

Informativa
del Consiglio di
Amministrazione
sull'attuazione delle
Politiche di Remunerazione
nell'anno 2015

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

Tale relazione fornisce un'informativa in ordine all'attuazione delle vigenti politiche di remunerazione nel corso dell'esercizio 2015 volta ad accrescere la consapevolezza degli Azionisti rispetto alle politiche retributive messe in atto, alle prassi ed ai risultati raggiunti, dimostrando la loro coerenza con la strategia di business, la performance aziendale e una sana politica di gestione del rischio.

La Relazione, articolata in due parti contiene:

- nella prima parte un'informativa sulle modalità con cui sono state definite ed attuate in Banca Patrimoni Sella & C. S.p.A. nel corso del 2015 le politiche di remunerazione;
- nella seconda parte l'informativa quantitativa ex-post in merito all'attuazione delle Politiche di Remunerazione.

Parte 1: Attuazione delle Politiche di Remunerazione nel corso del 2015

In merito al processo di determinazione e di controllo delle politiche retributive per l'anno 2015, si rammenta che il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, previo esame del Comitato per la Remunerazione, ha riesaminato le Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sella che sono state successivamente approvate dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 9 maggio 2015.

Le Politiche di Remunerazione sono state approvate nell'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Banca Patrimoni Sella & C. del 1° luglio 2015.

Il Consiglio di Amministrazione riesamina annualmente le Politiche di Remunerazione su proposta della Direzione Generale di Gruppo previo parere del Comitato per la Remunerazione. Nel processo di riesame e di verifica annuale in merito alla loro corretta attuazione e funzionamento, la Direzione Generale di Gruppo coinvolge le funzioni aziendali Compliance, Risk Management, Risorse Umane, Pianificazione Strategica, Controllo di Gestione e Revisione Interna a cui 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:

- il servizio Compliance esamina la coerenza delle Politiche di Remunerazione con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, nonché del codice etico o altri eventuali standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. Pone inoltre in essere controlli al fine di verificare l'assenza di conflitti di interesse;
- il servizio Risk Management verifica che i sistemi di remunerazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla banca, secondo metodologie coerenti con quelle che la banca adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni;
- il servizio Pianificazione Strategica verifica la coerenza delle politiche di remunerazione con gli obiettivi strategici di società e di gruppo e con gli obiettivi di gestione e il controllo dei rischi;
- il servizio Controllo di Gestione si esprime in merito alla valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;

■ il servizio Risorse Umane esamina la coerenza delle politiche di remunerazione con i principi e le politiche di gestione del personale e in merito alla concreta e corretta attuazione a tutti i livelli di quanto previsto nelle politiche di remunerazione.

Il servizio di Revisione Interna verifica con frequenza annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sella e alla normativa di riferimento, portando a conoscenza del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Comitato per la Remunerazione le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie per l'adozione di possibili misure correttive. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea degli Azionisti.

Le Politiche di Remunerazione così definite sono state applicate a tutte le società facenti parte del Gruppo Banca Sella 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;
- Promotori finanziari;
- Collaboratori abituali non legati alle società del Gruppo da rapporti di lavoro subordinato.

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 attualmente dagli Amministratori indipendenti Mario Renzo Deaglio (Presidente), Mario Bonzano e Giovanni Zanetti, ha i seguenti compiti:

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

¹ Laddove la carica non coincida con quella di Amministratore Delegato

² Le "aziende rilevanti" del GBS sono quelle che svolgono bancaria, finanziaria (se rivolta nei confronti del pubblico) ed assicurativa

- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante “personale più rilevante”;
- 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 e che i sistemi di remunerazione siano adeguatamente corretti per tenere conto di tutti i rischi assunti dalla banca;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al consiglio di amministrazione per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati interni al consiglio di amministrazione, in particolare con il Comitato Rischi³;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti⁴ nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, 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, ivi compreso l'accertamento delle condizioni poste per l'erogazione delle quote differite di remunerazione variabile maturate in esercizi precedenti;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea degli azionisti.

Il Regolamento del Comitato prevede che il medesimo organizza 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 2015 il Comitato si è riunito 7 volte e ha avuto modo di operare concretamente, esprimendosi, tra l'altro, in merito e sottoponendo ove necessario all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo:

- alle modalità di attuazione delle Politiche di Remunerazione per l'anno 2014;
- alla consuntivazione della remunerazione variabile del “personale più rilevante” relativa all'anno 2014;
- all'esame della risposta alle criticità evidenziate nella Relazione di Audit annuale sul Sistema di remunerazione ed incentivazione;
- agli esiti del processo di autovalutazione per l'individuazione del “personale più rilevante” per l'anno 2015;
- all'esame della proposta di incremento fino al rapporto 2 a 1 del limite fra componente variabile e componente fissa della remunerazione per il “personale più rilevante” per l'anno 2015;
- alla proposta di variazione delle “Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sella” per l'anno 2015;
- all'approvazione di importi, criteri e modalità di consuntivazione della remunerazione variabile a budget per il 2015 per il “personale più rilevante”;
- all'approvazione del documento “Regole e principi di gruppo per i sistemi incentivanti” sia del 2015 che del 2016, ovvero dei principi e delle regole operative sottostanti i meccanismi di determinazione del sistema premiante operativo nel Gruppo Banca Sella che tutte le società debbono rispettare nella fissazione dei propri sistemi incentivanti validi per tutto il personale.

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

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.

Il Comitato per la Remunerazione con riferimento all'esercizio 2016, alla data di approvazione della presente Relazione si è riunito 2 volte esprimendosi tra l'altro in merito:

- agli esiti del processo di autovalutazione per l'individuazione del "personale più rilevante" per l'anno 2016;
- all'esame della proposta di incremento fino al rapporto 2 a 1 del limite fra componente variabile e componente fissa della remunerazione per il "personale più rilevante" per l'anno 2016;
- alla consuntivazione della remunerazione variabile del "personale più rilevante" relativa all'anno 2015;
- al riesame delle "Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sella" per l'anno 2016.

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

Con riferimento in particolare alle "Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sella" per l'anno 2016 si rende noto che il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, nella seduta del 10 febbraio 2016 ha deliberato di confermare per l'anno 2016 l'attuale testo delle "Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sella", valutandolo adeguato alla normativa esterna attualmente in vigore, tenendo conto che:

- le Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sella sono state riviste in maniera sostanziale nel 2015 per adeguarle alle disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia in tema di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" emanate in data 18 novembre 2014;
- la Relazione di Audit sul sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo Banca Sella del 17 settembre 2015 si è conclusa con risultanze parzialmente favorevoli in virtù della sostanziale adeguatezza del sistema alle disposizioni normative esterne;
- il 21 dicembre 2015 sono state pubblicate le Linee Guida EBA in materia di politiche di remunerazione che entreranno in vigore il 1°/1/2017 e che le Autorità Nazionali competenti hanno due mesi di tempo per esprimere la loro intenzione di conformarsi o meno alla normativa e, nel caso di non conformità, dovranno spiegarne le ragioni;
- le Linee Guida EBA, una volta entrate in vigore, richiederanno un adeguamento sostanziale delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sella in quanto le medesime forniscono maggiori dettagli applicativi in particolare sui seguenti temi: processo di identificazione del "personale più rilevante", categorie di remunerazione, particolari casi di componenti della remunerazione e loro trattamento (quali ad esempio le indennità di ruolo, i piani di incentivazione a lungo termine), utilizzo di strumenti finanziari per la corresponsione di parte della remunerazione variabile, modalità di informativa al pubblico in merito alle politiche di remunerazione.

Relativamente alle modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati, ai fini delle Politiche di Remunerazione del Gruppo Banca Sella si considera remunerazione ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (*fringe benefits*) in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alle società del Gruppo. La remunerazione è suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.

Per remunerazione fissa si intendono le poste retributive erogate indipendentemente dai risultati del servizio/area/società e gruppo. Per remunerazione variabile si intendono le poste retributive legate al raggiungimento di obiettivi stabiliti ed erogate sulla base dei risultati effettivamente raggiunti. Il sistema remunerativo prevede un bilanciamento tra la componente fissa, collegata al ruolo ricoperto e alle responsabilità assunte, e la parte variabile che mira a premiare i risultati raggiunti.

Il sistema di incentivazione adottato è in linea con le strategie e gli obiettivi di lungo periodo, ed è strutturato per evitare incentivi che possano indurre a violazioni della normativa o ad una eccessiva esposizione a rischi, in coerenza con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. In linea generale la remunerazione variabile è ispirata a principi di equità e meritocrazia ed è collegata:

- al contributo dato al grado di raggiungimento degli obiettivi di Gruppo;

- al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in funzione della mansione, degli incarichi assegnati e della responsabilità;
- al rispetto di parametri di rischio fissati di anno in anno.

La remunerazione variabile è inoltre riconosciuta a condizione che il Gruppo e la società chiuda in utile (salvo casi di start-up e ristrutturazione aziendale da definire ad inizio periodo) e rispetti i vincoli di rischio fissati ogni anno in conformità alle indicazioni del Consiglio di Amministrazione. Inoltre se la singola società e/o il Gruppo raggiunge risultati pari o inferiori al 50% rispetto a quanto previsto a budget è obbligo del Consiglio di Amministrazione della società valutare una riduzione della remunerazione variabile a consuntivo.

Il sistema di remunerazione ed incentivazione vuole perseguire i seguenti obiettivi:

- assicurare un'eccellente gestione ordinaria della società;
- attrarre e mantenere i talenti ovvero le professionalità adeguate alle esigenze operative, gestionali;
- orientare e incentivare i comportamenti attesi ("virtuosi") stimolando il raggiungimento di risultati eccellenti durevoli nel tempo, al netto dei rischi;
- 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 gruppo;
- contribuire alla competitività ed attrattività del gruppo nei confronti del mercato del lavoro esterno;
- fidelizzare le persone;
- favorire il gioco di squadra valorizzando nel contempo il risultato individuale;
- aumentare la produttività, attraverso una efficace ed efficiente attività sempre nel rispetto della sana e prudente gestione;
- assicurare il giusto equilibrio tra componente fissa e variabile al fine di evitare conflitti di interesse.

Ai fini dell'attuazione delle Politiche di Remunerazione alcuni soggetti sono identificati come "personale più rilevante" nella misura in cui la loro attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo e della Società.

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

L'identificazione del "personale più rilevante" per l'anno 2015 è stata quindi svolta dal Consiglio di Amministrazione di Banca Patrimoni Sella & C. che ha identificato, nelle sedute del 26 febbraio 2015 e del 27 marzo 2015, il "personale più rilevante" per l'intera Banca Patrimoni Sella & C. applicando le modalità operative definite nel suddetto Regolamento, le quali prevedono che un soggetto ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio del gruppo se soddisfa:

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

Al termine del processo per l'anno 2015 sono stati identificati come "personale più rilevante" 42 soggetti, per 31 dei quali è prevista la corresponsione di remunerazione variabile nella Banca.

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Banca Patrimoni Sella & C. del 1° luglio 2015 ha inoltre approvato, in coerenza con quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo e nelle disposizioni di Banca d'Italia in tema di remunerazione e incentivazione:

- che la remunerazione variabile maturata a consuntivo per il “personale più rilevante” di Banca Patrimoni Sella & C. per l’anno 2015 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;

- i criteri, il limite in termini di mensilità di remunerazione fissa e l’importo massimo degli eventuali compensi da accordare in caso di conclusione anticipata dalla carica o di cessazione anticipata dal rapporto di lavoro fissando in particolare il limite massimo in misura non superiore alle tre annualità di remunerazione fissa e non superare l’importo di € 1.000.000.

La remunerazione variabile di breve periodo per il CEO, in applicazione di quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione di Gruppo, è determinata, applicando il meccanismo dell’interessenza, sulla base dell’applicazione di una percentuale individuale:

- all’Utile Netto consolidato di gruppo rettificato, che ha un peso mediamente del 40% e mai inferiore al 10% della remunerazione variabile di breve periodo complessivamente prevista;

- in base ad una percentuale prestabilita dell’Utile Netto Rettificato della società o dell’utile netto dell’area di attività.

Le modalità e i criteri così 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 dell’utile netto preso a riferimento per il premio, compresa la rettifica del risultato economico sulla base dell’andamento del RORAC e/o degli assorbimenti;

- l’inclusione nell’utile di riferimento di ogni forma di conseguenza economica di decisioni prese negli anni precedenti;

- l’esistenza di un processo di budget ed assegnazione di obiettivi che, in coerenza con il piano strategico e il RAF, cura che gli obiettivi assegnati concorrano al percorso di miglioramento di medio periodo del Gruppo Banca Sella ed al rispetto degli obiettivi pluriennali;

- il dilazionamento nel tempo dell’erogazione di parte della remunerazione variabile di breve periodo; la parte di remunerazione variabile dilazionata aumenta all’aumentare del premio a consuntivo e all’aumentare dell’incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa;

- l’esistenza di meccanismi condizionanti la corresponsione dilazionata nel tempo di parte della remunerazione variabile che prevedono verifiche di sostenibilità degli utili conseguiti negli anni precedenti.

Per tutto il “personale più rilevante” della Banca inoltre:

- in aggiunta al limite massimo al rapporto tra la componente variabile maturata annualmente e la componente fissa, approvato dall’Assemblea, viene applicata l’ulteriore previsione, in base alla quale la remunerazione variabile massima a consuntivo non può eccedere oltre tre volte la remunerazione variabile fissata a budget. 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 fissa $\geq 50\%$. La quota di remunerazione soggetta a pagamento differito, in funzione dell’importo della stessa, varia dal 30% al 60% della remunerazione variabile maturata e il periodo di differimento varia da 2 a 4 anni sempre in funzione dell’importo di remunerazione variabile maturata;

- ove la remunerazione variabile sia soggetta a differimento sulla base di quanto stabilito al punto precedente, il 25% della componente variabile, sia per ciò che riguarda la componente pagata a pronti (up-front) che le componenti soggette a differimento, è accantonato, assoggettato a specifici periodi di mantenimento e rivalutato o svalutato in base all'andamento del CET1 del Gruppo Banca Sella;
- l'erogazione della parte differita avviene a condizione che:
 - al momento dell'effettivo pagamento continui il rapporto di lavoro con società del gruppo (oppure in caso di pensionamento, premorienza o invalidità);
 - non siano stati verificati errori relativi ai dati e calcoli che hanno dato origine al compenso maturato;
 - non siano emersi comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca e/o carenze patrimoniali. I risultati non si siano rilevati non duraturi o non realmente conseguiti, per effetto di condotte dolose o gravemente colpose;
 - non si sia scesi al di sotto dei limiti patrimoniali regolamentari;
 - per il personale non appartenente alle funzioni di controllo, abbiano dato esito positivo le verifiche di correttezza e le valutazioni di sostenibilità degli utili conseguiti negli anni precedenti. In caso emergano situazioni, che non abbiano già avuto effetto sul premio variabile dell'anno in corso e che evidenzino la non sostenibilità dei risultati conseguiti (es.: non rispetto parametri di rischio, emersione di perdite riferite a fattispecie che negli anni precedenti hanno determinato utile; mancato rispetto dei livelli target di capitale), queste ultime vengono esaminate dal Consiglio di Amministrazione che può decidere l'azzeramento o la riduzione della quota di bonus accantonata;
 - per il personale appartenente alle funzioni di controllo, non siano emersi fatti che evidenzino una carenza nel processo di controllo e di gestione del rischio posto in essere negli anni precedenti. Tali fattispecie vengono esaminate dal Consiglio di Amministrazione che può decidere l'azzeramento o la riduzione della quota di bonus accantonata.

L'erogazione della componente variabile della remunerazione è subordinata alla clausola di claw-back, in virtù della quale nel caso in cui venga accertato che il lavoratore destinatario della componente variabile della remunerazione ha tenuto un comportamento fraudolento o di colpa grave a danno della società o comunque da cui sia derivata una grave perdita per la società stessa, potrà essere richiesta la restituzione degli importi netti corrisposti a titolo di remunerazione variabile nei cinque anni precedenti.

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

Per l'anno 2015 i vincoli di accesso alla consuntivazione della remunerazione variabile validi per tutto il personale di Banca Patrimoni Sella & C., ovvero:

- Utile netto consolidato di Gruppo > 0
 - Utile netto Banca Patrimoni Sella & C. > 0
 - Common Equity Tier 1 Ratio GBS \geq 8.95%
- risultano superati.

Per ciò che riguarda la consuntivazione della remunerazione variabile per il "personale più rilevante", il differimento della remunerazione variabile annuale maturata nel 2015, ha coinvolto 10 dipendenti. Per nessun soggetto la remunerazione variabile annuale maturata a consuntivo ha superato il 100% della remunerazione fissa.

Per quanto attiene il livello di raggiungimento degli obiettivi previsti nel Quadro Obiettivi 2015, i dati verificati dalla Direzione della Società con la collaborazione del Servizio Controllo di Gestione

e Pianificazione Strategica della Capogruppo hanno determinato un grado di realizzazione degli obiettivi del 131,77%. Verificato il superamento dei vincoli di accesso previsti nel regolamento del piano di incentivazione e applicate le regole allora stabilite, si è proceduto a determinare l'ammontare complessivo dei premi da erogare: in considerazione dei buoni risultati ottenuti, le basi per il conteggio dei premi hanno complessivamente subito un incremento.

I premi sono stati poi rivisti singolarmente, apportando incrementi o diminuzioni, al fine di tenere conto del merito individuale. Per i dipendenti operanti nelle funzioni di controllo a presidio dei rischi e nelle funzioni preposte alla redazione dei documenti contabili societari, sono stati utilizzati criteri di valutazione prevalentemente qualitativi. Per alcuni dipendenti la determinazione dei premi è avvenuta in base a criteri derivanti da accordi ad personam. L'entità complessiva dei premi da corrispondere, infine, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Tutta la remunerazione variabile, annuale e differita, è riconosciuta in contanti, non essendo ad oggi previsti nel gruppo piani basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari.

In ultimo si segnala che non sono stati accordati nel corso dell'esercizio 2015 compensi per conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

*** **

Parte 2 – Informativa quantitativa sulle remunerazioni

Si riporta di seguito il prospetto di sintesi dei compensi spettanti per il 2015 a ciascuna categoria di figure professionali, in attuazione delle politiche di remunerazione.

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

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NEL GRUPPO BANCA SELLA ANNO 2015	NUMERO PERSONE COINVOLTE (2015)	RETRIBUZIONE FISSA		RETRIBUZIONE VARIABILE						RAPPORTI (%)			
		COMPENSO "FISSO" MEDIO LUNGO (d-e/b)	COMPENSO "FISSO" TOTALE LUNGO (c)	COMPENSO VARIABILE ANNUALE						BONUS BANK EROGATA NELL'ESERCIZIO 2015 DI COMPETENZA ESERCIZI PRECEDENTI LUNGO (g)	RAPPORTO VARIABILE A BUDGET FISSO MEDIO LUNGO (f-d/b)	RAPPORTO VARIABILE A CONSUNTIVO MEDIO / FISSO MEDIO LUNGO (m-f/b)	
				COMPENSO "VARIABILE A BUDGET" MEDIO LUNGO (d-m/a)	COMPENSO "VARIABILE A BUDGET" TOTALE LUNGO (e)	COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" MEDIO LUNGO (f-g/a)	COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" TOTALE LUNGO (f-g+h)	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" SUPERIORI LUNGO (h)	di cui: COMPENSO "VARIABILE A CONSUNTIVO" DIFERITO LUNGO (i)				
SINDACI													
	3	28.233,33	84.700,00	-	1.384.467,00	68.596,24	2.881.042,20	1.943.172,63	937.869,57	-	0,00%	15,77%	32,82%
PERSONALE PIU' RILEVANTE	42	209.034,74	8.779.459,03	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%	0,00%
di cui AMMINISTRATORI	11	51.265,62	615.187,48	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%	0,00%
di cui ALTA DIRIGENZA	2	99.573,54	199.147,07	259.639,00	104.464,00	107.500,00	215.000,00	150.750,03	184.249,97	80.124,99	123,05%	158,77%	158,77%
di cui RESPONSABILI FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	4	47.557,15	190.369,61	5.625,00	32.500,00	9.000,00	36.000,00	36.000,00	36.000,00	39.085,41	52,46%	107,96%	107,96%
di cui INVESTMENT BANKING e ASSET MANAGEMENT	2	263.855,22	527.710,44	379.424,00	738.848,00	335.264,00	670.528,00	230.408,40	440.119,60	42.090,94	143,80%	143,80%	127,06%
di cui RETAIL BANKING	3	104.966,42	314.899,27	36.030,67	108.092,00	89.000,00	267.000,00	162.500,00	104.500,00	34.071,70	34,33%	84,79%	84,79%
di cui FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	5	82.011,75	410.058,74	26.184,80	130.924,00	54.300,00	271.500,00	152.750,00	118.750,00	-	31,63%	66,21%	66,21%
di cui PROMOTORI	14	420.745,77	6.311.186,55	-	-	72.400,95	1.086.014,20	1.086.014,20	-	-	0,00%	0,00%	17,21%
FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	9	31.363,87	282.274,79	1.661,11	-4.850,00	1.722,22	15.500,00	15.500,00	-	-	5,30%	5,49%	5,49%
INVESTMENT BANKING	16	48.009,32	768.149,18	16.268,75	260.300,00	18.922,77	302.764,33	302.764,33	-	-	33,89%	39,41%	39,41%
RETAIL BANKING	106	58.139,95	6.162.198,79	8.840,77	997.122,00	10.888,16	1.154.145,11	1.154.145,11	-	-	15,21%	18,73%	18,73%
ASSET MANAGEMENT	35	49.693,17	1.739.260,82	6.014,29	2.0.500,00	16.537,13	578.799,69	578.799,69	-	-	12,10%	33,28%	33,28%
FUNZIONI AZIENDALI TRASVERSALI	42	37.448,58	1.572.840,19	2.831,33	1.8.916,00	3.970,24	166.750,00	166.750,00	-	-	7,56%	10,60%	10,60%
PROMOTORI	340	93.050,07	31.637.022,13	-	-	3.771,18	1.282.200,84	1.282.200,84	-	-	0,00%	4,05%	4,05%
CONSULENTI	5	117.593,11	587.965,56	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%	0,00%
TOTALE	598	€ 86.311	€ 51.613.870	€ 4.893	€ 2.926.255	€ 10.671	€ 6.381.202	€ 5.443.333	€ 937.870	€ 195.373	5,67%	5,81%	12,36%
TOTALE (escluso amministratori/sindaci/consulenti)	579	€ 86.919	€ 50.326.017	€ 5.054	€ 2.926.255	€ 11.021	€ 6.381.202	€ 5.443.333	€ 937.870	€ 195.373	5,81%	5,81%	12,68%

Note:

-Informazioni riferite al personale in forza al 31/12/2015.

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

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

-Considerati i responsabili delle aree di controllo come definite nel documento "Politiche di remunerazione del G3S".

Nell'esercizio 2015 a tutte le figure professionali coinvolte è stata applicata una forma di remunerazione variabile di breve periodo.

Fino ad oggi non sono stati applicati in Banca Patrimoni Sella & C. meccanismi di remunerazione variabile di lungo periodo e non sono stati accordati compensi in caso di conclusione anticipata dalla carica.

Come previsto dalla normativa vigente, infine, si riportano di seguito le remunerazioni del Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica, dell'Organo con funzione di gestione e dei componenti la Direzione Generale, nonché la tabella con l'indicazione del numero di percettori di remunerazioni superiori a 1 milione di euro.

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

Carica	Remunerazione Fissa	Benefit	Remunerazione variabile 2015 a consuntivo - erogata upfront	Remunerazione variabile 2015 a consuntivo - soggetta a differimento
Presidente	109.933		-	-
Amministratore Delegato e Direttore Generale	200.000	11.000	150.750	184.250
Direttore	100.174	2.866	55.125	49.875

Numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più nell'esercizio 2015, per remunerazioni fra 1 e 5 milioni di euro ripartite in fasce di pagamento di 500.000 euro e per remunerazioni pari o superiori a 5 milioni di euro ripartite in fasce di pagamento di 1 milione di euro.

Fasce retributive di remunerazione lorda annua complessiva	Numero di persone
Superiore ai 5 milioni di euro	-
Tra 4,5 milioni di euro e 5 milioni di euro	-
Tra 4 milioni di euro e 4,5 milioni di euro	-
Tra 3,5 milioni di euro e 4 milioni di euro	-
Tra 3 milioni di euro e 3,5 milioni di euro	-
Tra 2,5 milioni di euro e 3 milioni di euro	-
Tra 2 milioni di euro e 2,5 milioni di euro	-
Tra 1 milione di euro e 1,5 milioni di euro	1

*** **