

Quarto Punto - Relazione informativa per l'Assemblea sulla Politica di Remunerazione e sulla sua applicazione nell'esercizio 2011; deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

L'Assemblea annuale di Banca Profilo è l'occasione per informare sull'applicazione della politica di remunerazione nell'esercizio concluso al 31 dicembre 2011, in conformità con quanto previsto dall'articolo 123-ter del D.lgs. 58/98 e con le "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate dalla Banca d'Italia il 30 marzo 2011 (le Disposizioni) e sulle conclusioni delle verifiche condotte dalla funzione *Internal Audit* sull'applicazione della politica di remunerazione.

La presente relazione è altresì l'occasione per informare l'Assemblea sull'adeguamento intervenuto a luglio 2011 della politica di remunerazione della Banca, approvata lo scorso anno, alle Disposizioni.

I principali aggiornamenti intervenuti sono illustrati nella Prima Sezione della presente relazione. Trattandosi di un mero adeguamento alle Disposizioni, la Politica di Remunerazione come integrata a luglio è stata applicata anche a valere sull'esercizio 2011. Non sono previste modifiche della politica di remunerazione per l'esercizio 2012.

Illustrazione degli interventi di adeguamento alle Disposizioni della Politica di Remunerazione della Banca, decisi dal Consiglio di Amministrazione a luglio 2011.

1. Premessa

La Politica di Remunerazione che vi sottoponiamo per approvazione è pienamente allineata alle Disposizioni di Banca d'Italia. Di seguito si illustrano le principali integrazioni decise a luglio 2011 dal Consiglio di Amministrazione rivenienti dall'adeguamento alle Disposizioni.

2. Criteri per l'identificazione del "personale più rilevante"

Come richiesto da Banca d'Italia, Banca Profilo ha dettagliato i criteri di identificazione del "personale più rilevante". I criteri individuati sono in particolare:

- il presidio delle attività di *business*;

- l'assunzione di rischi specifici;
- il ruolo organizzativo strettamente correlato all'andamento dei risultati della Banca;
- la rilevanza retributiva.

Sulla base di tali criteri, Banca Profilo ha censito come "personale più rilevante" le seguenti figure:

- Amministratore Delegato;
- Direttore Generale;
- Responsabili delle Aree di *Business*;
- Responsabili delle funzioni di controllo e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
- Responsabili delle funzioni Tesoreria, Mercati e Intermediazione;
- Dirigenti con retribuzione annua lorda pari o superiore a Euro 200.000.

In occasione della revisione della politica di luglio 2011, tra il "personale più rilevante" sono stati inclusi:

- il Responsabile della funzione Risorse Umane;
- il Responsabile della funzione Antiriciclaggio.

3. Componente variabile

Come richiesto dalla normativa, è stato espressamente previsto che la retribuzione variabile garantita debba essere eccezionale e accordata solo al momento dell'assunzione, limitatamente al primo anno di impiego.

Relativamente ai *bonus* discrezionali, laddove se ne prevedano, la politica di remunerazione prevede criteri chiari e un *iter* decisionale ben documentato.

Infine la politica di remunerazione precisa che eventuali deroghe dei limiti all'incidenza della componente variabile sul fisso sono ammesse solo in casi eccezionali e devono essere approvate dal Consiglio di Amministrazione e portate a conoscenza del Collegio Sindacale e dell'Assemblea.

Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi del combinato disposto delle Disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia e dell'articolo 123-ter D.lgs 58/98.

Le Disposizioni e il Testo Unico della Finanza richiedono che all'Assemblea sia sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione adottate; l'obiettivo è di far comprendere le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati e l'evoluzione delle dinamiche retributive. All'Assemblea deve inoltre essere assicurata un'informativa annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione (cd. Informativa *ex-post*) secondo le informazioni contenute nell'Allegato 1 alle Disposizioni, punti f) e g), con particolare riguardo alle componenti variabili e alla coerenza con gli obiettivi definiti, disaggregate per ruoli e funzioni e, ove significative, per linee di *business*.

Sezione I

Con riferimento alle informazioni da rendere nell'ambito della presente Sezione I di cui allo schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti Consob, come ivi previsto, essendo Banca Profilo destinataria di una normativa di settore in materia di remunerazioni, le informazioni sono rese utilizzando le modalità di rappresentazione richieste dalle Disposizioni della Banca d'Italia.

1. Processo decisionale seguito per definire le politiche di remunerazione e informazioni sul Comitato Remunerazioni

Coerentemente con la normativa di riferimento e la direttiva di Capogruppo in materia di remunerazione, l'*iter* nell'elaborazione della politica di remunerazione prevede il coinvolgimento di diversi soggetti. In particolare la funzione Risorse Umane istruisce e governa il processo con il supporto delle funzioni *Risk Management*, Organizzazione, Legale e Societario e Pianificazione e Controllo. La funzione *Compliance* effettua una verifica di conformità e coerenza della politica di remunerazione al quadro normativo di riferimento. La funzione *Internal Audit*, con frequenza annuale, verifica la rispondenza delle prassi di remunerazione alla politica di remunerazione e incentivazione approvata e alle Disposizioni e rilascia una relazione sui controlli effettuati; provvede conseguentemente ad informare il *Top Management*, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale e l'Assemblea.

A livello di governo societario, il processo prevede che la politica di remunerazione venga sottoposta a parere di *governance* della Capogruppo Arepo BP S.p.A.. Le Disposizioni prevedono inoltre che, nelle banche considerate maggiori e nelle banche quotate, all'interno dell'organo con funzione di supervisione strategica venga costituito un Comitato Remunerazione composto da esponenti non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti. Il Comitato Remunerazioni di Banca Profilo è composto da tre Amministratori non esecutivi, di cui due indipendenti. I membri del Comitato Remunerazioni sono il Presidente, dott. Matteo Arpe, e i Consiglieri Indipendenti, il dott. Carlo Felice Maggi e il dott. Carlo Puri Negri (dal 01.01.2011 al 12.12.2011). Il dott. Puri Negri si è dimesso dal Comitato Remunerazioni il 12 novembre 2011 per il venir meno dei requisiti di indipendenza previsti dal Codice di Autodisciplina per le Società Quotate e dal Testo Unico della Finanza. Il Consiglio di Amministrazione del 2 febbraio 2012 ha provveduto a nominare il Consigliere Indipendente Ing. Umberto Paolucci componente del Comitato Remunerazioni della Banca. Su invito, può partecipare alle riunioni del Comitato anche il Responsabile della funzione *Risk Management*.

Il Comitato ha funzioni propositive e consultive e in particolare:

- elabora proposte per il Consiglio riguardanti la policy di remunerazione degli esponenti aziendali (membri del Consiglio e del Collegio Sindacale), dei dipendenti e dei collaboratori e riguardanti i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- elabora proposte in materia di compensi degli esponenti aziendali e dei responsabili delle funzioni di controllo interno;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione degli amministratori con incarichi esecutivi, del personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno, dei *risk takers* e dei dipendenti la cui retribuzione totale si collochi nella medesima fascia retributiva degli esponenti aziendali e dei *risk takers*;
- vigila sulla corretta applicazione delle regole sulla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione per il Consiglio per le relative decisioni;
- collabora con gli altri Comitati interni al Consiglio;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nell'elaborazione e controllo delle politiche di remunerazione;
- si esprime 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;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea.

Nel corso dell'esercizio 2011, il Comitato Remunerazioni si è riunito cinque volte per elaborare proposte per il Consiglio di Amministrazione. Nello specifico, il Comitato ha valutato il monte *bonus* per il 2010, e, in tale ambito, ha proposto l'assegnazione di un *bonus* a favore del Direttore Generale, astenendosi dal formulare proposte in favore dell'Amministratore Delegato, in accoglimento di un'espressa richiesta di quest'ultimo in tale senso. Relativamente alla politica di remunerazione, il Comitato si è espresso valutando la proposta di revisione della stessa alla luce delle disposizioni in consultazione emanate dalla Banca d'Italia nel dicembre 2010 e, infine, a luglio 2011 ha valutato la proposta di affinamento della politica di remunerazione sulla base delle disposizioni di vigilanza finali diffuse nel mese di marzo 2011. Non vi è stato l'intervento di consulenti esterni nella predisposizione e allineamento della politica di remunerazione, né il riferimento alla politica di remunerazione di altre società.

2. Collegamento tra la remunerazione e i risultati

La Banca attraverso la propria politica retributiva persegue la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del *management*, sia in un'ottica di breve periodo sia in quella di medio-lungo periodo, attraverso una prudente gestione dei rischi aziendali. I sistemi di remunerazione devono quindi essere in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali e collegati ai risultati aziendali. La correlazione tra remunerazione e *performance* è conseguita attraverso un sistema che:

- subordina l'erogazione del *bonus* alla verifica dei risultati societari e di condizioni di liquidità e di livelli di capitale:
 - risultati di Gruppo e aziendali;
 - *Tier 1 ratio* consolidato;
 - saldo netto medio di liquidità a tre mesi della Banca;
- parametrizza la retribuzione variabile a indicatori di *performance* (vedi *infra*) sui perimetri di Area e individuali misurati, anche al netto dei rischi:
 - obiettivi quantitativi;
 - obiettivi qualitativi;
- subordina la liquidazione del *bonus* differito, qualora alla data di erogazione il rapporto di lavoro col dipendente non sia cessato, a indicatori che misurano la sostenibilità nel medio-lungo periodo della *performance*:
 - *Tier 1 ratio* consolidato;
 - saldo netto medio di liquidità a tre mesi della Banca;
 - corretta condotta individuale ovvero presenza di provvedimenti disciplinari per comportamenti non conformi alla normativa esterna e interna;
 - per l'Area Finanza, verifica del RORAC;

- per l'Area Private Banking, verifica di eventuali perdite su crediti, contenzioso o altro.

3. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

Adeguati meccanismi di remunerazione e incentivazione possono favorire la competitività e il buon governo della Banca, attraendo e fidelizzando (*retention*) soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze di *business*. In particolare, i sistemi retributivi devono essere collegati alla *performance* sostenibile nel tempo e devono tenere conto dei rischi assunti, del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività. La politica di remunerazione ha inoltre recepito la subordinazione del *bonus* differito a condizioni di *performance* negli esercizi coperti dal differimento che, se non verificate, potrebbero determinarne la sua riduzione fino all'annullamento. La verifica delle condizioni di *performance* con particolare riferimento ai meccanismi di correzione *ex post* per i rischi, consente quindi di garantire la sua sostenibilità nel tempo.

4. Indicatori di *performance* della remunerazione variabile

Per i membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi, incluso il Presidente, è previsto esclusivamente l'emolumento annuale fisso e non sono previsti legami tra la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi con i risultati economici conseguiti dalla Banca.

Per quanto riguarda in particolare l'Amministratore Delegato, l'eventuale *bonus* spettante è determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, su proposta del Comitato Remunerazioni, fino a concorrenza dell'importo complessivo stanziato dall'Assemblea in favore del Consiglio di Amministrazione. Qualora ecceda il monte emolumenti determinato dall'Assemblea, il *bonus* per l'Amministratore Delegato è sottoposto all'Assemblea per l'approvazione. Il *bonus* annuale, che ha un *cap* pari a tre volte la componente fissa, è collegato al raggiungimento di un *mix* di:

- risultati quantitativi, legati ai principali indicatori della Banca (quali ad esempio: margine di redditività, struttura dei costi, dati di raccolta), definiti annualmente, in coerenza con il *budget* e il Piano triennale;
- risultati qualitativi collegati, tra gli altri, alla gestione dei rischi, alla soddisfazione dei clienti, alla reputazione della Banca sul Mercato, alla valorizzazione e fidelizzazione delle risorse umane.

Relativamente al Direttore Generale, la determinazione dell'eventuale *bonus* è attribuita al Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Delegato, sentito il Comitato Remunerazioni.

Il *bonus*, che ha un *cap* pari a tre volte la retribuzione annua lorda, è collegato al raggiungimento di un *mix* di:

- risultati quantitativi legati ai principali indicatori della Banca (quali ad esempio: margine di redditività, struttura dei costi, dati di raccolta), definiti annualmente, in coerenza con il *budget* e il Piano triennale;
- risultati qualitativi collegati, tra gli altri, alla gestione dei rischi, alla reputazione della Banca sul Mercato, alla valorizzazione e fidelizzazione delle risorse umane e al miglioramento dell'operatività della Banca.

Per quanto riguarda i dipendenti di Banca Profilo, tutti sono inclusi nel processo di valutazione delle *performance* e i principali indicatori sui quali la Banca ritiene di poterli misurare sono:

- obiettivi quantitativi quali:
 - il confronto con gli obiettivi di *budget* e di Piano industriale;
 - la redditività anche in termini di capacità di mantenere e diversificare le fonti di reddito attraverso l'offerta di servizi volti a massimizzare le risposte ai bisogni e le soluzioni alle esigenze dei clienti;
 - la crescita;
 - il contenimento dei costi direttamente imputabili alle singole strutture;
 - il ritorno parametrato per il rischio, dove la *performance* conseguita al netto del costo del *funding*, è parametrata per i rischi assunti, ove calcolabili e rilevanti, con applicazione di un fattore di ponderazione alla *performance* teso a disincentivare l'eccessiva assunzione di rischi;
- obiettivi qualitativi quali:
 - l'allineamento al modello di *business*;
 - l'innovazione;
 - la conformità al contesto normativo e alle procedure interne;
 - la soddisfazione del cliente esterno/interno, ove misurabile;
 - la gestione delle risorse umane come capacità di fidelizzare i Top Performer e la *retention* dei Talenti Chiave, oltre all'inserimento di nuove risorse in possesso di elevate professionalità.

Più nello specifico per le Aree di *business*, l'Amministratore Delegato assegna l'eventuale *bonus pool* alle singole Aree in base a un processo di valutazione annuale delle *performance* rispetto al grado di raggiungimento del *budget*, agli obiettivi quali/quantitativi definiti (vedi sopra) e al ruolo/responsabilità dei singoli componenti la struttura. Per l'Area Finanza vengono valutati anche il grado di raggiungimento

dell'obiettivo annuale fissato per ciascuna struttura in termini di RORAC e indicatori di rischio quali a titolo puramente esemplificativo il rispetto dei limiti operativi e il rispetto delle disposizioni normative esterne e interne. Per l'Area Private Banking vengono valutati anche indicatori di rischio quali eventuali reclami della clientela e il rispetto delle norme esterne ed interne in tema di correttezza e trasparenza nei confronti dei clienti. Il *bonus* ha un *cap* per l'Area Finanza pari a due volte e mezza la retribuzione annua lorda; per l'Area Private Banking il *cap* è pari a due volte la retribuzione annua lorda.

Per i Responsabili delle funzioni di controllo, *Internal Audit*, *Compliance* e Antiriciclaggio, *Risk Management* e, a partire dall'esercizio 2011, anche Risorse Umane, e per il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, la valutazione delle relative *performance*, onde evitare effetti distorsivi per la sana e prudente gestione del rischio, si basa sul grado di raggiungimento di obiettivi qualitativi specifici dell'area di appartenenza quali ad esempio il presidio e controllo dei processi della Banca e la verifica di conformità alle norme attraverso piani di verifiche. Per questi ruoli non sono contemplati *bonus* collegati ai risultati economici. Il *bonus* annuale ha un *cap* pari a una volta la retribuzione annua lorda.

Per i dipendenti appartenenti alla struttura operativa (funzioni delle aree operative e funzioni di *staff*), la distribuzione del *bonus* dipende dalla valutazione delle *performance* rispetto agli obiettivi quali/quantitativi definiti (vedi sopra) e dal ruolo/responsabilità dei singoli componenti la struttura secondo un modello proporzionale. Il *bonus* annuale ha un *cap* pari a una volta la retribuzione annua lorda.

In applicazione del criterio di proporzionalità previsto per le Banche incluse nella terza categoria SREP, Banca Profilo utilizza le *stock option* quale strumento finanziario in misura limitata.

I beneficiari delle opzioni - coloro che hanno in essere con le società del Gruppo un rapporto di lavoro subordinato, inclusi l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale - sono individuati dal Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega all'Amministratore Delegato per l'individuazione dei beneficiari diversi dall'Amministratore Delegato stesso e dal Direttore Generale, nell'ambito dei processi periodici di valutazione delle *performance* individuali sulla base del raggiungimento dei risultati della Banca e del raggiungimento degli obiettivi individuali e, in casi eccezionali in fase di assunzione, fra:

- i Top Performer, dipendenti che hanno superato nel periodo di riferimento gli obiettivi quali/quantitativi assegnati;
- i Talenti Chiave, intesi come quelle risorse che presentano un forte potenziale di crescita professionale: (i) per le particolari competenze distintive, fondamentali per la realizzazione della strategia complessiva; (ii) per le eccellenti performance realizzate consistenti nel tempo; (iii) per le capacità di *leadership*; (iv) per la flessibilità dimostrata;

- le risorse che rappresentano una criticità per un'eventuale loro sostituzione (*retention*);
- le risorse che hanno un impatto strategico sui risultati di *business*;
- le risorse che hanno accettato un nuovo ruolo caratterizzato da significative responsabilità.

5. *Ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile*

La retribuzione variabile si compone di incentivi annuali (*bonus* annuale) e incentivi di medio-lungo termine (*bonus* differiti e *stock option*). Il *bonus* annuale riconosce e premia gli obiettivi assegnati e i risultati raggiunti; viene determinato secondo parametri che prevedono sistemi di ponderazione per il rischio e il collegamento a risultati duraturi. Per alcune figure di *business* può costituire la parte prevalente della retribuzione complessiva. Come previsto dalla normativa, la componente variabile viene erogata su più *tranche*, soggetta a condizione di *performance*. Nello specifico, è stata definita *ex novo* rispetto alla politica di remunerazione dell'esercizio precedente una soglia al di sopra della quale il *bonus* è differito e, nel dettaglio, qualora la componente variabile superi la soglia di una volta la retribuzione annua lorda, l'eccedenza viene erogata dopo 12 mesi; per il "personale più rilevante", l'eccedenza viene erogata su due ulteriori *tranche*, dopo 12 e dopo 24 mesi dall'assegnazione. In entrambi i casi, per tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti, il *bonus* differito relativo a un esercizio viene riassorbito e dunque perso in tutto o in parte, qualora le *performance* dell'esercizio stesso siano negative.

In applicazione del criterio di proporzionalità previsto per le Banche incluse nella terza categoria SREP, Banca Profilo utilizza le *stock option* quale strumento finanziario in misura limitata e per un numero ristretto di risorse. L'adozione di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari consente:

- di rafforzare il coinvolgimento delle persone che occupano posizioni chiave nel perseguimento degli obiettivi di andamento gestionale;
- di allineare gli interessi del *management*, dei dipendenti e degli azionisti in un'ottica di medio-lungo termine;
- di favorire la capacità della Banca e delle sue controllate di trattenere i dipendenti di maggior talento e di attrarre risorse professionali di alto livello;
- di favorire il mantenimento di una competitività nel medio-lungo termine sul mercato delle remunerazioni;
- di garantire maggior variabilità alla remunerazione con la possibilità di suddividere il costo su più esercizi.

Sezione II

Le informazioni di cui alla presente sezione sono rese seguendo lo schema 7-bis dell'allegato 3 A al Regolamento Emittenti Consob.

Prima parte

La politica di remunerazione si basa sul concetto di "remunerazione globale" e si compone di una quota fissa e di quote variabili tra incentivi annuali (*bonus* annuale) e incentivi di medio-lungo termine (*bonus* differiti e *stock option*). Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile deve essere opportunamente bilanciato secondo un *pay mix* differenziato in funzione della posizione ricoperta.

La componente fissa remunera le competenze manageriali e tecniche dei dipendenti al fine di garantire la continuità manageriale e la competitività verso il mercato esterno, monitorato annualmente con la collaborazione di società esterna indipendente. La componente fissa viene adeguata al contesto di mercato per evitare l'eccessivo affidamento alla componente variabile, che può anche azzerarsi in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti. La componente fissa è composta oltre che dallo stipendio, anche dai *benefit*; principalmente piani assicurativi e sanitari e eventualmente l'auto aziendale e l'alloggio. Al momento non vi è una copertura previdenziale a carico della Banca.

Attraverso la componente variabile di breve termine (*bonus* annuale) e le componenti variabili di medio-lungo termine (quali *bonus* differiti e piani di *stock option*) si persegue la differenziazione meritocratica, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati dimostrati nel breve e lungo termine, fidelizzando (*retention*) soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze di *business*. Il *bonus* annuale premia il raggiungimento degli obiettivi assegnati (vedi *infra*) e viene determinato secondo parametri che prevedono sistemi di ponderazione per il rischio e il collegamento a risultati duraturi. Nella determinazione della componente variabile del singolo è tenuto adeguatamente conto dell'eventuale erogazione di sanzioni disciplinari e del livello di gravità dei comportamenti sanzionati, con la possibilità di discostarsi dalle politiche remunerative fino ad azzerare la parte variabile nei casi più gravi.

Come previsto dalla normativa, la componente variabile viene erogata su più *tranche*, soggetta a condizione di *performance*. Nello specifico, è stata definita *ex novo* rispetto alla politica di remunerazione dell'esercizio precedente una soglia al di sopra della quale il *bonus* è differito e, nel dettaglio, qualora la componente variabile superi la soglia di una volta la retribuzione annua lorda, l'eccedenza viene erogata dopo 12 mesi; per il "personale più rilevante", l'eccedenza viene erogata su due ulteriori *tranche*, dopo 12 e

dopo 24 mesi dall'assegnazione. In entrambi i casi, per tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti, il *bonus* differito relativo a un esercizio viene riassorbito e dunque perso in tutto o in parte, qualora le *performance* dell'esercizio stesso siano negative.

Come richiesto dalla normativa, è espressamente previsto che la retribuzione variabile garantita debba essere eccezionale e accordata solo al momento dell'assunzione, limitamento al primo anno di impiego.

Con riguardo ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, l'Assemblea ordinaria del 29 aprile 2010 ha approvato il Piano di *stock option* maggio 2010-maggio 2016 a favore dei dipendenti. I beneficiari del Piano sono l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e gli altri dipendenti della Banca e delle società dalla stessa controllate, individuati in base a criteri di assegnazione ben definiti. Il Piano prevede l'assegnazione gratuita nell'arco di un triennio (maggio 2010- maggio 2013) di massime numero 25 milioni di opzioni per la sottoscrizione di altrettante azioni di nuova emissione della Banca. In alternativa alle azioni di nuova emissione di cui all'aumento di capitale deliberato dall'Assemblea straordinaria il 29 aprile 2010, l'Assemblea del 29 aprile 2011 ha approvato l'integrazione del Piano di *stock option*, prevedendo di utilizzare a servizio del piano le azioni proprie tempo per tempo acquistate e/o detenute dalla società nel proprio "magazzino titoli". Per quanto concerne le caratteristiche di dettaglio del Piano, si rinvia al Documento Informativo in merito ai piani di compensi redatto ai sensi dell'articolo 114-bis del Testo Unico del 29 aprile 2011 presente sul sito Internet della Banca alla pagina Investor Relations e all'aggiornamento del medesimo che verrà pubblicato unitamente alla presente nel mese di aprile 2012 sul sito Internet della Banca.

Con particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, in Banca non vi sono accordi che prevedono indennità in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro eccedenti gli importi previsti da leggi e/o contratti collettivi nazionali applicabili. Il pagamento del trattamento di fine rapporto più alto riconosciuto ad un singolo beneficiario è stato pari a Euro 57.097. Relativamente alle *stock option*, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, si avranno diversi effetti a seconda della motivazione e della causa sottostante l'interruzione del rapporto di lavoro e a seconda del momento in cui interviene la cessazione, come indicato nel Documento Informativo.

Seconda parte

Con riferimento alle condizioni di erogazione del *bonus* previste nella politica di remunerazione, la situazione al 31 dicembre 2011 ha evidenziato:

- risultati del Gruppo bancario negativi, ma risultati del consolidato Banca Profilo e della Banca positivi, con un utile di esercizio pari rispettivamente a Euro 138.000 e Euro 1.601.284;
- un *Tier 1 ratio* consolidato superiore al requisito minimo del 15%;
- un saldo netto medio annuo di liquidità a tre mesi della Banca positivo (pari ad Euro 21 milioni).

In termini di risultati economici, l'andamento della Banca al 31 dicembre 2011 ha mostrato un risultato netto positivo, sebbene sotto la stima di *budget*, anche a seguito di un contesto di mercato sfavorevole, caratterizzato da diverse fasi di crisi acuta sui mercati finanziari e dell'economia reale. Nonostante tale contesto, le due aree di *business* della Banca hanno registrato risultati in crescita con ricavi in aumento rispettivamente del 15% e del 18% sul 2010.

In coerenza con la Comunicazione del 2 marzo 2012 della Banca d'Italia "Bilanci 2011: distribuzione di utili e corresponsione di remunerazioni", è stato attuato un approccio prudente e di complessivo contenimento dei costi della remunerazione variabile, concentrando gli interventi su un numero limitato di risorse individuate in base a criteri selettivi, differenziando fortemente alla luce delle valutazioni delle *performance* individuali quali-quantitative.

Tutti i dipendenti della Banca con un'anzianità aziendale superiore a sei mesi a fine 2011 hanno completato il processo di valutazione delle *performance*. Il processo ha comportato una valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi definiti a inizio anno in base all'unità organizzativa di appartenenza e al ruolo ricoperto; i *target* degli obiettivi quantitativi sono stati fissati in coerenza con il *budget* 2011.

Relativamente alla retribuzione variabile, il Consiglio d'Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni ha determinato un importo pari a massimi Euro 800.000, al netto dei contributi sociali, e comunque nei limiti dell'accantonamento del totale costo azienda previsto a bilancio. Tale ammontare corrisponde al 7% delle retribuzioni annue lorde, al 2% dei ricavi netti della Banca e al 18% del Risultato della gestione operativa per il 2011. In termini di *pay-mix* la componente variabile 2011, escludendo le *stock option*, pesa per il 7% della retribuzione globale. La ripartizione del monte *bonus* per ruolo/area di attività viene di seguito esposta. Si ricorda inoltre che sono stati spesi nel corso del 2011 i compensi di competenza legati ad accordi preesistenti pari a Euro 119.406.

1. *Consiglieri di Amministrazione*

I membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi, incluso il Presidente, hanno percepito esclusivamente l'emolumento annuale fisso; la politica di remunerazione non prevede infatti legami tra la

remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi con i risultati economici conseguiti dalla Banca. L'Assemblea determina anche il compenso annuo aggiuntivo a favore degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'articolo 2389 terzo comma del codice civile; considerando che ove l'Assemblea non vi abbia provveduto, provvede il Consiglio.

2. *Amministratore Delegato*

Oltre all'emolumento fisso legato alla partecipazione al Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato percepisce, quale Dirigente, una retribuzione annua lorda al 31 dicembre 2011 pari a Euro 150.000. Il Comitato Remunerazioni si è astenuto dal proporre un *bonus* in favore dell'Amministratore Delegato, in accoglimento della richiesta dallo stesso formulata di volervi in ogni caso rinunciare. All'Amministratore Delegato sono riconosciuti, a titolo di *benefit*, l'abitazione entro un importo annuo massimo di Euro 60.000 e l'auto aziendale entro un importo annuo massimo di Euro 20.000.

3. *Direttore Generale*

La remunerazione del Direttore Generale è composta da un compenso fisso complessivo di Euro 290.000. Il Comitato Remunerazioni si è astenuto dal proporre un *bonus* in favore del Direttore Generale, in accoglimento della richiesta dallo stesso formulata di volervi in ogni caso rinunciare. Al Direttore Generale è riconosciuta, a titolo di *benefit*, l'abitazione entro un *plafond* annuo massimo di Euro 24.000.

4. *Aree di Business*

Private Banking

Al 31.12.2011 i ricavi dell'area Private Banking crescono più che proporzionalmente rispetto ai costi del personale, influenzati da assunzioni di *private banker* nel corso dell'anno.

Su un totale di undici strutture, sei (Milano, Genova, Forlì, Family Office, Struttura Centrale e Istituzionali) hanno un margine di contribuzione positivo sulla base dell'algoritmo definito nella politica di remunerazione (vedi *infra*); le altre (Roma, Torino, Reggio Emilia, Pistoia e Brescia) hanno un margine di contribuzione negativo.

Per la struttura commerciale, in coerenza con la politica di remunerazione vigente, si è adottato un sistema basato sul calcolo del *bonus pool* come il 20% del margine lordo¹ risultante dalla differenza tra i ricavi attribuiti alla struttura presso la quale il dipendente lavora, e il costo della medesima struttura, inteso figurativamente come due volte (una volta e mezza per gli Istituzionali) il costo aziendale complessivo relativo alle risorse professionali addette alla medesima. Il *bonus* calcolato col suddetto algoritmo è risultato pari a massimi Euro 903.384 al netto dei contributi. A questo importo è stato aggiunto un *bonus* discrezionale di Euro 150.000 per alcune risorse manageriali non ricomprese nell'algoritmo di calcolo, per un importo totale di *bonus pool* di massimi Euro 1.053.384 al netto dei contributi sociali. In considerazione dei risultati economici sopra evidenziati, si è ritenuto opportuno ridurre del 25% l'ammontare del *bonus pool* come determinato, definendo un monte *bonus* in favore dell'Area Private Banking pari a massimi Euro 790.000 al netto dei contributi sociali. In termini di *pay-mix* la componente variabile 2011, escludendo le *stock option*, pesa per il 7% della retribuzione globale.

Tra i beneficiari figurano tre *risk taker* per i quali non è previsto il differimento del *bonus*, essendo lo stesso di importo inferiore alla soglia di differimento (una volta la retribuzione annua lorda).

Nel 2012, verificatosi il soddisfacimento delle condizioni (perdite su crediti, contenzioso o altro), verrà erogato il *bonus* differito relativo all'anno 2010 di Euro 90.000 in favore di un beneficiario.

Finanza

Al 31.12.2011 l'Area Finanza non ha raggiunto almeno il 75% dell'obiettivo di *budget*; questo non ha consentito il calcolo di un *bonus* sulla base dell'algoritmo previsto dalle politiche remunerative.

Relativamente alle componenti pluriennali dei *bonus* differiti 2010, verificato il soddisfacimento delle condizioni per l'erogazione nel 2012, essendo il RORAC positivo per le singole strutture, sono stati liquidati in favore di cinque beneficiari complessivi Euro 32.200 quale *bonus* differito.

5. Corporate Center

In considerazione dell'attuale fase congiunturale e dei risultati economici conseguiti, si è ritenuto che non ci fossero i presupposti per definire il *bonus pool* in favore delle risorse del Corporate Center, salvo un ammontare di massimi Euro 10.000, al netto dei contributi sociali, per pochi casi eccezionali.

¹ Tale ammontare è contrattualmente considerato al lordo dei contributi ad eccezione di una filiale

6. *Responsabili delle funzioni di controllo e Dirigente Preposto*

Per i Responsabili delle funzioni di controllo e per il Dirigente Preposto, il pacchetto retributivo è strutturato con una prevalente componente fissa e una contenuta parte variabile attribuita annualmente in base a criteri qualitativi e non correlata all'andamento economico della Banca. Relativamente ai Responsabili delle funzioni di controllo (*Internal Audit, Compliance* e *Antiriciclaggio, Risk Management* e *Risorse Umane*) e al Dirigente Preposto, il pacchetto retributivo dell'esercizio 2011 non ha previsto, in coerenza con l'attuale fase congiunturale, la definizione di un *bonus*.

7. *Componente fissa*

A partire da maggio 2012 si registrerà un limitato incremento (+3%) del monte retributivo pari a massimi Euro 350.000, oltre a 30.000 Euro già erogati a Gennaio 2012. Questo al fine di intervenire in modo molto selettivo e in prevalenza sulle retribuzioni dei dipendenti che si posizionano al di sotto della media di mercato e del *benchmark* interno.

8. *Stock option*

L'Assemblea ordinaria del 29 aprile 2010 ha approvato il Piano di *Stock Option* maggio 2010 – maggio 2016 (il "Piano") riservato ai dipendenti della Banca e delle società dalla stessa controllate, successivamente integrato con delibera assembleare del 29 aprile 2011, al fine di prevedere la possibilità di utilizzare anche azioni proprie al servizio del Piano.

Si segnala che il Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 15 marzo 2012, sentito il Comitato Remunerazioni, ha disposto l'assegnazione della seconda *tranche* di *stock option* sulla base del Piano 2010-2016, per numero 13.000.000 di opzioni, di cui 2.000.000 a favore dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale con delega al Presidente, il dott. Matteo Arpe, per la ripartizione fra i due beneficiari, e 11.000.000 a favore degli altri dipendenti della Banca e delle società controllate, da ripartirsi a cura dell'Amministratore Delegato, ai sensi del Piano.

Destinatari delle *stock option* saranno, secondo i criteri e nel rispetto dei *range* definiti dal Consiglio di Amministrazione del 9 settembre 2010:

- i Top Performer e/o i Talenti Chiave;

- le risorse che rappresentano una criticità per un'eventuale loro sostituzione (*retention*) e/o che hanno un impatto strategico sui risultati di *business* e/o che hanno accettato un nuovo ruolo caratterizzato da significative responsabilità.

Di seguito si allegano le tabelle 1, 2 e 3B contenenti i compensi corrisposti nel 2011, come previsto nello schema 7 bis. Non essendo previsti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option* non è stata compilata la tabella 3A. Le tabelle previste dalle Disposizioni nell'informativa *ex post* contenenti le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per aree di attività e per categorie di personale più rilevante sono rispettivamente le Tabelle 4 e 5.

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A) Cognome e Nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Arpe Matteo	Presidente	dal 08/06/2009	Approvazione bilancio 31/12/2011	183.333	4.583 ^(a)	-	-	-	-	187.916	-	-
Spaventa Luigi	Vice Presidente	dal 08/06/2009	Approvazione bilancio 31/12/2011	150.000	-	-	-	-	-	150.000	-	-
Candeli Fabio	Amministratore Delegato	dal 08/06/2009	Approvazione bilancio 31/12/2011	300.000 ^(b)	-	-	-	14.840	-	314.840	33.325	-
Bastianini Guido	Consigliere	dal 08/06/2009	Approvazione bilancio 31/12/2011	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Di Giorgio Giorgio	Consigliere	dal 12/11/2010	Approvazione bilancio 31/12/2011	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Garbuglia Giacomo	Consigliere	dal 08/06/2009	Approvazione bilancio 31/12/2011	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
	Presidente Profilo Merchant	dal 12/04/2011	Approvazione bilancio 31/12/2013	21.575	-	-	-	-	-	21.575	-	-
	Totale			61.575	-	-	-	-	-	61.575	-	-
Hijazi Ramzi	Consigliere	dal 24/02/2011	Approvazione bilancio 31/12/2011	33.918	-	-	-	-	-	33.918	-	-
Maggi Carlo Felice	Consigliere	dal 08/06/2009	Approvazione bilancio 31/12/2011	70.000 ^(b)	5.000 ^(d)	-	-	-	-	75.000	-	-
Paolucci Umberto	Consigliere	dal 08/06/2009	Approvazione bilancio 31/12/2011	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Puri Negri Carlo	Consigliere	dal 08/06/2009	Approvazione bilancio 31/12/2011	40.000	5.000 ^(d)	-	-	-	-	45.000	-	-
Torchiani Renzo	Consigliere	dal 08/06/2009	Approvazione bilancio 31/12/2011	106.243 ^(c)	-	-	-	-	-	106.243	-	-
D'Andrea Edoardo	Presidente Collegio Sindacale	dal 29/04/2009	Approvazione bilancio 31/12/2011	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
De Robbio Carmine	Sindaco effettivo	dal 29/04/2009	Approvazione bilancio 31/12/2011	30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Perrini Francesco	Sindaco effettivo	dal 29/04/2009	Approvazione bilancio 31/12/2011	30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Angileri Nicolò	Direttore Generale	dal 11/06/2009	fino a revoca o dimissione	290.000 ^(e)	-	-	-	7.314	-	297.314	13.330	-
Lagorio Serra Riccardo	Dirigente con responsabilità strategica	dal 16/06/2009	Fino a dimissioni	400.000 ^(e)	-	440.000 ^(f)	-	9.540	-	849.540	19.995	-
Aragnetti Bellardi Mario	Dirigente	-	Fino a dimissioni	220.000 ^(e)	-	110.000	-	5.134	-	335.134	19.995	-
11	Dirigenti con responsabilità strategiche	-	Fino a dimissioni	1.162.544 ^(e)	-	80.000	-	22.111	-	1.264.656	65.650	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				3.216.038	14.583	630.000	-	58.939	-	3.919.560	152.295	-
(II) Compensi da controllate e collegate				21.575	-	-	-	-	-	21.575	-	-
(III) Totale				3.237.614	14.583	630.000	-	58.939	-	3.941.136	152.295	-

Note:

^(a) L'importo comprende l'erogazione di euro 150.000 per retribuzione da lavoro dipendente

^(b) L'importo comprende l'erogazione del compenso di euro 30.000 per la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza

^(c) L'importo comprende l'erogazione di euro 66.243 per retribuzione da lavoro dipendente

^(d) Compenso quale membro del Comitato Remunerazioni

^(e) Importo corrispondente a retribuzione da lavoro dipendente

^(f) Include bonus differito relativo all'anno 2010 di euro 90.000

Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali ed agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

	A		B		(1)		Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio							Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio							Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio		Opzioni detenute a fine esercizio		Opzioni di competenza dell'esercizio		
	Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Prezzo di esercizio	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti assegnat.	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Prezzo di mercato azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Prezzo di mercato azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Prezzo di mercato azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Prezzo di mercato azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Fair value	
(1) Compensi nella società che redige il bilancio																														
	Cardelli Fabio	Amministratore Delegato Banca Profilo	Piano A (delibera 25.04.2010)	1.000.000	0,4737	dal 12.11.2012 al 12.11.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Angileri Nicolò	Direttore Generale Banca Profilo	Piano A (delibera 25.04.2010)	400.000	0,4737	dal 12.11.2012 al 12.11.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Aragnetti Bellardi Mario	Dirigente	Piano A (delibera 25.04.2010)	600.000	0,4737	dal 12.11.2012 al 12.11.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Cardena' Giorgio	Dirigente con responsabilità strategica	Piano A (delibera 25.04.2010)	100.000	0,4737	dal 12.11.2012 al 12.11.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Maira Susanna	Dirigente con responsabilità strategica	Piano A (delibera 25.04.2010)	100.000	0,4737	dal 12.11.2012 al 12.11.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Moia Paolo	Dirigente con responsabilità strategica	Piano A (delibera 25.04.2010)	600.000	0,4737	dal 12.11.2012 al 12.11.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Olivieri Daniele	Dirigente con responsabilità strategica	Piano A (delibera 25.04.2010)	70.000	0,4737	dal 12.11.2012 al 12.11.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Panzani Giovanna	Dirigente con responsabilità strategica	Piano A (delibera 25.04.2010)	150.000	0,4737	dal 12.11.2012 al 12.11.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Riccardo Lagorio Serra	Dirigente con responsabilità strategica	Piano A (delibera 25.04.2010)	600.000	0,4737	dal 12.11.2012 al 12.11.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Rogari Sergio	Dirigente con responsabilità strategica	Piano A (delibera 25.04.2010)	280.000	0,4737	dal 12.11.2012 al 12.11.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Scotti Sabina	Dirigente con responsabilità strategica	Piano A (delibera 25.04.2010)	150.000	0,4737	dal 12.11.2012 al 12.11.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Todeschini Leonardo	Dirigente con responsabilità strategica	Piano A (delibera 25.04.2010)	370.000	0,4737	dal 12.11.2012 al 12.11.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Zurini Sara	Dirigente con responsabilità strategica	Piano A (delibera 25.04.2010)	150.000	0,4737	dal 12.11.2012 al 12.11.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	(III) Totale			4.570.000																										

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

	A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
	Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
				(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
	Aragnetti Bellardi Mario	Dirigente	Piano B (15/03/2012)	110.000	-		-	-	-	-
	Lagorio Serra Riccardo	Dirigente con responsabilità strategica	Piano A (24/03/2011)		-		-	90.000	-	-
			Piano B (15/03/2012)	350.000						
	2	Altri Dirigenti con responsabilità strategica	Piano B (15/03/2012)	80.000	-		-	-	-	-
	(III) Totale			540.000	-		-	90.000	-	-

Tabella 4: Aree di Attività

Categoria	Compensi fissi	# Beneficiari	Bonus 2011		# Beneficiari	Bonus di anni precedenti			# Beneficiari	# Opzioni Assegnate anno 2011	# Beneficiari	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	# Beneficiari
			Erogabile	Differito		non erogabile	erogabile	ancora differito					
Amministratore Delegato	300.000	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Direttore Generale	290.000	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Area Finanza	1.669.195	20	-	-	-	-	32.200	13.800	5	-	-	8.393	2
Area Private Banking ⁽¹⁾	5.227.000	63	752.000	-	14	-	90.000	-	1	-	-	91.190	3
Responsabili Funzioni di controllo e Dirigente Preposto	516.379	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Corporate Centre	3.132.522	68	5.000	-	1	-	-	-	-	-	-	186.004	9
Totale	11.135.096	158	757.000	-	15	-	122.200	13.800	6	-	-	285.587	14

⁽¹⁾ Include l'Area Prodotti e Servizi

Tabella 5: Personale più rilevante al 31 dicembre 2011

(A) Categoria	(B) Compensi fissi	# Beneficiari	(C) Bonus 2011		(D) # Beneficiari	(E) Bonus di anni precedenti			(F) # Beneficiari	(G) # Opzioni Assegnate anno 2011	(H) # Beneficiari	(I) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	(L) # Beneficiari
			Erogabile	Differito		non erogabile	erogabile	ancora differito					
Amministratore Delegato	300.000	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Direttore Generale	290.000	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Responsabili Aree di Business	965.835	4	505.000	-	3	-	101.200	4.800	2	-	-	-	-
Responsabili Funzioni di Controllo e Dirigente Preposto	516.379	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Altro Personale Aree di Business	379.757	3	-	-	-	-	11.200	4.800	1	-	-	-	-
Totale	2.451.971	14	505.000	-	3	-	112.400	9.600	3	-	-	-	-

SCHEMA N. 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

L'informativa sulle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dal direttore generale e dai dirigenti con responsabilità strategiche nelle società con azioni quotate e nelle società da questa controllate è fornita in forma tabellare.

Tabella 1: Partecipazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Titolo/Modalità del possesso	# Azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	# Azioni acquistate	# Azioni vendute	# Azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Arpe Matteo	Presidente	Banca Profilo S.p.A.	Piena proprietà/indiretto tramite Sator S.p.A.	10.000.000	-	-	10.000.000
Torchiani Renzo	Amministratore	Banca Profilo S.p.A.	Piena proprietà/diretto	5.000	-	-	5.000
		Banca Profilo S.p.A.	Nuda proprietà/diretto	3.825.917	-	-	3.825.917
Angileri Nicolò	Direttore Generale	Banca Profilo S.p.A.	Piena proprietà/diretto	3.608.126	-	-	3.608.126

Tabella 2: Partecipazione degli altri dirigenti con responsabilità strategica

# dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Titolo/Modalità del possesso	# Azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	# Azioni acquistate	# Azioni vendute	# Azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
12	Banca Profilo	Piena proprietà/diretto/coniuge	4.804.200	2.000	2.500.341	2.305.859

Conclusioni della funzione di revisione interna circa la verifica condotta sulle modalità attraverso le quali è assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo.

La verifica condotta dalla Funzione *Internal Audit* ha riguardato le prassi remunerative adottate da Banca Profilo in attuazione della proposta di revisione della politica di remunerazione, approvata dal Comitato Remunerazioni e dal Consiglio d'Amministrazione del 28.07.2011, che hanno provveduto ad allineare la politica di remunerazione precedentemente vigente alle indicazioni contenute nelle disposizioni per le banche ed i gruppi bancari in materia di politiche e di prassi di remunerazione ed incentivazione emanate da Banca d'Italia il 30 marzo 2011.

In particolare sono stati oggetto di esame l'attuazione della politica di remunerazione con riferimento all'esercizio chiuso alla data del 31 dicembre 2011, nonché la determinazione del *bonus pool* da erogarsi nel 2012.

L'attività di verifica effettuata ha evidenziato che:

- la proposta di revisione della politica di remunerazione ed incentivazione adottata da Banca Profilo ha recepito le indicazioni contenute nelle disposizioni per le banche ed i gruppi bancari in materia di politiche e di prassi di remunerazione ed incentivazione emanate da Banca d'Italia il 30 marzo 2011;
- il Regolamento di Funzionamento del Consiglio d'Amministrazione è stato aggiornato coerentemente con le suddette indicazioni al fine di integrare le modalità di funzionamento del Comitato Remunerazioni ed attribuire allo stesso le competenze previste dalla normativa;
- nella definizione dei sistemi di retribuzione ed incentivazione è stato coinvolto il Comitato Remunerazioni che:
 - ha valutato positivamente le proposte di revisione della politica di remunerazione e del regolamento del piano di *stock option* della Banca, disponendo che di ciò ne fosse informato il Consiglio d'Amministrazione;
 - ha valutato positivamente il monte *bonus* a favore dei dipendenti della Banca da erogare nel 2012 secondo quanto illustrato dall'Amministratore Delegato, tenuto conto dei risultati a livello di gruppo bancario e bilancio individuale di Banca Profilo al 31.12.2011, del *Tier 1 ratio* consolidato e del saldo netto medio annuo di liquidità;
 - ha condiviso le considerazioni dell'Amministratore Delegato alla base della scelta di non erogare *bonus* in favore dei Responsabili delle Funzioni di Controllo;
 - si è astenuto dal formulare la proposta di assegnazione di un *bonus* all'Amministratore Delegato ed al Direttore Generale, preso atto della volontà di entrambi di volervi rinunciare;

- ha valutato positivamente la proposta dell'Amministratore Delegato di procedere ad una seconda assegnazione di *stock option*;
- le politiche di remunerazione ed incentivazione adottate da Banca Profilo appaiono coerenti rispetto alla prudente gestione del rischio, anche attraverso un opportuno bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione, con particolare riferimento al personale più rilevante;
- per la componente variabile della remunerazione, la Banca ha adottato i seguenti criteri:
 - la parametrizzazione ad indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi ed in un orizzonte temporale pluriennale, tenendo conto del livello di risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese; i parametri a cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni appaiono ben individuati, oggettivi e di immediata individuazione;
 - il collegamento rispetto ai rischi ed ai risultati effettivamente conseguiti dalla Banca e dal Gruppo nel suo complesso, dalle singole *business unit* e, ove possibile, dai singoli individui;
 - il differimento della componente variabile per un congruo periodo di tempo, sia per il personale più rilevante, sia per le aree Private Banking e Finanza;
 - l'adozione di meccanismi di correzione *ex-post*;
- nel corso del 2011 non sono state assegnate nuove *stock option*, né sono state esercitate quelle in precedenza assegnate.

Signori Azionisti,

In relazione a quanto precede, Vi invitiamo ad assumere la seguente delibera:

*“L’Assemblea Ordinaria degli Azionisti di Banca Profilo S.p.A., **vista** (i) la relazione degli Amministratori sulla Politica di Remunerazione adottata da Banca Profilo S.p.A. e la sua applicazione nell’esercizio 2011 (ii) le conclusioni della Funzione di Revisione Interna circa la verifica condotta sulle modalità attraverso le quali è assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo:*

- I. **delibera** di approvare la Politica di Remunerazione di Banca Profilo S.p.A. integrata a luglio 2011, applicata nell’esercizio 2011 e confermata anche per l’esercizio 2012, conferendo al Consiglio di Amministrazione e per esso all’Amministratore Delegato ogni più ampio potere per l’attuazione della delibera stessa.”

Milano, 15 marzo 2012

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Giovanni Lupo", is written over a horizontal line.