Term Incentive

Nel corso dell'anno 2025 è stato introdotto per la prima volta il Piano di Incentivazione a Lungo Termine 2025-2026 (di seguito "Piano LTI"). Questo programma è stato ideato per una specifica categoria di collaboratori, con l'obiettivo di offrire non solo un vantaggio economico, ma anche l'opportunità di partecipare in modo attivo alla crescita e al successo della Banca.

Il Piano LTI si inserisce all'interno del più ampio sistema incentivante della Banca, rappresentando una delle sue principali componenti. Rimane comunque garantita la corretta applicazione del limite ("cap") che regola il rapporto tra le componenti della remunerazione variabile e quella fissa, in particolare per il Personale più Rilevante.

⁴ In questo ambito, 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.

⁵ In questo ambito si precisa che il meccanismo è agganciato alla consuntivazione degli indicatori RAS presenti nelle schede individuali. La consuntivazione degli indicatori fa riferimento al 31/12/2025 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.

L'accesso al Piano LTI avviene attraverso l'assegnazione di azioni, che verrà effettuata al raggiungimento degli obiettivi di budget previsti dal piano strategico 2025-2026. In questo modo, la Banca intende condividere con i collaboratori i risultati raggiunti e il valore generato collettivamente, giorno dopo giorno. Rappresenta uno strumento per premiare l'impegno e la responsabilità dei collaboratori, rafforzando ulteriormente il legame tra la Banca e il proprio personale.

Riferimento normativo: EU REMA b) 4.

Riconoscimento remunerazione variabile al Personale più Rilevante e modalità di corresponsione

Per il "personale più rilevante" identificato al 31/12/2025, 41 hanno maturato una remunerazione variabile annuale.

Il differimento della remunerazione variabile complessiva coinvolge 21 soggetti, per una percentuale di differimento⁶ pari:

- al 70% e per un periodo di differimento di 4 anni per 20 persone;
- al 80% e per un periodo di differimento di 5 anni per 1 persona.

Per 20 soggetti, che hanno maturato una remunerazione variabile inferiore a € 50.000 e a un terzo della remunerazione complessiva, il premio sarà erogato upfront in contanti.

Riferimenti normativi: EU REMA i) 1; ART. 450 – k).

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 possibilità⁷ che i beneficiari che hanno effettivamente maturato un premio per l'anno 2025 possano esprimere la volontà di ricevere il premio maturato, o quota parte di esso, in Azioni Speciali della Capogruppo.

Riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto

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 se la banca rispetta i requisiti prudenziali, limitatamente al nuovo Personale e al primo anno di impiego. 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 2025, previa delibera favorevole dei Consigli di Amministrazione, sono stati attribuiti 11 bonus di ingresso in un'unica soluzione al momento dell'ingresso in azienda: 7 a consulenti finanziari agenti e 4 a dipendenti, per un importo complessivo di € 1.556.903.

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. 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 nelle modalità e secondo i limiti previsti dalla normativa di riferimento e dalle politiche tempo per tempo vigenti.

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

⁶ Tale percentuale include la quota upfront da erogare in cash indicizzato.

⁷ 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.

Nel corso del 2025 sono stati accordati compensi per conclusione anticipata del rapporto di lavoro ad un soggetto appartenente al perimetro del personale più rilevante.

Riferimento normativo: EU REMA b) 5.

Parte 2 – Informativa quantitativa sulle remunerazioni

Si sottopongono all'Assemblea i documenti contenenti la sintesi numerica delle modalità di applicazione per l'anno 2025 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:
 - o remunerazione riconosciuta per l'esercizio (Modello EU REM1);
 - o pagamenti speciali (Modello EU REM2);
 - o remunerazione differita (Modello EU REM3);
 - o remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio (Modello EU REM4);
 - o informazioni sulla remunerazione complessiva per l'esercizio (Modello EU REM5).

Viene riportato inoltre il prospetto di Remunerazione del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale e dei componenti della Direzione Generale.

Informativa quantitativa sulle remunerazioni per area di attività per il personale

Modello EU REM 4

Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

EUR	Componenti del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 4F0, lettera i), del CRR.
Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	13
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	2
Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	
Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	
Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	
Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	
Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	

BANCA PATRIMONI SELLA & C. - ANNO 2025

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

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) 3⁸	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

⁸ Non applicabile

	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) 1⁹	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 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

⁹ Non applicabile