



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Allegato al 2° punto all'ordine del giorno dell'Assemblea in parte ordinaria di Banca Profilo S.p.A. – 24 e 27 Aprile 2015 (rispettivamente prima e seconda convocazione)

Indice e sommario

PREMESSA	3
1. Contesto Normativo	3
2. Applicabilità della Politica di Remunerazione	3
3. Classificazione della Banca	4
SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE	5
1. Processo decisionale seguito per definire la Politica di Remunerazione	5
2. Identificazione del Personale più Rilevante.....	8
3. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione.....	9
3.1. Finalità e linee guida della Politica di Remunerazione.....	9
3.2. Componente fissa della remunerazione	10
3.3. Componente variabile della remunerazione	11
3.4. Rapporto tra la componente la componente variabile e fissa della remunerazione	11
4. Determinazione del <i>bonus pool</i> e collegamento tra remunerazioni variabili e livelli di <i>performance</i>	12
5. Valutazione della <i>performance</i> individuale e principali parametri utilizzati nell'assegnazione della componente variabile	15
6. Struttura della componente variabile del "personale più rilevante"	17
7. Piani basati su strumenti finanziari	18
7.1. Stock Grant	18
7.2. Stock Option.....	19
8. Informazioni sulla retribuzione per categorie e ruoli.....	20
9. Modifiche rispetto alla precedente versione della Politica di Remunerazione.....	26
SEZIONE II – APPLICAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE NELL'ESERCIZIO 2014	27
1. Considerazioni Generali.....	27
2. Informazione sulla remunerazione per ruolo e funzioni	28
3. Piani basati su strumenti finanziari	30
4. Tabelle	31
ESITI DELLE ATTIVITA' DI VERIFICA DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO	38
RELAZIONE DEL COMITATO REMUNERAZIONI SULLE ATTIVITA' SVOLTE	40
ATTESTAZIONE CONSULENTE ESTERNO	41

1. Contesto Normativo

Il contesto normativo relativo alle remunerazioni è stato interessato nel corso del 2014 numerosi aggiornamenti; in particolare Banca d'Italia, nell'ambito delle disposizioni di vigilanza per le banche relative al governo societario, controlli interni e gestione dei rischi ha introdotto lo scorso 18 novembre 2014 una nuova disciplina sulle politiche e prassi di remunerazione (Circolare 285/2013 – VII aggiornamento) che recepisce le novità introdotte in materia dalla direttiva 2013/36/UE (cd. CRD 4) e tiene conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale tra cui quelli dell' European Banking Authority (EBA) e del Financial Stability Board (FSB).

Il 6 giugno 2014 sono stati pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea gli *standard* tecnici regolamentari, su proposta dell'EBA, per l'identificazione del personale la cui attività ha un impatto significativo sui profili di rischio delle istituzioni (Regolamento Delegato UE 604/2014) c.d. "personale più rilevante".

Inoltre, lo scorso luglio 2014 è stata introdotta una nuova versione del Codice di Autodisciplina per le Società Quotate promosso da Borsa Italiana che ha meglio circostanziato alcuni principi (ad esempio il meccanismo del *comply or explain*) e rafforzato alcuni elementi della politica quali le condizioni di "*malus*" e di "*claw back*" oltre ad una maggiore *disclosure* sulle indennità per la cessazione del rapporto degli amministratori esecutivi o dei direttori generali.

Si è dunque perfezionato negli ultimi mesi il complessivo quadro normativo di riferimento in tema di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle Banche e nelle Società quotate.

La relazione sulla remunerazione descrittiva anche delle politiche sulla remunerazione di Banca Profilo è redatta tenendo in considerazione sia le succitate disposizioni di Banca d'Italia in materia, sia in ottemperanza alle previsioni dell'art. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti.

A tale riguardo si evidenzia che le disposizioni di Banca d'Italia in materia di remunerazioni si applicano a tutto il "personale", per tale intendendosi i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti ed i collaboratori della banca, ferma restando l'applicazione di regole di maggiore dettaglio limitatamente alle remunerazioni del sottoinsieme del c.d. "personale più rilevante", come identificato dalla Banca in esito al proprio processo di autovalutazione sulla base dei succitati *standard* tecnici. Le disposizioni di Consob si applicano ai componenti degli organi di amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento alla definizione contenuta nell'allegato 1 al Regolamento Consob 17221 in materia di operazioni con parti correlate.

2. Applicabilità della Politica di Remunerazione

L'attuazione della Politica di Remunerazione ed Incentivazione del Personale di Banca Profilo è subordinata alle delibere assembleari del 24 aprile 2015 (in seconda convocazione il 27 aprile 2015), con riferimento alle proposte nell'ambito del secondo punto all'ordine del giorno della parte ordinaria

“Delibere ed informative in materia di remunerazione ed incentivazione del personale ai sensi delle disposizioni applicabili”, ed in particolare:

1. la previsione di un rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione di 2:1 per talune categorie di dipendenti;
2. l’approvazione di un piano di Stock Grant a supporto di parte dell’erogazione della componente variabile delle remunerazioni;
3. l’applicazione della Politica anche sui compensi da erogare nel 2015 con riferimento al 2014.

Per il dettaglio dei singoli aspetti si rimanda pertanto alla pertinente documentazione assembleare.

3. Classificazione della Banca

Ai fini della presente Politica di Remunerazione e dell’applicazione della normativa sulle remunerazioni, la Banca si classifica quale Banca Intermedia, in considerazione della complessità operativa e degli ambiti di *business* coperti; nell’ambito di tale classificazione si ritiene di poter applicare interamente le riduzioni previste dalle disposizioni di Banca d’Italia secondo il principio di proporzionalità in considerazione: i) di limitati importi di remunerazione variabile che caratterizzano la Banca, configurabile per dimensione degli attivi come un’istituzione di Minori Dimensioni, ii) delle posizioni gerarchiche presenti, caratterizzate da una funzione di gestione rafforzata dalla presenza di un Direttore Generale e del relativo sistema di deleghe e poteri interni che consente un controllo all’assunzione delle posizioni di rischio nelle diverse unità di *business*, iii) di attività creditizia estremamente limitata e supportata da processi stringenti di collateralizzazione.

1. Processo decisionale seguito per definire la Politica di Remunerazione

La determinazione, approvazione, attuazione e successiva verifica della Politica di Remunerazione, coerentemente con la normativa di riferimento, richiedono il coinvolgimento di diversi organi della Banca. Ciò al fine di garantire che i sistemi retributivi siano coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali, con le strategie di lungo periodo e con le politiche di prudente gestione del rischio della Banca.

Di seguito sono illustrate le principali responsabilità dei diversi organi coinvolti nel processo.

Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti:

- approva le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dei dipendenti e dei collaboratori della Banca;
- stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
- approva i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (cd. *golden parachutes*), ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- se statutariamente previsto, delibera su un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale superiore al rapporto 1:1 con un limite massimo di 2:1;
- ai sensi del TUF delibera in senso favorevole o contrario sulla sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

A tale riguardo si evidenzia come il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 gennaio 2015, e successivamente del 5 marzo 2015, abbia deciso di sottoporre all'Assemblea del mese di aprile 2015 rispettivamente: (i) la possibilità di derogare, con decisione motivata al rapporto di 1:1 tra la componente variabile e quella fissa delle remunerazioni, previo ottenimento del relativo provvedimento di accertamento da parte della Banca d'Italia e (ii) una proposta di modifica dello Statuto Sociale al fine di introdurre tra le competenze dell'Assemblea stessa, in conformità alle disposizioni della Banca d'Italia.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- elabora, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Relazione sulla Remunerazione in quanto società quotata e la Politica di Remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione;
- assicura che la Politica di Remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;

- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione dell'Amministratore Delegato del Direttore Generale, nonché del personale apicale (di seguito "**Risorse Apicali**") ovvero tutti coloro che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale¹;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Comitato Remunerazioni; svolge inoltre un ruolo consultivo formulando i pareri a favore del Consiglio di Amministrazione richiesti dalla normativa tempo per tempo vigente.

Comitato Remunerazioni

Il Comitato Remunerazioni è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione del 12 novembre 2009 ed è composto, a far data dal 10 maggio 2012, da soli amministratori indipendenti².

Il Comitato attualmente in carica è così composto: Ing. Umberto Paolucci, Presidente del Comitato, Prof.ssa Sabrina Bruno e Prof.ssa Paola Profeta. Partecipano inoltre alle riunioni il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco da questi designato; possono comunque partecipare gli altri sindaci effettivi.

Il Comitato ha funzioni propositive e consultive a favore del Consiglio di Amministrazione, ed in particolare:

- sottopone proposte per il Consiglio riguardanti la Politica di Remunerazione e i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- ha compiti di proposta in materia di compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione come sopra definito;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante come *infra* definito;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole sulla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo 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, in particolare con il Comitato Controllo e Rischi come in seguito dettagliato
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nell'elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;

¹ In tale definizione sono ricompresi tutte le figure dettagliate dalle disposizioni di Banca d'Italia in materia: i responsabili delle principali linee di *business*, funzioni aziendali o aree geografiche, coloro che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo

² secondo quanto previsto dall'articolo 37 del Regolamento Mercati Consob, per le società quotate soggette all'altrui direzione e coordinamento.

- 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;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea.

Comitato Controllo e Rischi

Il Comitato Controllo e Rischi accerta se gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio ovvero con il *Risk Appetite Framework* ("RAF") di Gruppo.

Funzioni Aziendali di Controllo

Le Funzioni Aziendali di Controllo collaborano, secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche di remunerazione ed incentivazione adottate ed il loro corretto funzionamento, in particolare:

- la Funzione *Compliance* e Antiriciclaggio verifica la conformità della Politica di Remunerazione al quadro normativo di riferimento, allo Statuto, alle disposizioni interne, e agli *standard* di condotta applicabili alla banca in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela, e ne dà comunicazione all'Amministratore Delegato, al Comitato Remunerazioni e, nell'ambito delle relazioni periodiche, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. Di tali risultati l'Assemblea è informata tramite il Consiglio di Amministrazione;
- la Funzione *Internal Audit* verifica, con frequenza annuale, la corretta applicazione della Politica di remunerazione e informa conseguentemente l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Assemblea. Di tali evidenze l'Assemblea è informata tramite il Consiglio di Amministrazione;
- la Funzione *Risk Management* supporta la Funzione Risorse Umane nell'elaborazione della Politica, con particolare riguardo agli indicatori di rischio utilizzati.

Altre Funzioni e Consulenti esterni

La Funzione Risorse Umane elabora la Politica di Remunerazione con il supporto delle Funzioni Organizzazione, Pianificazione e Controllo, *Risk Management* e Legale e Societario, ciascuna per i profili di propria pertinenza.

Per la definizione della presente Politica ci si è avvalsi del consulente esterno Towers Watson, il quale ha rilasciato apposita attestazione, allegata alla presente.

2. Identificazione del Personale più Rilevante

Sulla base di quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia e dal Regolamento Delegato UE 604/2014 (Regolamento) che codifica gli *standard* tecnici regolamentari per l'identificazione del personale la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio, la Banca identifica il "personale più rilevante", al quale si applicano condizioni maggiormente stringenti riguardo alla remunerazione.

Il complessivo processo di autovalutazione del personale più rilevante è effettuato con cadenza annuale dall'Amministratore Delegato, portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato Remunerazioni ed inviato alla Capogruppo per informativa.

Sulla base di tali criteri, ed in coerenza con le disposizioni di Capogruppo in materia, emanate tramite apposita Direttiva, la Banca ha identificato, anche a valere sulla Politica 2015, come "personale più rilevante" tra i propri dipendenti, in aggiunta all'intero Consiglio di Amministrazione, le seguenti figure:

- Direttore Generale;
- Risorse Apicali;
- Responsabili delle Funzioni dell'Area Finanza: Tesoreria, Intermediazione e Mercati³;
- Addetti della Funzione Mercati che impegnano la Banca per rischi superiori a quelli definiti dagli *standard* tecnici regolamentari;
- Responsabile della Funzione Analisi e Ricerca;
- Responsabile della Funzione Risorse Umane;
- Responsabile della Funzione Sistemi Informativi;
- Personale con retribuzione lorda annua complessiva superiore alla remunerazione del personale che ricade nei criteri quantitativi previsti dagli standard tecnici regolamentari, fatte salve le facoltà di esenzione previste dalla normativa, declinate in dettaglio a cura dell'Amministratore Delegato.

La Banca non considera i Responsabili delle Filiali e il Responsabile della Funzione Clientela Istituzionale qualificabili come personale più rilevante, in considerazione della limitata facoltà di incidere sul profilo di rischio della Banca determinata dal sistema di deleghe interno, anche in relazione all'assenza di facoltà deliberative in ambito creditizio.

Complessivamente pertanto le risorse, tra i dipendenti, appartenenti al "personale più rilevante" per l'esercizio 2014 sono 27, di cui 26 per i criteri qualitativi e 1 per i criteri quantitativi.

I dirigenti con responsabilità strategiche, di cui alla citata definizione Consob, sono tutti ricompresi nel perimetro del "personale più rilevante".

³ Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 05 marzo 2015 la Funzione Mercati dell'Area Finanza è stata divisa in due distinte (Funzioni Mercati Azionari e Mercati Obbligazionari) entrambe rientranti nel perimetro di cui al presente paragrafo.

3. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

3.1. Finalità e linee guida della Politica di Remunerazione

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 meccanismi attraverso i quali la Banca determina i livelli retributivi e i compensi sono coerenti con i comportamenti che intende incentivare. In particolare, nell'ambito della Politica di Remunerazione che la Banca si è data:

- l'equilibrio complessivo è dato dal bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile sia di breve che di medio-lungo periodo secondo un *pay mix* differenziato in funzione della posizione ricoperta;
- la retribuzione è collegata alla *performance* sostenibile nel tempo, corretta per i rischi, allineando il livello degli incentivi ai risultati di profittabilità del *business* ed assicurando coerenza tra i sistemi incentivanti ed i meccanismi di rilevazione delle *performance*, oltre che con il ritorno atteso per gli azionisti;
- la retribuzione è collegata, per le risorse che operano all'interno delle Aree di Business, al perseguimento del miglior interesse dei Clienti attraverso obiettivi qualitativi che incoraggiano a servire al meglio l'interesse del Cliente, anche attraverso un rapporto adeguato tra le componenti fisse e variabili della retribuzione;
- il *bonus*, subordinato alla verifica della sussistenza delle condizioni *infra* definite, deve essere strettamente collegato da un lato (i) agli effettivi risultati del sub consolidato Banca Profilo, come in seguito definito della Società e dell'unità organizzativa, e dall'altro (ii) alla valutazione della *performance* individuale dei dipendenti, non solo di natura quantitativa, e tenuto anche conto dei profili di rischio;
- l'erogazione delle componenti variabili può essere ridotta fino ad essere annullata in funzione delle condizioni di *malus infra* definite;
- le componenti variabili attribuite sono soggette a clausole di *claw back infra* definite.

Gli obiettivi generali e le linee guida perseguite attraverso la politica retributiva rispondono pertanto a criteri di:

- meritocrazia, garantendo un forte collegamento con la prestazione fornita ed il potenziale manageriale futuro attraverso la valutazione oggettiva e trasparente delle *performance* individuali e la loro valorizzazione;
- sostenibilità, riconducendo gli oneri retributivi entro valori compatibili con l'equilibrio economico dell'azienda.

Il pacchetto retributivo complessivo bilancia componenti fisse e variabili, monetarie e non, in modo da incidere efficacemente sulla motivazione e sulla fidelizzazione dei dipendenti nel rispetto dei vincoli tempo per tempo vigenti.

Le forme di retribuzione incentivante devono essere coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (*Risk Appetite Framework* – “RAF”) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi

Non sono previsti *bonus* garantiti, salvo casi eccezionali accordati solo al momento dell’assunzione e limitatamente al primo anno di impiego; i *bonus* garantiti non sono soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile ma concorrono alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno di impiego. Non è inoltre accettabile una remunerazione volta a compensare il nuovo personale da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi derivanti da precedenti datori di lavoro per effetto di meccanismi di *malus* o *claw back*. La Banca si riserva di valutare in talune circostanze l’opportunità di utilizzare patti che prevedono specifici compensi, finalizzati ad assicurare una maggiore stabilità nel rapporto di lavoro o la non concorrenza da parte dei dipendenti.

La Banca richiede ai propri dipendenti, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

La Banca non prevede benefici pensionistici discrezionali e pattuizioni sui compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (cd. *golden parachute*).

3.2. Componente fissa della remunerazione

La componente fissa remunera le competenze manageriali e tecniche dei dipendenti, ricercando un livello che garantisca la continuità manageriale e la competitività sul mercato. Inoltre, la rilevanza della componente fissa all’interno del pacchetto complessivo è tale da ridurre il rischio di comportamenti eccessivamente speculativi focalizzati sui risultati di breve termine.

La retribuzione fissa è composta da 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 alla banca o ad altre società del gruppo bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi.

La retribuzione fissa viene aggiornata, oltre che per effetto dei rinnovi contrattuali, ove applicabili, attraverso incrementi retributivi meritocratici. Queste leve sono adottate in modo selettivo e contenuto per premiare persone che sviluppano le competenze, aumentano le responsabilità e dimostrano capacità di replicare importanti risultati nel tempo. In via di principio la Banca punta ad attestarsi su livelli mediamente in linea con la prassi di mercato pur mantenendo coerenza interna.

Il pacchetto *benefit* per i dirigenti comprende le assicurazioni (sanitaria e infortuni), il telefono aziendale, l’assistenza fiscale ed eventualmente l’auto aziendale e l’alloggio. Il pacchetto *benefit* per i quadri direttivi e le aree professionali comprende: le assicurazioni (contributo per sanitaria e infortuni), i buoni pasto, l’assistenza fiscale ed eventualmente il telefono e l’alloggio.

3.3. Componente variabile della remunerazione

Attraverso le componenti variabili, si persegue invece la differenziazione meritocratica, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati dimostrati nel breve e lungo termine, come indicato nei paragrafi successivi ed in particolare con riferimento al paragrafo [Valutazione della performance individuale e principali parametri utilizzati nell'assegnazione della componente variabile](#).

Le componenti variabili sono composte da ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro.

3.4. Rapporto tra la componente la componente variabile e fissa della remunerazione

La Banca ha definito il limite all'incidenza della parte variabile sul fisso per categorie e ruoli. Il *cap* è pari al 100% per i dipendenti appartenenti alla Struttura Operativa, e pari al 200%, previa approvazione da parte dell'Assemblea secondo i *quorum* stabiliti dalla Banca d'Italia per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e per le risorse appartenenti alle Aree di *Business*.

Come rammentato la Banca sottopone una proposta motivata all'Assemblea dei Soci di derogare al rapporto 1:1 tra la componente variabile e quella fissa per le categorie di personale sopra evidenziate; tale proposta, in coerenza con le disposizioni di Banca d'Italia è stata trasmessa nei termini ivi previsti a Banca d'Italia medesima.

Sono escluse dalle descritte regole per la definizione del limite all'incidenza della parte variabile sul fisso, i Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo, che ai soli fini della presente Politica includono anche la Funzione Risorse Umane, per i quali il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione non può comunque superare il valore di un terzo.

4. Determinazione del *bonus pool* e collegamento tra remunerazioni variabili e livelli di *performance*

Per collegare la *performance* alla gestione dei rischi, si definiscono alcune condizioni necessarie per la determinazione del *bonus pool*.

Non è previsto alcun *bonus* ai dipendenti, ivi inclusi l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale, salvo eventuali limitate eccezioni motivate con finalità di *retention* e approvate dal Consiglio di Amministrazione, qualora si verifichi almeno una delle seguenti condizioni (**gate di accesso**):

- a. ICAAP Total Capital Ratio inferiore al valore dell'obiettivo di rischio definito nel RAF tempo per tempo vigente
- b. risultati di sub consolidato di Banca Profilo e delle sue controllate ("subconsolidato Banca Profilo")⁴ od aziendali negativi;
- c. saldo netto medio di liquidità a un mese della Banca inferiore a 30 milioni di Euro nell'anno.

Eventuali limitate eccezioni potranno verificarsi a scopi di *retention* ed a fronte di *performance* individuali determinanti per la sostenibilità dei risultati nel tempo. Il ricorso a tale strumento, così come eventuali incrementi della componente fissa della retribuzione, sarà circoscritto alle sole situazioni nelle quali si renda necessario e/o opportuno, nel rispetto del principio di sana e prudente gestione, mantenere i patrimoni in gestione della Clientela e stabilizzare i portafogli e i ricavi delle strutture commerciali di Banca Profilo. Pertanto l'eventuale riconoscimento di *bonus* con finalità di *retention* sarà limitato alle risorse che abbiano raggiunto importanti e misurabili obiettivi individuali e operino prevalentemente all'interno delle Aree di *Business*. In ogni caso, laddove si prevedano *bonus* con finalità di *retention* l'iter decisionale, dalla proposta da parte dell'Amministratore Delegato alla valutazione da parte del Comitato Remunerazioni fino alla delibera da parte del Consiglio di Amministrazione, devono risultare adeguatamente documentato al fine di suffragare, motivare e adeguatamente giustificare tale decisione. Tali *bonus* a scopo di *retention* possono essere erogati anche in corso d'anno nei limiti di un *plafond* assegnato dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Comitato Remunerazioni. Tali forme di incentivazione costituiscono comunque forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole ad esse applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso.

Nell'ipotesi di rispetto dei *gate* di accesso, l'Amministratore Delegato, avvalendosi della Funzione Risorse Umane e delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, definisce una proposta di *bonus pool* complessivo a favore dei dipendenti con esclusione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale e delle Risorse Apicali che sono oggetto di proposte specifiche, sulla base di:

- valutazioni quantitative legate al margine lordo delle Aree di *Business* (*Private Banking* e Finanza) decurtato dei costi indiretti ed operativi;
- altri aspetti quantitativi quali il confronto con gli obiettivi di *budget* a livello di Area, di Società e di subconsolidato Banca Profilo nel rispetto dei valori di leva finanziaria, leva di portafoglio titoli sulla raccolta diretta della clientela e VaR del portafoglio finanziario definiti nel RAF tempo per tempo vigente;

⁴ Sono pertanto escluse dall'aggregato in parola la capogruppo Arepo BP ed Extrabanca

- valutazioni quali e quantitative in merito ai risultati della Società e del subconsolidato Banca Profilo stimati e al raffronto con l'esercizio precedente, alla distribuibilità di un dividendo, ad un valore di *cost income* che sia coerente con i *target* di Piano Industriale e ad eventuali accantonamenti (rischi ed oneri, rettifiche di valore sui crediti e altre rettifiche).

L'Amministratore Delegato illustra la proposta di *bonus pool* e di *bonus* per le Risorse Apicali al Comitato Remunerazioni. Il Comitato Remunerazioni, che ha accesso alle informazioni rilevanti a tal fine, dopo aver verificato il soddisfacimento delle condizioni per l'erogazione del *bonus* e il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'esercizio, valuta le proposte formulate dall'Amministratore Delegato e presenta al Consiglio di Amministrazione la proposta di monte *bonus* complessivo, inclusiva del *bonus* in favore dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale e per le Risorse Apicali, che rispetti i vincoli di cui al precedente capoverso.

Il *bonus pool* complessivo effettivo viene definito dal Consiglio di Amministrazione.

La ripartizione del *bonus pool* tra i singoli dipendenti, ad eccezione del *bonus* in favore dell'Amministratore Delegato stesso, del Direttore Generale e delle Risorse Apicali che sono oggetto di specifica delibera da parte del Consiglio di Amministrazione, è effettuata dall'Amministratore Delegato sulla base di una valutazione quantitativa e qualitativa della *performance* individuale.

La totalità dei *bonus* individuali già determinati sulla base della *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti e determinati sulla base dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità:

- sono commisurati al livello di raggiungimento degli obiettivi, quantitativi e/o qualitativi, individualmente assegnati (obiettivi di *performance*, come definito nel successivo paragrafo);
- devono mantenersi comunque entro limiti massimi predefiniti.

Nella determinazione della componente variabile del singolo è, inoltre, tenuto adeguatamente conto dell'eventuale erogazione di sanzioni disciplinari e del livello di gravità dei comportamenti sanzionati, con la possibilità di azzerare la parte variabile nei casi più gravi (cd "*malus*" individuale"). Tra i comportamenti giudicabili come abilitanti le condizioni di "*malus* individuale" la Banca ha – nel rispetto della normativa – individuato: comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca, ovvero violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26⁵, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss.⁶, del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione ovvero in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Per tutti i dipendenti la condizione per ricevere il pagamento del *bonus*, anche nelle sue componenti differite, è che alla data di erogazione il rapporto di lavoro non sia cessato per qualsiasi motivo o causa e che non sia iniziato il periodo di preavviso, fatta salva la fattispecie del pensionamento nella quale il differimento viene riconosciuto anche successivamente al termine del rapporto di lavoro.

Le componenti variabili differite riconosciute e/o pagate sono inoltre soggette a condizioni di *claw back* per un periodo di tre anni nel caso in tale periodo si verifichi una delle condizioni di *malus* di cui sopra.

⁵ Requisiti di professionalità e di onorabilità degli esponenti aziendali

⁶ Vigilanza regolamentare - Concessione di credito in favore di soggetti collegati

In considerazione del contesto di mercato estremamente competitivo specialmente per le Aree di *Business* e degli obiettivi di *business* sempre più sfidanti, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni, può assegnare all'Amministratore Delegato, su richiesta di quest'ultimo, un ammontare da erogare nel corso dell'anno a supporto di speciali iniziative commerciali (a titolo esemplificativo possono ricadere in tale tipologia di iniziative i *contest* per la nuova raccolta o altre iniziative di stabilizzazione delle masse). L'Amministratore Delegato deve preventivamente verificare che i *gate* d'accesso siano soddisfatti alla data di riconoscimento dell'*una tantum* e l'*iter* decisionale deve risultare adeguatamente documentato. Anche questa forma di incentivazione costituisce comunque forma di remunerazione variabile e come tale soggetta a tutte le regole a esse applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso.

Le eventuali iniziative commerciali a favore delle risorse appartenenti alle Aree di Business, ad esito delle quali la Banca riconosce al personale interessato sessioni di formazione specialistica oppure strumenti tecnologici di supporto dell'attività lavorativa, devono intendersi escluse dalle regole previste dalla vigente Politica di Remunerazione perché non costituiscono compensi.

5. Valutazione della *performance* individuale e principali parametri utilizzati nell'assegnazione della componente variabile

La componente variabile della retribuzione è legata al processo di valutazione della *performance* individuale.

Tutti i dipendenti di Banca Profilo sono inclusi nel processo di valutazione delle *performance*. La prima fase del processo consiste nella definizione entro il primo trimestre di ogni anno degli obiettivi quantitativi e/o qualitativi, in parte applicabili a tutti i dipendenti e in parte specifici per Area/Funzione/Unità Organizzativa di appartenenza e ruolo ricoperto. Tali obiettivi sono misurati a fine anno per determinare in maniera oggettiva e trasparente il livello di raggiungimento degli stessi e definire la valutazione delle *performance* di ciascun dipendente della Banca. Gli obiettivi qualitativi si applicano alla totalità dei dipendenti mentre gli obiettivi quantitativi si applicano i) all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e ii) ad un numero limitato di Aree (in particolare le Aree di *Business*) e al loro interno generalmente ai Responsabili di Area/Funzione/Unità Organizzativa, per i quali risulti possibile la determinazione di tali obiettivi. Per le Aree di *Business*, il peso degli obiettivi quantitativi è maggiore rispetto al peso degli obiettivi qualitativi; per i Responsabili di Area/Funzione/Unità Organizzativa, in base alla rilevanza degli obiettivi, viene definito di volta in volta il peso degli stessi.

Relativamente agli obiettivi quantitativi, i principali parametri sui quali la Banca ritiene di poter misurare i dipendenti sono:

- il confronto con gli obiettivi quantitativi di *budget* e di piano industriale;
- la redditività, anche in termini di capacità di mantenere e diversificare le fonti di reddito per la Banca attraverso l'offerta di servizi volti a massimizzare le risposte ai bisogni e le soluzioni ai problemi dei Clienti;
- la crescita, intesa a titolo esemplificativo in termini di aumento della raccolta netta, dei volumi di intermediazione o dei mandati di *advisory* nell'ambito dell'*Investment Banking*;
- i costi direttamente imputabili alla struttura di appartenenza del Responsabile;
- 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 della *performance* teso a disincentivare l'eccessiva assunzione di rischi, come dettagliato nelle singole Aree

Relativamente agli obiettivi qualitativi, tra i principali parametri che la Banca utilizza per la valutazione dei dipendenti vi sono:

- l'allineamento al modello di *business* definito dalla Banca;
- l'innovazione;
- la *prevenzione e gestione* dei rischi operativi (intesi in particolare come comportamenti conformi al contesto normativo esterno e alle procedure interne);
- la condivisione delle *best practice* con i colleghi;
- il migliore interesse del Cliente, secondo un criterio di correttezza nelle relazioni con i clienti e nel rispetto delle regole di condotta e dagli obblighi previsti dalla MIFID, dalla trasparenza bancaria e dalle disposizioni antiriciclaggio e

- la soddisfazione del Cliente esterno/interno, ove misurabile.

In aggiunta a ciò e limitatamente ai Responsabili di risorse, sono inclusi obiettivi relativamente alla gestione delle risorse umane ed alla *leadership*.

6. Struttura della componente variabile del “personale più rilevante”

Per il “personale più rilevante” una quota pari ad almeno il 25% della componente variabile differita e non differita deve essere riconosciuta in azioni o strumenti ad esse collegati (“strumenti finanziari”).

Gli strumenti finanziari devono essere soggetti ad un’adeguata politica di *retention* che – con divieto di vendita degli strumenti sino alla fine del periodo di mantenimento – allinei gli incentivi con gli interessi di lungo termine della Banca. Il periodo di *retention* per gli strumenti finanziari non differiti è pari ad 1 anno. Per gli strumenti finanziari differiti, il periodo di *retention*, che si computa a partire dalla fine del periodo di differimento è pari a 6 mesi.

Una quota sostanziale della componente variabile, pari al 20%, o al 30% qualora tale componente rappresenti un importo elevato (pari o superiore a 200.000 Euro) almeno per l’Amministratore Delegato, il Direttore Generale e le Risorse Apicali, deve essere soggetta a sistemi di pagamento differito – secondo un criterio pro-rata - per un periodo di tempo non inferiore rispettivamente a 1,5 e 2,5 anni. Tra la fine del periodo di valutazione e il pagamento della prima quota deve intercorrere almeno un periodo di sei mesi. Prima della fine del periodo di differimento sugli strumenti finanziari erogati non possono essere distribuiti dividendi o corrisposti interessi.

Tali regole si applicano solo nel caso di componenti variabili maggiori della soglia di 50.000 Euro (Soglia di Rilevanza), in quanto le quote che risulterebbero dall’applicazione dei meccanismi di differimento e attribuzione di strumenti finanziari, ivi inclusi i periodi di *retention*, sarebbero assai poco significative sia in termini assoluti che relativi rispetto alle remunerazioni complessive, inficiando lo spirito della norma. Pertanto qualora la componente variabile sia inferiore o uguale alla suddetta soglia di rilevanza, la stessa viene liquidata *cash e upfront*.

7. Piani basati su strumenti finanziari

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 e di allineare, come previsto dalla normativa, gli interessi del *management*, dei dipendenti e degli azionisti in un'ottica di medio-lungo termine. Gli obiettivi sottostanti la proposta di adozione dei piani sono riconducibili a due filoni principali:

- da una parte si vuole dotare Banca Profilo di un forte strumento di attrazione e fidelizzazione dei talenti volto a focalizzarne l'impegno al raggiungimento di obiettivi strategici;
- dall'altra si vuole consentire al *management* e ai dipendenti di partecipare ai risultati della Banca contribuendo così a rafforzare il processo di creazione di valore.

Il processo decisionale in tema di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari segue l'*iter* di seguito riportato:

- l'Amministratore Delegato presenta il Piano al Comitato Remunerazioni;
- il Comitato Remunerazioni valuta il Piano presentato ed esegue l'istruttoria per l'approvazione finale da parte del Consiglio di Amministrazione;
- il Consiglio di Amministrazione approva la proposta di Piano da sottoporre all'Assemblea;
- l'Assemblea degli azionisti autorizza l'adozione del Piano;
- il Consiglio di Amministrazione approva il Regolamento del Piano.

7.1. Stock Grant

Come accennato in Premessa la Banca sottopone all'approvazione dell'Assemblea il Piano di Stock Grant 2015 -2017. Tale piano oltre a rispondere agli obiettivi di cui sopra ha la finalità di allinearsi a quanto richiesto dagli enti regolatori per l'erogazione della componente variabile del "personale più rilevante".

Il progetto di Piano sottoposto all'approvazione dell'Assemblea è un piano di *stock grant* a favore dei dipendenti di complessive massime 13.730.996 azioni da erogare, previa positiva delibera dell'Assemblea, a valere già sulle remunerazioni relative al 2014.

Il Piano prevede: i) l'assegnazione azioni, sia per la componente *upfront* che differita, superate le condizioni di *malus* per ogni singolo periodo di differimento (coincidenti con i *gate* di accesso di cui al paragrafo [Determinazione del bonus pool e collegamento tra remunerazioni variabili e livelli di performance](#)) ed in assenza di situazioni di *malus* individuale e ii) l'attribuzione delle stesse, superati i periodi di *retention*, in assenza di situazioni di *malus* individuali. Il Piano disciplina le diverse fattispecie applicabili in caso di cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi causa.

I Beneficiari del Piano sono l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e gli altri dipendenti della Banca e delle società italiane dalla stessa controllate che abbiano aderito al Piano, ovvero gli amministratori esecutivi di queste ultime; le modalità operative del Piano sono differenziate in base all'appartenenza o meno delle risorse alla categoria del "personale più rilevante".

In particolare per il “personale più rilevante” valgono i periodo di *retention* e differimento previsti al paragrafo [Struttura della componente variabile del “personale più rilevante”](#).

Per quanto concerne le caratteristiche di dettaglio del Piano, si rimanda al Regolamento del Piano, tempo per tempo vigente.

Per la definizione del presente Piano ci si è avvalsi del consulente esterno Towers Watson, il quale ha rilasciato apposita attestazione, allegata alla presente.

7.2. Stock Option

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 rimanda al Regolamento del Piano, tempo per tempo vigente.

8. Informazioni sulla retribuzione per categorie e ruoli

Di seguito vengono riepilogate, aggregate per categorie e ruoli aziendali, le principali informazioni attinenti la struttura retributiva in base alla categoria o ruolo di appartenenza

Componenti il Consiglio di Amministrazione

Il compenso per i membri del Consiglio di Amministrazione, ivi compreso il Presidente, viene stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina e per l'intera durata del mandato.

Ove non vi abbia provveduto l'Assemblea, l'emolumento ai singoli Amministratori, ivi compreso il compenso annuo aggiuntivo a favore degli Amministratori investiti di particolari cariche, è determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2389 terzo comma del codice civile, nell'ambito del monte emolumento deliberato dall'Assemblea. Per i membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi, incluso il Presidente, è previsto esclusivamente l'emolumento annuale fisso. Con riferimento alla remunerazione del Presidente, il suo ammontare deve essere coerente con il ruolo ad esso attribuito e determinato *ex ante* in misura non superiore alla remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale.

Per gli amministratori esecutivi il compenso può essere costituito esclusivamente da una componente fissa ad eccezione dell'Amministratore Delegato per il quale può essere prevista anche una componente variabile, come *infra* descritto.

A loro favore è in essere una polizza assicurativa per la responsabilità civile.

Componenti del Collegio Sindacale

Il compenso per il Presidente del Collegio Sindacale e per gli altri componenti viene stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina e per l'intera durata del loro mandato. I componenti del Collegio Sindacale non sono beneficiari di alcun tipo di remunerazione variabile. A loro favore è in essere una polizza assicurativa per la responsabilità civile.

Amministratore Delegato

La determinazione del compenso, sia fisso che variabile, spettante all'Amministratore Delegato, nell'ambito dell'emolumento complessivo determinato dall'Assemblea, è di competenza del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale ex articolo 2389 del c.c.. In particolare, il Presidente del Consiglio di Amministrazione presenta una proposta al Comitato Remunerazione che, dopo averla esaminata, la sottopone al Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato, che è anche dirigente, è infatti composta da un compenso fisso e da un compenso variabile, in funzione del raggiungimento degli obiettivi annuali e di Piano. Il *bonus* è collegato al raggiungimento di un *mix* di:

- obiettivi quantitativi, legati ai principali indicatori della Banca ed in particolare:

- il raggiungimento di almeno il 75% dei seguenti valori di *budget*: ricavi, risultato lordo di gestione e raccolta totale;
- il rispetto, ad ogni rilevazione, di almeno 4 dei seguenti indici previsti dal RAF⁷: ICAAP Total Capital Ratio; Leva Finanziaria, leva portafoglio titoli, indicatore di liquidità, VaR;
- obiettivi 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.

Il *bonus* annuale ha un *cap* pari a due volte la componente fissa e, qualora ecceda il monte emolumenti determinato dall'Assemblea, il *bonus* è sottoposto all'Assemblea per l'approvazione.

Direttore Generale

La determinazione del compenso, sia fisso che variabile, spettante al Direttore Generale è attribuita al Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni. In particolare, l'Amministratore Delegato presenta una proposta al Comitato Remunerazione che, dopo averla esaminata, la sottopone al Consiglio di Amministrazione.

La retribuzione del Direttore Generale si compone di un compenso fisso e di un compenso variabile, in funzione del raggiungimento degli obiettivi operativi annuali e di Piano. Il *bonus* è collegato al raggiungimento di un *mix* di:

- obiettivi quantitativi legati ai principali indicatori della Banca ed in particolare:
 - il raggiungimento di almeno il 75% dei seguenti valori di *budget*: ricavi, risultato lordo di gestione e raccolta totale;
 - il rispetto, ad ogni rilevazione, di almeno 4 dei seguenti indici previsti dal RAF⁸: ICAAP Total Capital Ratio; Leva Finanziaria, leva portafoglio titoli, indicatore di liquidità, VaR;
- obiettivi 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.

Il *bonus* annuale ha un *cap* pari a due volte la componente fissa.

Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo

La determinazione del compenso, sia fisso che variabile, spettante ai Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo⁹ è attribuita al Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni. In particolare, l'Amministratore Delegato presenta una proposta al Comitato Remunerazione che, dopo averla esaminata, la sottopone al Consiglio di Amministrazione.

Per tali figure il rapporto tra la componente variabile e quella fissa non può superare il 33% (un terzo) .. Per questi ruoli non sono contemplati *bonus* collegati ai risultati economici.

⁷ Considerando il livello di "soglia di tolleranza"

⁸ Considerando il livello di "soglia di tolleranza"

⁹ Ai soli fini della presente Politica le Funzioni di Controllo includono anche la Funzione Risorse Umane.

Aree di Business

La remunerazione dei dipendenti delle Aree di *business* si compone di un compenso fisso e di un compenso variabile. In particolare, la definizione del *bonus pool* varia in base all'Area di appartenenza, come dettagliato nei paragrafi successivi. In tale ambito, la distribuzione del *bonus* a ciascun dipendente dipende dalla valutazione delle *performance* rispetto agli obiettivi quali/quantitativi a monte definiti e dal ruolo/responsabilità dei singoli componenti la struttura secondo un modello proporzionale.

Nella determinazione della parte variabile della retribuzione, sono penalizzati i comportamenti in grado di generare rischi operativi e reputazionali per la Banca o che hanno generato perdite economiche. A tale scopo, sono presi in considerazione alcuni indicatori di rischio, così come rilevati dal sistema di monitoraggio dei rischi operativi della Banca o dalle Funzioni *Compliance* e Antiriciclaggio, *Risk Management* e *Internal Audit* nell'ambito delle loro verifiche periodiche. A titolo puramente esemplificativo, sono presi in considerazione indicatori quali l'errato inserimento di operazioni nei sistemi informativi (qualora generino perdite), il mancato rispetto dei limiti operativi, le mancate segnalazioni di operazioni sospette ai sensi della disciplina antiriciclaggio, il numero e la rilevanza, in termini di costi complessivi, dei reclami ricevuti da parte della Clientela e/o dei contenziosi generatisi in funzione dell'attività svolta, il numero di inadempimenti riscontrati negli obblighi contrattuali tra la banca e il Cliente, ove applicabili, e più in generale, il mancato rispetto delle disposizioni normative esterne e interne.

Coloro i quali nell'anno non hanno ricevuto valutazioni positive, non ricevono *bonus*.

Il *bonus* annuale ha un *cap* pari a due volte la componente fissa.

L'erogazione del *bonus pool* delle Aree di *business* è legata al raggiungimento di almeno il 75% del *budget* dei ricavi delle singole Aree. In caso di percentuale di raggiungimento inferiore l'erogazione di eventuali *bonus* sarà valutata dal Comitato Remunerazioni e sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione .

Bonus Finanza

Il *bonus pool* dell'Area Finanza è collegato al raggiungimento di un *mix* di:

- obiettivi quantitativi, legati al margine lordo decurtato dei costi indiretti dell'Area e della singola struttura, in funzione del raggiungimento dell'obiettivo di *budget*, legati agli eventuali accantonamenti (rischi ed oneri, rettifiche di valori su crediti e altro) e al raggiungimento dell'obiettivo annuale fissato per ciascuna struttura in termini di RORAC. Il RORAC prevede al numeratore i ricavi della *Business Unit* al netto dei costi di liquidità e di eventuali perdite sui crediti generati dalla struttura (rischio di controparte per derivati OTC, etc.) e al netto dei costi diretti e indiretti e, al denominatore, il *Value at Risk* (VaR) allocato sulla base dei limiti operativi definiti nel "Regolamento Area Finanza", calcolato su tutti i fattori di rischio di mercato rilevanti (rischi di tasso, azionario, di cambio ed emittente).
- obiettivi qualitativi, quali ad esempio l'allineamento al modello di *business* definito, lo sviluppo dell'offerta di prodotti, la gestione dei rischi, la qualità della relazione con la Clientela, il controllo dei costi, la correttezza e l'affidabilità professionale e la collaborazione con le altre strutture.

Bonus Private Banking

Ai fini della Politica di Remunerazione e coerentemente con il *Segment Reporting* di bilancio, il Private Banking comprende le seguenti strutture organizzative: l'Area Private Banking, inclusiva delle strutture di rete del Private Banking e della Funzione Clientela Istituzionale, l'Area Marketing, Prodotti e Servizi, l'Area Asset Management e l'Area Investment Banking.

Area Private Banking e Funzione Clientela Istituzionale

Il *bonus pool* dell'Area Private Banking e della Funzione Clientela Istituzionale è collegato al raggiungimento di *mix* di:

- obiettivi quantitativi, legati al margine lordo decurtato dei costi indiretti dell'Area e della singola struttura, opportunamente corretto per tenere conto dei rischi e degli accantonamenti (rischi operativi, di credito, contenzioso o altro) e in funzione del raggiungimento degli obiettivi di *budget*;
- obiettivi qualitativi, quali l'allineamento al modello di *business* definito, la qualità della relazione con la Clientela, alla reputazione della Società sul mercato, alla valorizzazione e fidelizzazione delle risorse umane.

Area Asset Management e Funzione Investment Advisory

Il *bonus pool* dei dipendenti dell'Area *Asset Management* e della Funzione *Investment Advisory* è collegato al raggiungimento di un *mix* di:

- obiettivi quantitativi, legati ai principali indicatori al rendimento delle linee rispetto ai *benchmark*, le commissioni di *performance* generate per prodotto, le masse e il numero di Clienti in consulenza avanzata, le *performance* e i rischi dei portafogli modello e indicatori di rischio/rendimento quale l'indice di Sharpe o simili;
- obiettivi qualitativi collegati, tra gli altri, all'innovazione intesa come il contributo alla generazione di idee di investimento, agli *Asset Under Management* in OICR di Terzi nei depositi amministrati; ai titoli eventualmente *defaultati* in lista, alla gestione dei rischi, alla valorizzazione e fidelizzazione delle risorse umane.

Area Marketing, Prodotti e Servizi (esclusa la Funzione Investment Advisory)

Il *bonus pool* dei dipendenti appartenenti alle Funzioni Crediti, Analisi e Ricerca e Marketing è collegato al raggiungimento di un *mix* di obiettivi quali/quantitativi quali ad esempio il supporto specialistico all'Area Private Banking nella relazione con il Cliente, lo sviluppo dell'offerta di prodotti e le capacità tecniche e analitiche.

Area Investment Banking

Il *bonus pool* dei dipendenti dell'Area *Investment Banking*, è collegato al raggiungimento di un *mix* di:

- obiettivi quantitativi, legati ai principali indicatori dell'Area (ad esempio il numero di mandati di *advisory* e il numero dei mandati eseguiti originati dall'Area *Private Banking*, l'utile e indicatori di rischio di credito);
- obiettivi qualitativi collegati, tra gli altri, all'innovazione intesa come il contributo alla generazione di mandati, alla gestione dei rischi, ai comportamenti conformi alle norme esterne e interne, alla reputazione della Società sul mercato, alla valorizzazione e fidelizzazione delle risorse umane.

Nell'ambito del differimento della componente variabile in un esercizio successivo a quello di assegnazione, qualora il dipendente abbia registrato perdite (su crediti, contenzioso o altro) su Clienti nell'anno, non saranno erogati i *bonus* differiti relativi a quell'esercizio.

Struttura Operativa

La remunerazione dei dipendenti della Struttura Operativa (Funzioni delle Aree Operative e Funzioni di *Staff*) si compone di un compenso fisso e di un compenso variabile.

Il *bonus pool* delle strutture operative è determinato come massimo una volta la retribuzione annua lorda complessiva dei dipendenti delle stesse. La distribuzione del *bonus* a ciascun dipendente dipende dalla valutazione delle *performance* rispetto agli obiettivi quali/quantitativi definiti e dal ruolo/responsabilità dei singoli componenti la struttura secondo un modello proporzionale. Coloro i quali nell'anno non hanno ricevuto valutazioni positive, non ricevono *bonus*. Nella determinazione della parte variabile della retribuzione, sono penalizzati i comportamenti in grado di generare rischi operativi e reputazionali per la Banca o che hanno generato perdite economiche. A tale scopo, sono presi in considerazione alcuni indicatori di rischio, così come rilevati dal sistema di monitoraggio dei rischi operativi della Banca o dalle Funzioni *Compliance* e Antiriciclaggio, *Risk Management* e *Internal Audit* nell'ambito delle loro verifiche periodiche. A titolo puramente esemplificativo, sono presi in considerazione indicatori quali l'errato inserimento di operazioni nei sistemi informativi, le mancate segnalazioni di operazioni sospette ai sensi della disciplina antiriciclaggio, il numero e la rilevanza dei reclami ricevuti da parte della Clientela e/o dei contenziosi generatisi in funzione dell'attività svolta, il numero di inadempimenti riscontrati negli obblighi contrattuali tra la banca e il Cliente, ove applicabili, e più in generale, il mancato rispetto delle disposizioni normative esterne e interne.

Il *bonus* annuale ha un *cap* pari a una volta la retribuzione annua lorda.

Promotori Finanziari

Ad oggi non vi sono in Banca promotori finanziari con contratto di agenzia. In ogni caso, qualora si presentasse l'opportunità di inserire promotori finanziari, la remunerazione degli stessi va distinta tra una componente "ricorrente", che rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione, equiparata alla componente fissa, e una componente "non ricorrente", che ha invece una valenza incentivante equiparata alla componente variabile.

La distinzione fra queste due componenti va determinata *ex ante*, secondo criteri oggettivi. La determinazione (*ex ante*) e la correzione (*ex post*) dei compensi erogati al promotore finanziario devono tener conto di indicatori di rischiosità operativa (al fine di promuovere la correttezza dei comportamenti), dei rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla Banca e devono inoltre favorire la conformità

alle norme e la tutela e fidelizzazione della Clientela. Tutti i parametri utilizzati, sia qualitativi che quantitativi, devono essere ben individuati, oggettivi e di pronta valutazione; anche le valutazioni discrezionali devono fondarsi su criteri chiari e predeterminati.

La Banca deve identificare, in conformità con i criteri utilizzati per il personale dipendente, il “personale più rilevante” al quale si applicano le norme più stringenti di cui al paragrafo [Struttura della componente variabile del “personale più rilevante”](#).

9. Modifiche rispetto alla precedente versione della Politica di Remunerazione

Le principali modifiche rispetto alla versione approvata dall'Assemblea del 2014 riguardano:

- i. l'aggiornamento dei ruoli dei vari organi coinvolti nelle determinazioni connesse alla Politica medesima ed in particolare dei ruoli di proposta e determinazione dei compensi delle c.d. Risorse Apicali (ossia coloro che rispondono direttamente al Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato o Direttore Generale) che spettano rispettivamente al Comitato Remunerazioni ed al Consiglio di Amministrazione;
- ii. l'aggiornamento del processo di identificazione del personale più rilevante che viene effettuato con cadenza annuale dall'Amministratore Delegato, portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato Remunerazioni ed inviato a Capogruppo per informativa;
- iii. l'eliminazione della possibilità di riconoscere i c.d. *golden parachute* ossia i compensi da riconoscere in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica;
- iv. un maggior dettaglio sulle condizioni di *malus* e l'inserimento di quelle di *claw back* sulle componenti variabili della remunerazione;
- v. la modifica dei *gate* di accesso per l'erogazione dei *bonus*, in particolare inserendo il riferimento all'ICAAP Total Capital Ratio e ai risultati di sub consolidato Banca Profilo; sono inoltre stati inseriti altri parametri quantitativi per l'erogazione dei *bonus* legati al RAF, quali i valori di leva finanziaria, leva di portafoglio titoli e VaR di portafoglio finanziario; sono stati inoltre declinati i parametri quantitativi di valutazione per Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- vi. l'inserimento di un limite soglia, pari al 75% degli obiettivi di ricavi di *budget*, per l'erogazione dei *bonus* delle aree di *business*;
- vii. l'applicazione, come previsto dalla normativa, del criterio di proporzionalità con riguardo alla struttura della componente variabile del personale più rilevante. In particolare si è intervenuti sulla percentuale di strumenti finanziari da utilizzare, tanto nella parte *upfront* che in quella differita, sui periodi di *retention* da applicarsi a tali strumenti e sui periodi di differimento a cui assoggettare la complessiva remunerazione variabile;
- viii. l'inserimento di un riferimento ad un approvando piano di strumenti finanziari (*stock grant*) per il pagamento di una parte della componente variabile, sulla base delle caratteristiche e linee guida;
- ix. l'eliminazione della Soglia di Differimento per la quota parte di remunerazione variabile che eccede il 75% della remunerazione fissa del personale che non si configura come "più rilevante".

1. Considerazioni Generali

Si rammenta, come già evidenziato in Premessa, che previa delibera favorevole dell'Assemblea, per l'esercizio 2014 si applica retroattivamente la Politica di Remunerazione in approvazione per l'esercizio 2015.

L'esigenza di un'applicazione retroattiva della Politica nasce dal fatto che Banca Profilo lo scorso anno ha adeguato la propria Politica alle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate da Banca d'Italia nel dicembre 2013, all'epoca nella versione in consultazione; in tale occasione si era specificato che, in seguito all'emanazione dei provvedimenti definitivi si sarebbero potuti rendere necessari ulteriori interventi e/o modifiche.

Le disposizioni sulle remunerazioni nella versione emanata dalla Banca d'Italia a novembre 2014 (Circolare 285/2013 – VII Aggiornamento ovvero le "Disposizioni") differiscono da quelle in consultazione su alcuni aspetti; in particolare, ai sensi delle disposizioni vigenti, Banca Profilo non rientra più nella definizione di "banca a maggiore complessità operativa" ma, ai fini delle disposizioni sulle remunerazioni, si classifica come Banca Intermedia e può applicare tali disposizioni con maggior gradualità, in particolare con riferimento alla remunerazioni del cd. "personale più rilevante" ossia del personale la cui attività ha un impatto significativo sui profili di rischio delle istituzioni così come definito dalla regolamentazione definita in sede comunitaria (Regolamento Delegato UE 604/2014).

Al fine di evitare effetti distonici nell'applicazione delle politiche su anni diversi a valere sulle medesime risorse, la Banca ritiene di applicare anche nell'esercizio 2014 l'approvanda Politica di Remunerazione al fine di tener conto, nel rispetto della normativa nel frattempo entrata in vigore, di aspetti non più obbligatori contenuti nella Politica di Remunerazione deliberata lo scorso anno.

Al 31 dicembre 2014 risultano verificati i *gate* di accesso per l'erogazione del *bonus*, in particolare :

- il dato di ICAAP Total Capita Ratio, che prevede nel RAF un valore obiettivo >15% è stimato pari al 24,1% al 31/12/2014;
- i risultati (utile netto) al 31/12/2014 di sub consolidato Banca Profilo ed individuali di Banca Profilo sono positivi, e rispettivamente pari a 3,5 milioni di Euro e 2,4 milioni di Euro;
- il saldo netto medio di liquidità ad un mese della Banca è ampiamente superiore ai 30 milioni di Euro previsti (173 milioni di Euro).

E' stato inoltre verificato il rispetto delle condizioni per l'erogazione del *bonus* per le singole Aree di *business*, in particolare il superamento della soglia minima (75%) del *budget* di ricavi assegnato, come di seguito dettagliato; complessivamente la Banca ha raggiunto il 98% del proprio *budget* di ricavi.

L'andamento della Banca al 31 dicembre 2014 evidenzia un risultato della gestione operativa pari a 9,5 milioni di Euro (- 1 milione rispetto al passato esercizio) e ricavi netti pari a 47,3 milioni di Euro (-0,2%) , sostanzialmente in linea con il passato esercizio. I costi operativi aumentano di 0,9 milioni di Euro; l'incremento è da attribuirsi alle altre spese amministrative, in particolare al canone di affitto legato alla

nuova sede di proprietà di Profilo Real Estate e all'incremento delle spese consulenziali; i costi del personale sono sostanzialmente in linea con i valori dell'anno precedente.

L'utile pre tasse si attesta quindi a 6,1 milioni di Euro contro i 6,5 milioni di Euro del 31 dicembre 2013 (-6,7%) che al netto di 3,7 milioni di Euro di imposte, pari ad un *tax rate* del 60,8%, porta ad un utile netto pari a 2,4 milioni di Euro, in aumento di 0,2 milioni di Euro (+6,8%) rispetto al risultato dello scorso esercizio.

Tali dati evidenziano un andamento positivo per la Banca, per altro in un contesto macro economico e concorrenziale particolarmente complesso, con contributi significativi da parte delle diverse strutture della Banca. Il monte *bonus* complessivo a favore dei dipendenti della Banca è stato pertanto determinato in massimi 3,4 milioni di Euro, inclusi i contributi sociali, in linea con quello del passato esercizio.

Di seguito viene illustrata analiticamente la ripartizione del monte *bonus* per ruolo/area di attività. Tutti i dipendenti della Banca con un'anzianità aziendale superiore a sei mesi a fine 2014 hanno completato il processo di valutazione delle *performance*. Il processo ha comportato una valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi definiti a inizio anno in base all'unità organizzativa di appartenenza e al ruolo ricoperto.

2. **Informazione sulla remunerazione per ruolo e funzioni**

Per nessun ruolo e funzione sono previsti benefici pensionistici discrezionali e pattuizioni sui compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica.

Consiglio di Amministrazione

I membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi 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.

Amministratore Delegato

Oltre all'emolumento fisso (150.000 Euro) per la carica di Amministratore Delegato, il Dottor Candeli percepisce, quale Dirigente, una retribuzione annua lorda al 31 dicembre 2014 pari a 150.000 Euro. All'Amministratore Delegato sono riconosciuti, a titolo di *benefit*, l'abitazione entro un importo annuo massimo di 60.000 Euro e l'auto aziendale entro un importo annuo massimo di 20.000 Euro.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, sentito il Comitato Remunerazioni, un *bonus* in favore dell'Amministratore Delegato pari a 60.000 Euro. A tale riguardo si evidenzia che risultano verificati gli obiettivi quantitativi assegnati all'Amministratore Delegato, legati ai principali indicatori della Banca ed in particolare:

- il raggiungimento di almeno il 75% dei seguenti valori di *budget*: ricavi (96%), risultato lordo di gestione (100%) e raccolta totale (90%);

- il rispetto, ad ogni rilevazione, dei seguenti indici previsti dal RAF: ICAAP Total Capital Ratio; Leva Finanziaria, leva portafoglio titoli, indicatore di liquidità, VaR, tutti entro il livello di obiettivo di rischio previsto dal RAF medesimo.

Direttore Generale

La remunerazione del Direttore Generale è composta da un compenso fisso complessivo di Euro 290.000. Al Direttore Generale è riconosciuta, a titolo di *benefit*, l'abitazione entro un *plafond* annuo massimo di Euro 24.000.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, sentito il Comitato Remunerazioni, un *bonus* in favore del Direttore Generale pari a 20.000 Euro. A tale riguardo si evidenzia che risultano verificati gli obiettivi quantitativi che coincidono con quelli assegnati all'Amministratore Delegato di cui sopra.

Aree di Business

Private Banking

Ai fini della Politica di Remunerazione e coerentemente con il *Segment Reporting* di bilancio, il Private Banking comprende le seguenti strutture organizzative: l'Area Private Banking, inclusiva delle strutture di rete del Private Banking e della Funzione Clientela Istituzionale, l'Area Marketing, Prodotti e Servizi, l'Area Asset Management e l'Area Investment Banking.

Al 31.12.2014 il Private Banking registra ricavi complessivi per 18,8 milioni di Euro, pari all'84% del proprio *budget* e risulta pertanto verificata la condizione di erogazione del monte *bonus* per tale Area. Complessivamente, il monte *bonus* ammonta a massimi 1,6 milioni di Euro, al netto dei contributi sociali (2,0 milioni in termini di costo azienda), così suddivisi:

- per l'Area Private Banking: 1,1 milioni di Euro, netto contributi, in considerazione del positivo andamento della raccolta, sia organica sia legata ai nuovi ingressi, ed al riscontrato consolidamento del posizionamento competitivo della Banca sulle principali piazze in cui opera;
- per l'Area Investment Banking: 0,1 milioni di Euro, netto contributi, in ragione del positivo avvio dell'attività di Equity Capital Market (ECM) e del lavoro svolto relativamente al comparto M&A;
- per l'Area Asset Management e l'Area Marketing Prodotti e Servizi: complessivi 0,4 milioni di Euro, netto contributi, in considerazione:
 - per l'Asset Management, dei positivi risultati delle linee di gestione, anche nel confronto con i rispettivi *benchmark* e le conseguenti commissioni di *performance* registrate nell'anno;
 - per la Funzione Advisory dell'Area Marketing Prodotti e Servizi, della crescita dei mandati in consulenza avanzata (PPA) e dell'incidenza dei fondi nel comparto amministrato;
 - per l'Area Marketing Prodotti e Servizi, delle numerose iniziative sia di *prospecting* che di sviluppo della clientela esistente, per l'introduzione e sviluppo di nuovi prodotti e servizi con particolare riferimento al comparto delle polizze assicurative e per l'aumento del volume di attività della Funzione Crediti legato all'incremento degli impieghi.

Finanza

Al 31.12.2014 l'Area ha superato gli obiettivi di *budget* del 12%, con ricavi pari a 29,5 milioni di Euro. Tali risultati sono stati conseguiti nel rispetto dei limiti di VaR prefissati, superando quindi anche gli obiettivi di RORAC impliciti nel *budget*.

Per quanto riguarda tale Area, il monte *bonus* allocato ammonta a massimi 0,8 milioni di Euro, al netto dei contributi sociali (1,0 milioni in termini di costo azienda), di cui 0,5 milioni determinati in modo quantitativo sui *desk* di *trading* ed intermediazione e 0,3 milioni da gestione attiva del *banking book*

Relativamente alle componenti differite dei *bonus* relativi al *performance year* 2013, verificato il soddisfacimento delle condizioni per l'erogazione nel 2014 sono stati liquidati in favore di tre beneficiari complessivi 157.044 Euro, netto contributi, quale *bonus* differito.

Corporate Centre

Al Corporate Centre è stato allocato un *bonus pool* di massimi 0,2 milioni di Euro, al netto dei contributi sociali (0,3 milioni in termini di costo azienda). Tale importo ricomprende anche il *bonus* per le Funzioni di Controllo ed il Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili e Societari.

Per i Responsabili delle Funzioni di Controllo, inclusivo ai soli fini della disciplina delle remunerazioni del Responsabile della Funzione Risorse Umane, 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. Complessivamente la componente variabile dell'esercizio 2014 è stata pari a 50.000 Euro.

Personale più rilevante

Complessivamente la componente variabile riconosciuta al personale più rilevante, così come individuato ad esito del processo di autovalutazione della Banca, è pari a 1,2 milioni di Euro, inclusi l'Amministratore Delegato ed il Direttore Generale, in capo a 22 persone.

Di queste 15 hanno percepito *bonus* inferiori alla Soglia di Rilevanza (50.000 Euro) e pertanto come previsto dalla Politica di remunerazione vengono pagati *cash* e *upfront*, per complessivi 0,3 milioni di Euro.

Le rimanenti 7 risorse percepiscono complessivi 0,9 Euro di remunerazione variabile dei quali 0,2 in strumenti finanziari. Tale importo complessivo viene pagato *upfront*, sia *cash* che strumenti finanziari, per 0,7 milioni di Euro, fermo il periodo di *retention* di 1 anno sulla componente in strumenti finanziari; la rimanente parte verrà differita, sia nella componente *cash* che strumenti finanziari, secondo le tempistiche previste dalla Politica stessa.

3. Piani basati su strumenti finanziari

Con riguardo ai Piani basati su strumenti finanziari si rimanda alle informazioni contenute nei piani di compensi previsti dall'articolo 114 bis del TUF e pubblicati, aggiornati, sul sito *internet* della Banca all'indirizzo www.bancaprofilo.it/CorporateGovernance/DocumentiSocietari/Remunerazioni

4. Tabelle

Di seguito si allegano le seguenti tabelle, redatte ai sensi dell'Allegato 3° - Schema 7 Bis del Regolamento Emittenti:

- **Tabella 1** – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche;
- **Tabella 2** – Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche;
- **Tabella 3A** - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli dirigenti con responsabilità strategiche
- **Tabella 3B** - Piani di incentivazione monetari, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche
- **Schema 7 TER:** Tabella 1 – Partecipazioni dei componenti dell'organo di amministrazione e dei direttori generali e Tabella 2 - Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Si allegano inoltre le seguenti tabelle redatte ai sensi delle disposizioni di Banca d'Italia e del richiamato articolo 450 CRR:

- **Tabella 4** (ex art 450 CRR – comma 1 g) – Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per area di *business*
- **Tabella 5** (ex art 450 CRR – comma 1 h) - Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per area alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente

Non vi sono persone che nell'esercizio hanno ricevuto remunerazioni pari o superiori a 1 milione di Euro pertanto non si allega la tabella ex art 450 CRR – comma 1i.

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 (a)	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi (b)	Partecipazione agli utili					
Arpe Matteo	Presidente	01/01/2014	10/12/2014	-	188.493	-	-	-	-	-	188.493	-	-
Bastianini Guido	Presidente Vice Presidente	10/12/2014 01/01/2014	31/12/2014 09/12/2014	Approvazione bilancio 31/12/2014	106.027	-	-	-	-	-	106.027	-	-
Mariconda Gennaro	Vice Presidente	10/12/2014	31/12/2014	Approvazione bilancio 31/12/2014	6.027	192 (e)	-	-	-	-	6.219	-	-
Candelli Fabio	Amministratore Delegato Consigliere	01/01/2014	31/12/2014	Approvazione bilancio 31/12/2014	300.000 (a)	-	36.000	-	12.469	-	348.469	26.508	-
Bruno Sabrina	Consigliere	01/01/2014	31/12/2014	Approvazione bilancio 31/12/2014	40.000	10.000 (c)	-	-	-	-	50.000	-	-
Di Giorgio Giorgio	Consigliere	01/01/2014	31/12/2014	Approvazione bilancio 31/12/2014	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Garbuglia Giacomo	Consigliere	01/01/2014	31/12/2014	Approvazione bilancio 31/12/2014	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Giamone Angela Francesca	Consigliere	01/01/2014	31/12/2014	Approvazione bilancio 31/12/2014	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Paolucci Umberto	Consigliere	01/01/2014	31/12/2014	Approvazione bilancio 31/12/2014	40.000	10.192 (c)	-	-	-	-	50.192	-	-
Profeta Paola Antonia	Consigliere	01/01/2014	31/12/2014	Approvazione bilancio 31/12/2014	40.000	10.192 (c)	-	-	-	-	50.192	-	-
Puri Negri Carlo	Consigliere	01/01/2014	31/12/2014	Approvazione bilancio 31/12/2014	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Torchiani Renzo	Consigliere	01/01/2014	31/12/2014	Approvazione bilancio 31/12/2014	107.732 (b)	-	-	-	3.228	-	110.960	-	-
D'Andrea Edoardo	Presidente Collegio Sindacale Presidente Organismo di Vigilanza	01/01/2014 30/01/2014	31/12/2014 31/12/2014	Approvazione bilancio 31/12/2014	61.047 (f)	-	-	-	-	-	61.047	-	-
De Rabbio Carmine	Sindaco effettivo membro Organismo di Vigilanza	01/01/2014 30/01/2014	31/12/2014 31/12/2014	Approvazione bilancio 31/12/2014	48.285 (g)	-	-	-	-	-	48.285	-	-
Perrini Francesco	Sindaco effettivo membro Organismo di Vigilanza	01/01/2014 30/01/2014	31/12/2014 31/12/2014	Approvazione bilancio 31/12/2014	48.285 (g)	-	-	-	-	-	48.285	-	-
Angileri Nicolo	Direttore Generale	01/01/2014	31/12/2014	Fino a revoca o dimissioni	290.000 (h)	-	20.000	-	9.630	-	319.630	9.088	-
Lagorio Serra Riccardo	Dirigente con responsabilità strategica	01/01/2014	31/12/2014	Fino a dimissioni	400.000 (h)	-	149.625	-	11.467	-	561.092	4.166	-
Aragnetti Bellardi Mario Giuseppe	Dirigente con responsabilità strategica	01/01/2014	31/12/2014	Fino a dimissioni	250.000 (h)	-	108.000	-	6.765	-	364.765	16.092	-
Maggi Carlo Felice	Presidente Organismo di Vigilanza	01/01/2014	30/01/2014	-	2.583	-	-	-	-	-	2.583	-	-
15	Dirigenti con responsabilità strategiche	-	-	Fino a dimissioni	2.052.036 (h)	-	342.000	-	73.279	-	2.467.315	70.057	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					4.140.516	30.575	655.625		116.838		4.943.554	125.911	-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-		-		-	-	-
(III) Totale					4.140.516	30.575	-		116.838		4.943.554	125.911	-

Note:

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

(b) L'importo comprende l'erogazione di euro 67.731,86 per retribuzione da lavoro dipendente

(c) Compenso quale membro del Comitato Remunerazioni e Comitato Controllo e Rischi

(d) Importo corrispondente a retribuzione da lavoro dipendente

(e) Compenso quale membro del Comitato Nomine

(f) L'importo comprende l'erogazione del compenso quale Presidente dell'Organismo di Vigilanza

(g) L'importo comprende l'erogazione del compenso quale membro dell'Organismo di Vigilanza

(h) Nel caso di bonus differiti è indicata solo la parte *upfront*

(i) Il fair value per la parte *upfront* del Piano di stock grant non è disponibile non essendo ancora stato approvato il Piano

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

A Cognome e Nome	B Carica	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio							Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio		Opzioni detenute a fine esercizio	Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
		(1) Piano	(2) Numero opzioni	(3) Prezzo di esercizio (dall' - all' €)	(4) Periodo possibile esercizio (dall' - all' €)	(5) Numero opzioni	(6) Prezzo di esercizio (dall' - all' €)	(7) Periodo possibile esercizio (dall' - all' €)	(8) Fair value alla data di assegnazione	(9) Data di assegnazione	(10) Prezzo di mercato delle azioni assegnate, opzioni	(11) Numero opzioni	(12) Prezzo di esercizio	(13) Prezzo di mercato azioni sottoscritti all'esercizio	(14) Numero opzioni	(15)=(2)-(4)-(3)-(1)-(14) Numero opzioni	(16) Fair value
(D) Compensi nella società che redige il bilancio	Candelli Fabio	Amministrazione Delegata Banca Profilo	1.000.000	0,4737	dall' 12.11.2012 all' 12.11.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.100.000	26.598	
			1.600.000	0,3098	dall' 30.03.2014 all' 31.03.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Angileri Nicolò	Divisione Generale Banca Profilo	400.000	0,4737	dall' 30.03.2014 all' 31.03.2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.050.000	9.088	
			400.000	0,3098	dall' 30.03.2014 all' 31.03.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			250.000	0,2550	dall' 31.03.2015 all' 31.03.2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			600.000	0,4737	dall' 12.11.2012 all' 12.11.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.000.000	4.166	
	Lagorio Serra Riccardo	Dirigente con responsabilità strategica	600.000	0,4737	dall' 30.03.2014 all' 31.03.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			400.000	0,3098	dall' 30.03.2014 all' 31.03.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Aragnetti Bellardi Mario Giuseppe	Dirigenti con responsabilità strategiche	600.000	0,4737	dall' 12.11.2012 all' 12.11.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			600.000	0,3098	dall' 30.03.2014 all' 31.03.2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.700.000	16.092	
13	Dirigenti con responsabilità strategiche	3.390.000	0,4737	dall' 12.11.2012 all' 12.11.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		4.050.000	0,3098	dall' 30.03.2014 all' 31.03.2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8.720.000	70.057		
(H) Totale		15.970.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37.500	15.570.000	125.911		

Note:

*) Il Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2014 ha approvato la sospensione dell'esercizio delle Opzioni assegnate nell'emissione del Piano di Stock Option 2010-2016 per i seguenti periodi:

- I mesi di marzo, aprile e maggio 2014 con riguardo alle opzioni della prima tranche (esercitabile dal mese di marzo 2014);

- I mesi di marzo, aprile e maggio 2014 con riguardo alle opzioni della seconda tranche (esercitabile dal mese di marzo 2014);

Il riepilogo delle facoltà di esercizio delle Opzioni ha tenuto conto dell'assenza della prima finestra utile di esercizio, così dall' 15 giugno 2014.

Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategica

	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
	A	B	(1) ^(a)	(2)	(3)	(4) ^(b)	(5) ^(c)	(6)	(7) ^{(d) (e)}		(8) ^(c)	(9)		(10)
	Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di Vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di Vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Candeli Fabio	Amministratore Delegato	Piano A (12/03/2015)			Equivalenti a Euro 12.000	-	1 anno	CPR 05/03/2015 CDA 12/03/2015 1° CDA successivo all'assemblea	N.D.	-	-	-	-
	Lagorio Serra Riccardo	Dirigente Con Responsabilità Strategica	Piano A (12/03/2015)			Equivalenti a Euro 49.875	-	1 anno	CPR 05/03/2015 CDA 12/03/2015 1° CDA successivo all'assemblea	N.D.	-	-	-	-
	Aragnetti Bellardi Mario Giuseppe	Dirigente Con Responsabilità Strategica	Piano A (12/03/2015)			Equivalenti a Euro 36.000	-	1 anno	CPR 05/03/2015 CDA 12/03/2015 1° CDA successivo all'assemblea	N.D.	-	-	-	-
	2	Altri Dirigenti con Responsabilità Strategica	Piano A (12/03/2015)			Equivalenti a Euro 39.000	-	1 anno	CPR 05/03/2015 CDA 12/03/2015 1° CDA successivo all'assemblea	N.D.	-	-	-	-
	(II) Totale						Equivalenti a Euro 136.875	-	-	-	-	-	-	-

Note:

^(a) data in cui il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la proposta del Piano da sottoporre all'Assemblea

^(b) Non essendo disponibile il numero degli strumenti assegnati - che potrà essere indicato solo successivamente alla determinazione del prezzo di assegnazione degli stessi - si è indicato il controvalore in Euro della quota parte della remunerazione variabile

^(c) uguali da riconoscere in strumenti finanziari

^(d) valore non disponibile in quanto il Piano non è ancora stato approvato dall'Assemblea

^(e) corrispondono alle date delle proposte formulate in termini di assegnazione da parte del Comitato Remunerazioni e del Consiglio di Amministrazione previa delibera del Piano da parte dell'Assemblea

^(f) successivamente all'Approvazione del Piano da parte dell'Assemblea il Consiglio di Amministrazione determinerà il prezzo di assegnazione

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	
	Candeli Fabio	Amministratore Delegato	Piano B (12/03/2015)	36.000	9.000	-	-	-	-	-
	Angileri Nicolo	Direttore Generale	Piano B (12/03/2015)	20.000	-	-	-	-	-	-
	Lagorio Serra Riccardo	Dirigente con responsabilità strategica	Piano B (12/03/2015)	149.625	64.125	-	-	-	-	-
	Aragnetti Bellardi Mario Giuseppe	Dirigente con responsabilità strategica	Piano B (12/03/2015)	108.000	27.000	-	-	-	-	-
	1	Altri Dirigenti con responsabilità strategiche	Piano A (27/03/2014)	-	-	-	-	142.935	-	-
	12	Altri Dirigenti con responsabilità strategiche	Piano B (12/03/2015)	342.000	29.250	-	-	-	-	-
(II) Totale				655.625	129.375	-	-	142.935	-	-

Tabella 4: Aree di Attività

Categoria	retribuzione 2014	# Beneficiari al 31/12/2014	Importi e forme componente variabile						Importi remunerazioni differite anni precedenti				trattamento				Trattamento di fine rapporto	# Beneficiari	importo più elevato
			Erogabile		# Beneficiari	Differito		# Beneficiari	Non erogabile	Erogato	Ancora differito	# Beneficiari	di inizio	# Beneficiari	di fine	# Beneficiari			
			cash	Strumenti Finanziari ⁽²⁾		cash	Strumenti Finanziari ⁽²⁾												
Amministratore Delegato	300.000	1	36.000	12.000	1	9.000	3.000	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Direttore Generale	290.000	1	20.000	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Area Finanza	2.047.721	21	683.000	36.000	17	27.000	9.000	2	-	157.044	-	3	-	-	-	-	-	-	
Private Banking ⁽¹⁾	6.870.676	82	1.296.625	124.875	47	120.375	40.125	4	-	-	-	-	-	-	-	-	101.974	8	40.580
Responsabili Funzioni di Controllo e Risorse Umane	502.140	4	50.000	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Corporate Centre	3.172.580	65	179.000	-	31	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	135.993	10	34.929
Totale	13.183.117	174	2.264.625	172.875	100	156.375	52.125	7	-	157.044	-	3	-	-	-	-	-	-	-

Note:

⁽¹⁾ Include le seguenti Aree, in coerenza con il *segment reporting*: Private Banking, Marketing Prodotti e Servizi, Asset Management e Investment Banking

⁽²⁾ Il valore della componente variabile da erogare in strumenti finanziari è espresso in euro

Tabella 5: Personale più rilevante al 31 dicembre 2014

Categoria	retribuzione 2014	# Beneficiari al 31/12/2014	Importi e forme componente variabile						Importi remunerazioni differite anni precedenti				trattamento				Trattamento di fine rapporto	# Beneficiari	importo più elevato
			Erogabile		# Beneficiari	Differito		# Beneficiari	Non erogabile	Erogato	Ancora differito	# Beneficiari	di inizio	# Beneficiari	di fine	# Beneficiari			
			cash	Strumenti Finanziari ⁽¹⁾		cash	Strumenti Finanziari ⁽¹⁾												
Amministratore Delegato	300.000	1	36.000	12.000	1	9.000	3.000	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Direttore Generale	290.000	1	20.000	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Responsabili Aree di Business	1.121.758	6	255.000	75.000	4	56.250	18.750	2	-	142.935	-	1	-	-	-	-	-	-	
Altro Personale Aree di Business	1.332.931	9	422.625	85.875	8	91.125	30.375	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Responsabili Funzioni di Controllo e Risorse Umane	502.140	4	50.000	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Altro Personale delle Aree Operative/Funzioni di Staff	470.385	5	75.000	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Totale	4.017.213	26	858.625	172.875	22	156.375	52.125	6	-	142.935	-	1	-	-	-	-	-	-	

⁽¹⁾ Il valore della componente variabile da erogare in strumenti finanziari è espresso in euro

Schema 7 TER - 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 (1)	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

Schema 7 TER 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
17	Banca Profilo S.p.A.	Piena proprietà/indiretto tramite Sator S.p.A.	3.398.417	114.333	2.846.500	666.250

ESITI DELLE ATTIVITA' DI VERIFICA DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

Ai sensi delle Disposizioni di Banca d'Italia: i) la funzione di *compliance* è chiamata a valutare la rispondenza delle politiche stesse al quadro normativo di riferimento verificando, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri *standard* di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela; ii) la funzione di *internal audit* verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alle disposizioni di vigilanza. Di seguito si riporta una sintesi di tali valutazioni e verifiche.

Parere della Funzione Compliance e Antiriciclaggio

La Funzione Compliance e Antiriciclaggio ha verificato la rispondenza al quadro normativo delle integrazioni apportate alla politica di remunerazione adottata dalla Banca rilevando, in particolare, i seguenti interventi perché ritenuti meritevoli di maggiore interesse.

E' stato aggiornato il processo di identificazione del personale più rilevante svolto annualmente dall'Amministratore Delegato e sottoposto al Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni.

Sono state meglio dettagliate le condizioni di *malus* e sono state inserite clausole di *claw-back*.

E' stata eliminata la possibilità di riconoscere compensi (*golden parachute*) in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica prima della scadenza del mandato.

Ai fini della determinazione della componente variabile del personale più rilevante, tenuto conto della complessità operativa e dell'ampiezza dei business in cui la Banca è attiva, è stata adottata la classificazione di banca intermedia; in virtù di ciò, la Banca, in linea con le Disposizioni della Banca d'Italia ha potuto dimezzare, a seconda dei casi, sia i tempi di differimento della componente variabile, sia la quota parte di strumenti finanziari da utilizzare per il pagamento di questa ultima, sia infine i periodi *retention* sugli strumenti finanziari riconosciuti.

Sono stati rivisti gli obiettivi quantitativi per la definizione della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale.

Tenuto conto di quanto precede, la Funzione Compliance e Antiriciclaggio ha concluso che le integrazioni apportate alla politica di remunerazione, oltre ad essere conformi alle vigenti disposizioni normative, sono in grado di favorire sia la creazione di valore nel lungo periodo riconoscendo il merito e valorizzando lo sviluppo professionale, sia la tenuta di comportamenti coerenti con il codice di condotta, i regolamenti e il quadro normativo vigente.

Conclusioni della funzione di revisione interna

La verifica condotta dalla Funzione *Internal Audit* ha riguardato l'attuazione della Politica di remunerazione con riferimento all'esercizio chiuso alla data del 31 dicembre 2014, nonché la determinazione del *bonus pool* da erogarsi nel 2015. Dalle verifiche condotte, la Funzione *Internal Audit* ha potuto appurare che:

- la Politica di remunerazione ed incentivazione adottata da Banca Profilo a valere sull'esercizio 2014 è conforme 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;
- la Politica di remunerazione ed incentivazione adottata da Banca Profilo con riferimento all'esercizio 2014 appare coerente 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; l'individuazione del personale più rilevante è stata condotta attraverso apposita istruttoria che ha tenuto conto dei criteri quali-quantitativi definiti normativamente; il rapporto tra componente fissa e variabile è stato determinato nel rispetto dei parametri normativi ed interni;
- per la determinazione della componente variabile della remunerazione di competenza 2014, la Banca ha adottato i seguenti criteri:
 - la parametrizzazione ad indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi su un orizzonte temporale annuale, correlato al piano industriale 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; le forme di incentivazione adottate sono coerenti con il quadro di riferimento per la propensione al rischio (*Risk Appetite Framework – RAF*) e con le politiche di governo e gestione dei rischi;
 - il collegamento rispetto ai rischi ed ai risultati effettivamente conseguiti dalla Banca nel suo complesso, dalle singole *business unit* e dai singoli individui;
 - il differimento della componente variabile per un congruo periodo di tempo per il personale più rilevante, nel rispetto del criterio di proporzionalità adottato;
 - l'adozione di meccanismi di correzione *ex-post* con applicazione di clausole di *malus*;
- nella definizione dei sistemi di retribuzione ed incentivazione è stato coinvolto il Comitato Remunerazioni che ha valutato positivamente;
 - la proposta di revisione della Politica di Remunerazione;
 - l'individuazione del personale più rilevante;
 - la definizione del *bonus pool* da erogare nel 2015, tenuto conto del raggiungimento degli obiettivi di *budget* complessivi e per singola *business unit* nonché del superamento degli obiettivi minimi di patrimonio di vigilanza e liquidità;
 - la proposta formulata dall'Amministratore Delegato, dei compensi delle Risorse Apicali, inclusi i Responsabili delle Funzioni di Controllo e delle Risorse Umane;
 - il piano di *stock grant* da attuarsi nel periodo 2015-2017;
- la proposta di *bonus* in favore dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale è stata formulata dal Comitato Remunerazioni al Consiglio d'Amministrazione.

Sulla base dell'esito della verifica la Funzione *Internal Audit* ha valutato che il processo di remunerazione di Banca Profilo è adeguato.

RELAZIONE DEL COMITATO REMUNERAZIONI SULLE ATTIVITA' SVOLTE

Nel corso dell'esercizio 2014 il Comitato si è riunito cinque volte ed ha svolto nel corso di tali riunioni le funzioni attribuitegli dal "Regolamento del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati"; in particolare, con riguardo alle processo di definizione ed attuazione della Politica di Remunerazione, ha **i)** fornito il proprio parere sulla nuova Politica **ii)** valutato la Relazione sulla Remunerazione da sottoporre all'Assemblea (esaminando e valutando poi le risultanze del voto assembleare, anche relativo alla Politica) ed **iii)** ha partecipato al processo di verifica della corretta applicazione della Politica adottata dalla Banca, fornendo le proprie valutazioni sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* per l'erogazione del monte *bonus* ed esprimendosi in merito ai compensi a favore dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale, dei Responsabili delle Funzioni Aziendali dei Controllo, del Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili e Societari e del Responsabile della Funzione Risorse Umane, come previsto dalla Politica applicabile.

Alla data di approvazione della Relazione nel 2015 si sono tenute 5 riunioni (inclusa quella di approvazione della presente Relazione) nelle quali il Comitato ha **i)** valutato le modifiche al contesto normativo di riferimento per le remunerazioni e le conseguenti modifiche alla Politica di Remunerazione, incluso la verifica per l'innalzamento a 2:1 del rapporto variabile:fisso della remunerazione, **ii)** esaminato la proposta di autovalutazione finalizzata all'identificazione del personale più rilevante, **iii)** esaminato il nuovo piano di strumenti finanziari (e preliminarmente le sue linee guida) da sottoporre all'Assemblea **iv)** valutato la Relazione sulla Remunerazione da sottoporre all'Assemblea e **v)** ha partecipato al processo di verifica della corretta applicazione della Politica adottata dalla Banca, fornendo le proprie valutazioni sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* per l'erogazione del monte *bonus* ed esprimendosi in merito ai compensi a favore dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e delle risorse apicali, come previsto dalla Politica applicabile.

Per quanto riguarda le statistiche, di seguito il dettaglio dei partecipanti alle riunioni 2014 e 2015 sino a quella del 05/03/2015 di approvazione della presente Relazione, esclusa:

- 29/01/2014 – presenti Paolucci, Bruno oltre ad Arpe, Candeli e Perrini; durata 15.20-16.15;
- 20/03/2014 – presenti Paolucci, Bruno, Profeta oltre ad Arpe, Candeli e D'Andrea; durata 11.00-13.40;
- 24/03/2014 – presenti Paolucci, Bruno, Profeta oltre ad Arpe, Candeli, D'Andrea: 11.30-13.00;
- 27/03/2014 – presenti Paolucci, Bruno oltre a Candeli e D'Andrea; 12.30-13.30;
- 06/11/2014 – presenti Paolucci, Bruno, Profeta oltre a Candeli e D'Andrea; 13.25-14.00;
- 13/01/2015 – presenti Paolucci, Bruno, Profeta oltre a Bastianini, Candeli e Perrini; 12.15-13.30;
- 20/01/2015 – presenti Paolucci, Bruno, Profeta oltre a Bastianini, Candeli e Perrini; 17.00-18.15;
- 10/02/2015 – presenti Paolucci, Bruno, Profeta oltre a Bastianini, Candeli e D'Andrea; 13.00-13.45;
- 04/03/2015 – presenti Paolucci, Bruno, Profeta oltre a Bastianini, Candeli e Perrini; durata 10.45-12.00.

Il Presidente

Umberto Paolucci

TOWERS WATSON 

Edoardo Cesarini
Talent & Rewards Country Leader

Via Vittor Pisani, 19
20124 Milano

T +39 02 63780101
F +39 02 95441876

Via Barberini, 68
00187 Roma
Italia

T +39 06 367361
F +39 06 36736299

edoardo.cesarini@towerswatson.com
www.towerswatson.com

Spett.le
Banca Profilo
Via Cerva, 28
20122 Milano
c.a. Dott.ssa Sara Zurini

Oggetto: Politica di Remunerazione di Banca Profilo S.p.A.

Towers Watson ha supportato Banca Profilo nella ridefinizione della propria politica di remunerazione attraverso la realizzazione di un assessment ed attraverso il disegno di un nuovo piano di stock grant.

L'intervento è stato finalizzato a introdurre elementi di allineamento della Politica stessa alle best practice di mercato e alle recenti disposizioni di Banca d'Italia (7° aggiornamento in data 19 novembre 2014 della Circolare 285 del 17 dicembre 2013).

Si dichiara che il piano di stock grant risulta disegnato in maniera conforme alle disposizioni di Banca d'Italia sopra menzionate. In particolare il piano rispetta le disposizioni della Vigilanza per i seguenti aspetti: meccanismi di differimento e periodi di differimento e di retention, condizioni di malus e clawback.

L'intervento ha consentito inoltre di evidenziare un generale allineamento della impostazione delle politiche di remunerazione di Banca Profilo alle Disposizioni della Banca d'Italia. In particolare, per un migliore allineamento, sono state introdotte le seguenti revisioni alla politica di remunerazione: previsione di un piano di strumenti finanziari, periodi di differimento e di retention coerenti con livello di complessità della Banca, condizioni di malus e clawback.

Il livello di trasparenza e informativa della Relazione sulla Remunerazione risulta coerente con i dettami previsti dalla normativa delle Autorità di Vigilanza e dalla CONSOB.

Roma, 12 marzo 2015



Edoardo Cesarini
Talent & Rewards Country Leader