

Gruppo bancario Banca Profilo

Terzo Pilastro di Basilea 2 Informativa al Pubblico al 31.12.2012

Arepo BP S.p.A.

Capogruppo bancario Banca Profilo

Iscrizione al Registro delle Imprese di Milano e Partita IVA 06588570967

Capitale sociale i.v. di Euro 28.060.000

Iscritta all'Albo dei Gruppi bancari

Società che esercita attività di Direzione e Coordinamento ai sensi degli articoli 2497 e seguenti CC

Indice

Tavola 1 - Requisito informativo generale.....	5
Tavola 2 - Ambito di applicazione.....	21
Tavola 3 - Composizione del patrimonio di vigilanza	23
Tavola 4 - Adeguatezza patrimoniale	26
Tavola 5 - Rischio di credito: informazioni generali riguardanti tutte le banche	32
Tavola 6 - Rischio di credito: informazioni relative ai portafogli assoggettati al metodo standardizzato e alle esposizioni creditizie specializzate e in strumenti di capitale nell'ambito dei metodi IRB.....	42
Tavola 8 - Tecniche di attenuazione del rischio (CRM).....	44
Tavola 9 - Rischio di controparte	46
Tavola 12 - Rischio operativo.....	52
Tavola 13 - Esposizioni in strumenti di capitale: informazioni sulle posizioni incluse nel portafoglio bancario	53
Tavola 14 - Rischio di tasso di interesse sulle posizioni incluse nel portafoglio bancario	56
Tavola 15 – Sistemi e prassi di remunerazione e incentivazione	58
Glossario / Abbreviazioni.....	85

Introduzione

Nell'ambito della regolamentazione prudenziale delle banche contenuta nel Nuovo Accordo sul Capitale (noto anche come Basilea 2), vengono definite tre aree normative, dette Pilastri, che rappresentano i requisiti ed i principi prudenziali fra loro interconnessi in uno schema normativo unico e ritenuti fondamentali per la stabilità del sistema bancario e creditizio internazionale.

Attualmente sono in vigore le "Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche" (Circolare 263/2006 della Banca d'Italia e successivi aggiornamenti), che recepiscono gli ordinamenti europei in materia.

Il **Primo Pilastro** definisce la metodologia di calcolo del requisito patrimoniale minimo per fronteggiare i rischi tipici dell'attività bancaria e finanziaria. I rischi patrimoniali considerati in tale contesto sono i seguenti: rischio di credito, rischio di controparte, rischio di mercato e rischio operativo.

Il **Secondo Pilastro** richiede alle banche di dotarsi di una strategia e di un processo di controllo della propria adeguatezza patrimoniale detto ICAAP (*Internal Capital Adequacy Assessment Process*), attuale e prospettica, con riferimento ad un insieme di rischi più ampio rispetto a quelli di Primo Pilastro e di adottare le opportune misure correttive in termini di riduzione dei rischi stessi oppure di aumento della dotazione patrimoniale, ove la situazione lo richieda.

Il **Terzo Pilastro**, al quale si riferisce il presente documento, introduce obblighi di informativa al pubblico riguardante l'adeguatezza patrimoniale, l'esposizione ai rischi e le caratteristiche generali dei relativi sistemi di gestione e controllo; l'informativa al pubblico è un documento redatto su base consolidata che deve essere pubblicato con cadenza annuale in concomitanza con il bilancio d'esercizio.

Il presente documento è articolato sulla base delle tavole illustrate nella sopra citata Circolare 263/2006 della Banca d'Italia ("Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche") e fornisce evidenza delle informative qualitative e quantitative descritte nella normativa. Le tavole prive di informazioni non sono pubblicate. Tutti gli importi, se non specificamente indicato, sono da intendersi in migliaia di Euro. Le informazioni sono riferite all'area di consolidamento di Gruppo.

Il presente documento è redatto da Arepo BP in qualità di Capogruppo del “Gruppo bancario Banca Profilo” ed è pubblicato sul sito internet di Banca Profilo, pagina [“http://www.bancaprofilo.it/investor-relations/informativa-al-pubblico/2012”](http://www.bancaprofilo.it/investor-relations/informativa-al-pubblico/2012).

Arepo BP S.p.A., società finanziaria di partecipazioni che non esercita attività nei confronti del pubblico, è la controllante di Banca Profilo ed è dal 2009 la Capogruppo del “Gruppo bancario Banca Profilo” (iscritta nell’Albo Gruppi tenuto dalla Banca d’Italia con il codice identificativo 20039-4).

Tavola 1 - Requisito informativo generale

Informativa Qualitativa

Di seguito, per ciascuna categoria di rischio, vengono descritti strategie e processi di gestione, sistemi di misurazione e *reporting*, politiche di copertura e attenuazione.

1. Rischio di credito

Il **rischio di credito** viene identificato come il rischio d'insolvenza di un cliente o di una controparte verso i quali il Gruppo vanta un credito, ovvero la possibilità che un debitore non adempia alle proprie obbligazioni o che adempia in ritardo rispetto alle scadenze prefissate.

Il rischio di credito può essere distinto nelle seguenti fattispecie:

- rischio di credito pieno: presente nelle operazioni di prestito per cassa o per firma, è pari all'intero ammontare dell'operazione e persiste per tutta la durata dell'operazione stessa;
- rischio di consegna: presente solo alla scadenza di alcune operazioni, quando le controparti abbiano reciproche obbligazioni da eseguirsi contemporaneamente e non operino meccanismi di garanzia del tipo DVP (*delivery versus payment*); i meccanismi di DVP operano normalmente per tutte le operazioni in titoli, mentre non operano solitamente per le operazioni in cambi e per i flussi relativi ai derivati;
- rischio di sostituzione: presente su tutti i contratti derivati e a termine "*over the counter*", consiste nel maggior costo o mancato guadagno che la parte solvente deve sopportare per la sostituzione dell'operazione, qualora la controparte diventi insolvente prima della scadenza dell'operazione stessa.

L'attività creditizia tradizionale è circoscritta a Banca Profilo e a Banque Profil de Gestion (BPdG) ed è strumentale all'attività di Private Banking: i finanziamenti sono concessi prevalentemente a clienti *private* e sono in genere coperti da garanzie (pegno) o altri vincoli (mandato a vendere) su titoli depositati presso la Banca o da garanzie quali ipoteche su immobili.

L'esposizione creditizia è generata anche dall'Area Finanza di Banca Profilo, in relazione all'operatività in contratti derivati *over the counter* (rischio di controparte).

Dal punto di vista organizzativo, i processi e i criteri da applicare nell'erogazione di finanziamenti o nella concessione di una linea di credito sono formalizzati in un apposito documento interno di Banca Profilo, approvato dal Consiglio d'Amministrazione e rivisto con cadenza annuale (Regolamento Crediti).

Il processo di gestione del rischio di credito si basa sui seguenti principi:

- separatezza dei compiti e delle responsabilità tra le funzioni che gestiscono la relazione e istruiscono le pratiche di affidamento, quelle che concedono e amministrano gli affidamenti e quelle che effettuano la misurazione e il monitoraggio dei rischi;
- attribuzione dell'attività di concessione ad organi collegiali; non è prevista alcuna autonomia decisionale in capo a singoli soggetti; le delibere di concessione del credito sono emanate, sia per Banca Profilo che per BPdG, dai rispettivi Comitati Crediti o Consigli d'Amministrazione sulla base di limiti di autonomia definiti nei regolamenti interni.

Più in dettaglio, il processo di approvazione di un finanziamento o di una linea di credito prevede che:

- il gestore della relazione (Private Banking o Finanza) rediga una proposta di affidamento, sulla base della richiesta del cliente o dell'ipotizzata operatività in operazioni a termine e derivati OTC da sviluppare con la controparte;
- nel caso di finanziamento a un cliente *private*, la funzione Operations validi la proposta di affidamento, con particolare riguardo alle condizioni economiche;
- la funzione Crediti analizzi la proposta di affidamento, valutando la consistenza delle garanzie e il merito creditizio del cliente o della controparte;
- il Comitato Crediti o il Consiglio d'Amministrazione deliberino la concessione o meno dell'affidamento: la competenza dei due organi collegiali è differenziata in funzione del tipo di linea richiesta, dell'importo, dell'esistenza o meno di garanzie reali.

La procedura di erogazione di un finanziamento in BPdG segue lo stesso schema operativo delineato con riferimento a Banca Profilo: il gestore della relazione redige una proposta di affidamento; ricevuta la proposta, la Direzione Crediti istruisce la pratica, che viene sottoposta all'approvazione degli organi collegiali (Comitato Crediti e Consiglio d'Amministrazione).

I finanziamenti erogati a livello di Gruppo sono perlopiù costituiti da prestiti c.d. *lombard* erogati alla clientela *private* della Banca, generalmente coperti da vincoli quali mandato a vendere e/o garanzie reali o personali. Per quanto riguarda le tipologie di garanzie, si tratta di:

- pegni su valori mobiliari depositati presso la Banca da clienti gestiti o amministrati;
- ipoteche su immobili, a fronte della quota di mutui erogati;
- fidejussioni;
- altre garanzie (mandati a vendere, polizze assicurative, pegno su c/c, ecc.).

La funzione Crediti per Banca Profilo e la Direzione Crediti per BPdG verificano nel continuo la congruità delle garanzie in relazione all'ammontare dei finanziamenti erogati, provvedendo a richiedere l'integrazione delle garanzie per il tramite dei gestori della relazione nei casi in cui le garanzie risultino insufficienti.

Inoltre, Banca Profilo detiene titoli obbligazionari all'interno dei portafogli contabili "*loans & receivables*" (L&R), "*available for sale*" (AFS) e "*held to maturity*" (HTM): tali titoli, in virtù del trattamento di vigilanza, concorrono alla determinazione del requisito relativo al rischio di credito e non a quello relativo al rischio di mercato. Anche BPdG detiene un portafoglio AFS. Indipendentemente dal trattamento ai fini di vigilanza, i titoli inseriti nei portafogli L&R, AFS e HTM sono assoggettati allo stesso tipo di monitoraggio previsto per i portafogli di negoziazione nell'ambito dei rischi di mercato.

Per ulteriori dettagli, si vedano le Tavole 5, 6, 8.

2. Rischio di controparte

Il rischio di controparte è il rischio legato all'eventualità che la controparte di una transazione avente ad oggetto determinati strumenti finanziari (contratti a termine e derivati *over the counter*) risulti inadempiente prima della scadenza della stessa, costringendo la Banca a sostituire il contratto sul mercato alle condizioni vigenti, sopportando un maggior costo o un mancato guadagno. Si tratta di una sottocategoria del rischio di credito.

L'attività in contratti derivati *over the counter*, tipica dell'Area Finanza di Banca Profilo, genera un rischio di controparte nei confronti degli intermediari e/o dei clienti istituzionali con i quali tali

contratti sono conclusi. Analogo rischio è generato dalle attività di *repo* con le quali la Banca finanzia gran parte del proprio portafoglio titoli.

Per quanto riguarda le tecniche interne di misurazione, il rischio di controparte viene misurato in termini di *mark to market + add on*. Al *mark to market* dei derivati in essere, che rappresenta l'esposizione corrente nei confronti di una determinata controparte, viene sommato un importo (*add on*) per tenere conto dell'esposizione potenziale futura connessa ai singoli contratti. L'*add on* è differenziato per ogni contratto derivato, a seconda della durata residua e della tipologia dello stesso, secondo uno schema definito dal Risk Management.

Per il monitoraggio delle esposizioni sui derivati, la funzione Crediti utilizza un modulo interno allo stesso sistema di *front office* Murex, appositamente configurato: il sistema consente il monitoraggio dell'esposizione verso ciascuna controparte, aggiornando quotidianamente l'operatività e la valutazione dei singoli contratti derivati.

Per ulteriori dettagli, si veda la Tavola 9.

3. Rischio di mercato

Il rischio di mercato consiste nel rischio di perdite di valore degli strumenti finanziari contenuti nel portafoglio di negoziazione, conseguenti a variazioni sfavorevoli di uno o più fattori di mercato (tassi d'interesse, *spread* creditizi, cambi, corsi azionari, volatilità, ecc.).

In relazione al proprio portafoglio, Banca Profilo ha individuato i seguenti fattori di rischio di mercato:

- rischio di tasso d'interesse;
- rischio emittente;
- rischio azionario;
- rischio di cambio.

I rischi di mercato all'interno del Gruppo sono concentrati su Banca Profilo e, in particolare, nei diversi comparti che compongono l'Area Finanza.

Nel corso del 2012, a valere sul portafoglio *Held For Trading* (HFT), è stata privilegiata l'attività di *trading intraday* e di *market making*, con basso assorbimento di *Value at Risk*. L'attività di stabile investimento, invece, ha riguardato il portafoglio *Available For Sale* (AFS) e quello *Held To Maturity* (HTM), composti da titoli governativi e da titoli del settore finanziario.

Venendo ai diversi fattori di rischio di mercato all'interno della Banca, il **rischio di tasso d'interesse** può essere generato dalle seguenti attività:

- a. *trading* sui tassi d'interesse, condotta attraverso assunzione di posizioni di breve periodo su titoli di Stato e derivati quotati (*futures* su tassi o su titoli di Stato);
- b. *trading* di titoli obbligazionari e relativo portafoglio di derivati – prevalentemente *over the counter* (*interest rate swap*, *currency swap*, ecc.) – con i quali la Banca gestisce il rischio di tasso del portafoglio titoli.

L'esposizione prevalente è sulla curva Euro e, in misura minore, sulle curve Dollaro e Sterlina Inglese. La Banca gestisce anche esposizioni residue sulle curve Lira turca e Leu rumeno, rivenienti da un'attività di collocamento e sottoscrizione svolta in passato su titoli obbligazionari denominati in divise emergenti: al 31 dicembre 2012, l'esposizione di tasso su tali curve è estremamente ridotta.

Il **rischio emittente** è concentrato sui portafogli di proprietà di Banca Profilo (HFT, AFS, L&R, HTM).

L'Area Finanza, infatti, gestisce portafogli di titoli obbligazionari e di *credit default swap* su emittenti nazionali e internazionali, esponendosi al rischio di variazioni sfavorevoli dello *spread* creditizio associato a tali emittenti.

Il **rischio azionario** è presente unicamente all'interno del portafoglio di negoziazione di Banca Profilo, gestito dall'Area Finanza. L'attività del comparto è caratterizzata principalmente da operazioni di *market making* su opzioni o di arbitraggio: tali operazioni, prevedendo l'assunzione di posizioni di segno opposto su due titoli oppure su azioni e derivati, implicano rischi direzionali contenuti.

Il **rischio di cambio** della Banca è gestito dall'Area Finanza, che consolida nella propria posizione giornaliera tutte le informazioni relative all'operatività in cambi per conto della clientela e degli altri *desk* di *trading*, gestendo le posizioni all'interno dei contenuti limiti operativi sul rischio cambio ad essa assegnati.

Le scelte del Consiglio d'Amministrazione di Banca Profilo in tema di rischi di mercato sono formalizzate in un apposito documento interno (Regolamento Rischi di Mercato), rivisto con cadenza annuale, in cui sono individuati i responsabili della gestione operativa per le diverse tipologie di rischio/portafogli ed è definito il sistema di deleghe e di limiti operativi all'interno del quale i responsabili stessi sono tenuti a operare.

Il Consiglio d'Amministrazione è informato regolarmente sul livello dei rischi assunti dai diversi comparti aziendali e sul rispetto dei limiti operativi da esso deliberati.

Con cadenza quindicinale, il Comitato Rischi analizza l'andamento dei principali fattori di rischio e decide le linee guida per la gestione degli stessi.

Il Risk Management calcola il *Profit & Loss* (P&L) di ogni portafoglio e monitora tutti gli indicatori di rischio, verificando il rispetto dei limiti operativi deliberati dal Consiglio d'Amministrazione.

Per ogni portafoglio di proprietà, il Regolamento Rischi di Mercato prevede un sistema di limiti operativi organizzato su due livelli:

- limiti generali sull'insieme dei rischi assunti da ogni portafoglio, stabiliti in termini di *Value at Risk* (VaR);
- limiti specifici di dettaglio per ogni fattore di rischio rilevante, fissati in termini di *sensitivity* e di greche.

Oltre a rilevare il P&L di ogni portafoglio, il Risk Management monitora l'andamento di tutti i fattori di rischio secondo i seguenti indicatori:

- VaR, calcolato su tutti i fattori di rischio di mercato, per un orizzonte temporale di 1 giorno lavorativo e per un intervallo di confidenza del 99%;
- Tasso d'interesse: *interest rate sensitivity*, calcolata per uno *shift* parallelo di 1bp della curva dei tassi, rilevata per tutte le curve di riferimento e per ogni segmento temporale di ciascuna curva;
- Emittente: *spread sensitivity*, calcolata per una variazione di 1bp dello *spread* emittente dei titoli e dei *credit default swap* in portafoglio, rilevata per ciascun emittente, segmento temporale, classe di rating e settore produttivo di appartenenza;
- Azionario: controvalore azionario complessivo a livello di portafoglio, di singola azione e di singolo mercato di riferimento;
- Cambio: posizione aperta in cambi complessiva e a livello di singola divisa.

Le informazioni di cui sopra formano oggetto di diversi report, inviati all'Alta Direzione e ai responsabili operativi di ogni portafoglio, in cui sono riepilogati i dati di P&L, gli indicatori di rischio rilevati per i diversi portafogli, nonché gli assorbimenti dei limiti stabiliti dal Consiglio d'Amministrazione.

Le principali posizioni di rischio vengono analizzate nelle riunioni del Comitato Rischi.

Trimestralmente, il Consiglio d'Amministrazione riceve un'informativa sull'andamento dei rischi di mercato gestiti dall'Area Finanza.

4. Rischio operativo

Il rischio operativo, secondo quanto previsto dalla normativa di Basilea 2, è il rischio di subire perdite derivanti dall'inadeguatezza o dalla disfunzione di procedure, risorse umane e sistemi interni, oppure da eventi esogeni. Rientrano in tale tipologia, tra l'altro, le perdite derivanti da frodi, errori umani, interruzioni dell'operatività, indisponibilità dei sistemi, inadempienze contrattuali, catastrofi naturali. Nel rischio operativo sono ricompresi il rischio legale e il rischio di *compliance*, mentre non sono inclusi quelli strategici e di reputazione.

Il Gruppo opera principalmente nelle aree Finanza, Private Banking ed Asset Management, con la distribuzione e prestazione di servizi bancari e d'investimento, sia in conto proprio che in conto terzi.

L'attività della Banca e del Gruppo comprende numerose attività esposte al rischio operativo, quali i servizi d'intermediazione finanziaria per conto della clientela, le attività di *trading* sui portafogli della proprietà, la gestione individuale e collettiva. Tali attività richiedono il supporto di specifiche procedure operative ed informatiche sia di *front office* che di *back office*.

Pertanto, nella realtà delle società riconducibili al sub-consolidato Banca Profilo, le fonti di rischio operativo derivano dall'utilizzo di sistemi informatici, dall'applicazione di procedure operative, dal contatto con soggetti particolarmente tutelati dalla normativa. Ne consegue che l'inadeguatezza e/o il malfunzionamento delle procedure e dei sistemi, l'assunzione di comportamenti non autorizzati/non corretti, involontari o volontari, possono causare perdite per la Banca.

Considerando che la suddetta operatività è fortemente regolata da norme emanate dagli Organi di Vigilanza, la loro inosservanza potrebbe causare sanzioni, limitazioni operative, azioni legali, danni reputazionali, con conseguenti perdite economiche.

Oltre agli eventi legati alla struttura e all'operatività interna della Banca, altre fonti di rischio operativo di natura esogena sono legate ad eventi ambientali (contingenti o catastrofici) o dolosi (frodi esterne).

All'interno di Banca Profilo:

- sono stati mappati i fattori di rischio e gli eventi di perdita per tutti i più rilevanti processi commerciali, produttivi e amministrativi, con documentazione delle attività aziendali, valutazione dei rischi e dei relativi controlli a mitigazione;
- vengono condotti periodici test di efficacia dei controlli rilevati;
- sulla base di un processo di autovalutazione dell'esposizione ai rischi da parte delle unità organizzative, sono stati identificati i rischi più significativi per impatto potenziale e frequenza;
- viene svolta la raccolta in un apposito *database* delle perdite da rischi operativi, per sostanziare nel tempo le autovalutazioni con un riscontro oggettivo di tipo contabile.

Le attività di gestione e di controllo dei singoli rischi operativi in Banca Profilo sono ripartite fra diverse strutture organizzative.

Con riferimento al rischio legale, la funzione Legale e Societario è posta a presidio delle attività che scaturiscono in impegni contrattuali per la Banca.

La Compliance, l'Internal Audit e l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs 231/01, ciascuno nell'ambito delle rispettive competenze ed attribuzioni, concorrono al presidio del rischio legale.

Per quanto attiene al rischio operativo, le considerazioni svolte per Banca Profilo si applicano, proporzionalmente alla specifica complessità operativa, anche alle altre società italiane dalla stessa controllate, tutte legate alla Banca da appositi contratti di esternalizzazione dei servizi e, ai presenti fini, delle attività di controllo, organizzative e legali.

Per quanto concerne BPdG, la stessa ha istituito corrispondenti strutture organizzative e di controllo. In particolare, sono presenti in BPdG:

- il Comitato di Audit, la funzione di revisione interna e la funzione di revisione esterna, che riferiscono direttamente al Consiglio d'Amministrazione;
- la funzione di Compliance, in staff alla Direzione Generale;
- funzioni di controllo del rischio in staff alla Direzione Generale.

Per quanto concerne la continuità operativa, Banca Profilo e BPdG si sono dotate di un Piano di *Business Continuity*, sottoposto a revisione annuale da parte del Consiglio d'Amministrazione, contenente il Piano di *Disaster Recovery*.

La Banca ha definito ed attuato alcune misure di mitigazione per quanto riguarda sia i rischi generali (mediante la sottoscrizione di un portafoglio di polizze assicurative, quali incendio, polizza globale per gli istituti di credito a copertura dei danni materiali agli immobili e al loro contenuto, furto, etc.), sia i rischi inerenti la sicurezza dei dipendenti (polizze infortuni, vita dirigenti), nonché la responsabilità civile professionale (della Banca, degli amministratori, sindaci, dei dipendenti).

Per quanto attiene i rischi afferenti all'IT, sono in vigore misure inerenti la gestione degli accessi alle applicazioni informatiche personali e controllati alle applicazioni informatiche. Ogni anno la Banca richiede ad un consulente esterno l'effettuazione di appositi test d'intrusione al fine di verificare il grado di protezione da attacchi informatici sia esterni sia interni.

Occorre inoltre precisare che il sistema informatico della Banca è in prevalenza gestito dall'*outsourcer* CSE. Il relativo contratto di servizio richiama la copertura assicurativa del fornitore mediante polizza "Tutti i rischi dell'informatica", stipulata con primaria compagnia assicurativa (danni diretti e materiali ai macchinari, ai sistemi operativi, ai programmi, ai dati, danni da interruzione di servizio, responsabilità civile).

Per ulteriori dettagli, si veda la Tavola 12.

5. Rischio di concentrazione

Il rischio di concentrazione è il rischio derivante da esposizioni verso controparti, gruppi di controparti connesse e controparti del medesimo settore economico o che esercitano la stessa attività o appartenenti alla medesima area geografica.

Poiché il rischio di concentrazione deriva da una particolare composizione della propria esposizione creditizia, ne consegue che qualsiasi unità operativa che origina un rischio di credito (incluso il rischio di controparte) può potenzialmente generare tale tipologia di rischio.

Al riguardo, si osserva che l'attività creditizia tradizionale all'interno del Gruppo, essendo strumentale all'attività di Private Banking, è svolta prevalentemente nei confronti di clientela *private*: tale attività, quindi, per le sue caratteristiche, non presenta profili tali da richiedere la predisposizione di procedure specifiche per gestire il rischio di concentrazione.

Il rischio di controparte, invece, oltre ad essere naturalmente concentrato per settore economico (finanziario), può potenzialmente portare all'insorgere di esposizioni rilevanti nei confronti di singole controparti o gruppi di controparti, soprattutto in relazione all'attività in derivati OTC svolta da Banca Profilo.

Peraltro, le esposizioni relative all'operatività in derivati, tipicamente nei confronti di controparti bancarie o finanziarie, può facilmente andarsi a sommare ad alcune delle esposizioni di pertinenza del portafoglio di negoziazione (in particolare, alle obbligazioni bancarie detenute nel portafoglio di proprietà).

Per quanto riguarda ruoli e responsabilità nella gestione del rischio di concentrazione, si rimanda alle procedure descritte in relazione al rischio di credito e al rischio di controparte.

Per quanto concerne il rischio di concentrazione del portafoglio di negoziazione, il Regolamento Rischi di Mercato prevede limiti massimi di esposizione nei confronti di singoli emittenti/gruppi, differenziati in funzione del settore economico di appartenenza e del rating, monitorati giornalmente dal Risk Management.

Lo stesso tipo di monitoraggio è esteso anche ai titoli inseriti nel portafogli L&R (*Loans & Recievables*) o in quello AFS (*Available For Sale*).

Gli strumenti di mitigazione del rischio di controparte, ampiamente utilizzati dalla Banca, svolgono un importante ruolo di mitigazione anche nei confronti del rischio di concentrazione. Gli accordi di collateralizzazione, infatti, prevedono soglie di tolleranza estremamente basse – mai superiori a 1 milione di Euro – raggiunte le quali scatta l'obbligo di scambio del *collateral*: in tale

maniera, le esposizioni creditizie nei confronti di tutte le principali controparti di mercato sono costantemente mantenute entro limiti ridotti, con conseguente mitigazione del rischio di concentrazione.

Per la misurazione del rischio di concentrazione nell'ambito del Secondo Pilastro di Basilea 2, il Gruppo ha deciso di adottare la metodologia semplificata proposta dalla normativa di Banca d'Italia.

6. Rischio di Tasso sul Banking Book

Il rischio di tasso sul *banking book*, derivante da attività diverse dalla negoziazione, è il rischio che deriva da variazioni potenziali dei tassi d'interesse, in relazione alla struttura finanziaria dell'attivo (impieghi) e del passivo (fonti). In presenza di *mismatch* nelle scadenze e nei tempi di ridefinizione del tasso d'interesse di attività e passività finanziarie presenti in bilancio, infatti, i movimenti dei tassi d'interesse possono determinare una variazione del margine d'interessi, con impatti sulla redditività, ovvero una variazione del valore di mercato delle attività e delle passività e quindi del conto economico della Banca.

Per ulteriori dettagli, si veda la Tavola 14.

7. Rischio di Liquidità

Il rischio di liquidità rappresenta il rischio che il Gruppo non sia in grado di adempiere a scadenza ai propri impegni di pagamento, a causa dell'incapacità di reperire fondi (*funding liquidity risk*) ovvero della presenza di limiti allo smobilizzo delle attività (*market liquidity risk*).

In tale ambito va ricompreso anche il rischio di fronteggiare i propri impegni di pagamento a costi non di mercato, sostenendo elevati costi di provvista o incorrendo in perdite in conto capitale in caso di smobilizzo di attività.

Il rischio di liquidità all'interno del Gruppo è prevalentemente concentrato su Banca Profilo.

In particolare, in Banca Profilo, il controvalore dei titoli del portafoglio di proprietà eccede il capitale disponibile e la raccolta diretta netta dalla clientela *private*: di conseguenza, il portafoglio titoli della Banca deve essere in larga parte finanziato sul mercato tramite pronti contro termine o tramite depositi interbancari. Il rischio di liquidità, pertanto, è dato dalla possibilità che, alla loro scadenza, non si possano rinnovare le operazioni di finanziamento e che,

in alternativa, non si riescano a vendere i titoli sul mercato (se non a prezzi particolarmente penalizzanti).

Nel caso di finanziamento presso la BCE, il rischio è rappresentato dalla diminuzione del valore di mercato dei titoli stanziabili detenuti o da un peggioramento del *rating* loro assegnato: in entrambi i casi, diminuirebbe l'ammontare di liquidità che la Banca potrebbe ottenere consegnando i titoli in garanzia presso la Banca Centrale Europea.

Al 31 dicembre 2012, il Gruppo presentava una posizione netta di liquidità positiva, calcolata sotto le seguenti ipotesi di *stress*:

- mancato rinnovo alla scadenza di tutte le operazioni di impiego o di finanziamento in essere con controparti di mercato (*repo* e depositi);
- accesso al solo canale di finanziamento presso la BCE, utilizzando i titoli stanziabili di proprietà scartati sulla base dell'*haircut* previsto dalla Banca Centrale;
- invarianza delle altre forme di impiego e di raccolta (operazioni di impiego e raccolta in essere con la clientela *private*, ammontare netto di *collateral* versato/incassato, ecc.).

Dal punto di vista operativo, la gestione del rischio di liquidità all'interno delle banche del Gruppo (Banca Profilo e Banque Profil de Gestion) è demandata separatamente alle rispettive Tesorerie. La Tesoreria di Banca Profilo provvede anche alle esigenze di liquidità delle società non bancarie del Gruppo, consolidando nella propria posizione il relativo rischio di liquidità.

Le banche sono dotate di procedure in grado di consentire alla Tesoreria la visione accentrata di tutti i flussi in entrata e in uscita relativi alle operazioni di *trading* e di *banking book*.

Il Tesoriere monitora i fabbisogni di liquidità giornaliera sulla base di una *maturity ladder*, che riepiloga tutti i flussi in scadenza giorno per giorno, per un orizzonte temporale di un anno, suddivisi per forma tecnica.

A presidio del rischio di liquidità, il Consiglio d'Amministrazione ha approvato la Policy di Liquidità e il Contingency Liquidity Plan: i due documenti vengono rivisti con cadenza annuale. Il primo documento stabilisce i principi a cui si deve ispirare la gestione della liquidità e fissa una serie di limiti per mitigare il rischio di liquidità. In particolare, sono stabiliti:

- limiti al saldo netto di liquidità cumulato su diverse scadenze;
- limiti di concentrazione per la raccolta da singole controparti;
- limiti di controvalore complessivo per i titoli non *eligible*;
- limite di medio-lungo termine sulla liquidità strutturale, espresso in termini di leva finanziaria.

Il secondo documento (*Contingency*) prevede una serie di indicatori di allarme per la pronta individuazione di una crisi di liquidità di tipo specifico e/o sistemico, elencando le azioni da intraprendere e gli organi autorizzati a operare in una situazione di crisi.

Il Risk Management e la Tesoreria monitorano nel continuo il rispetto dei limiti operativi e l'andamento degli indicatori di allarme, dandone conto nelle riunioni quindicinali del Comitato Rischi.

8. Rischio Strategico

Il rischio strategico è definito come il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da cambiamenti del contesto operativo o da decisioni aziendali errate, attuazione inadeguata di decisioni, scarsa reattività a variazioni del contesto competitivo.

Il rischio strategico può essere scomposto in due sottocategorie:

- il rischio di *business*, inteso come variazioni di utili/margini rispetto ai dati previsti non legate ad altri fattori di rischio (ad es., ai tassi d'interesse), ma alla volatilità dei volumi o a cambiamenti nei gusti della clientela; tale fattispecie di rischio fa riferimento a un contesto operativo a strategia invariata;
- il rischio strategico "puro", connesso a fenomeni di forte discontinuità aziendale legata alle principali scelte strategiche adottate, quali ad esempio l'entrata in nuovi mercati o l'adozione di scelte operative radicalmente diverse da quelle fino a un certo momento perseguite.

L'esposizione del Gruppo a tale rischio è legata all'adeguatezza delle scelte strategiche e alla loro attuazione, costituite dalle attività di definizione del Piano Industriale Triennale, della pianificazione commerciale, del processo di *budgeting* e di controllo di gestione, di monitoraggio dei mercati e del contesto competitivo, dei processi di *capital allocation* e *capital management*.

L'attività di pianificazione strategica e di *budgeting* è di competenza dell'Alta Direzione, che si avvale del supporto della Pianificazione e Controllo, in coordinamento con i responsabili delle diverse aree aziendali / società del Gruppo. I Piani Strategici triennali ed i Budget Annuali sono oggetto di approvazione da parte del Consiglio d'Amministrazione delle singole società appartenenti al Gruppo Banca Profilo e del Consiglio d'Amministrazione della Capogruppo.

Il monitoraggio costante dell'andamento delle diverse attività del Gruppo, in termini di volumi e di redditività, è effettuato dalla Pianificazione e Controllo.

Qualora si rilevino criticità nell'attuazione del Piano Industriale Triennale, il Consiglio d'Amministrazione pone in essere le iniziative necessarie per correggere eventuali situazioni non previste.

La Pianificazione e Controllo di Banca Profilo, su base mensile, redige un'apposita reportistica in cui, per ogni area di *business* della Banca e società del Gruppo, vengono condotte analisi di scostamento tra i dati di *budget* e i dati di costi e ricavi a consuntivo: la reportistica è presentata all'Alta Direzione e, periodicamente, al Consiglio d'Amministrazione.

Risk Management e Pianificazione e Controllo, con il supporto dell'Amministrazione di Banca Profilo (Segnalazioni di Vigilanza), monitorano su base trimestrale l'andamento del capitale e degli assorbimenti patrimoniali complessivi e per settore di attività, evidenziando eventuali scostamenti rispetto a quanto previsto in fase di pianificazione.

9. Rischio Reputazionale

Il rischio reputazionale è definito come il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da una percezione negativa dell'immagine della Banca e del Gruppo da parte dei clienti, controparti, azionisti, investitori ed autorità di Vigilanza.

Si tratta generalmente di un rischio di "secondo ordine", cioè originato da rischi di tipo diverso (tipicamente operativi), che sfociano o si trasformano in un rischio reputazionale.

Il rischio reputazionale si configura pertanto come la possibilità che determinati eventi o fattori di rischio si manifestino, generando pubblicità negativa o percezioni negative dell'operato del Gruppo all'esterno dello stesso, destinate a permanere per un lasso temporale non breve.

Il Gruppo opera principalmente nelle aree Finanza, Private Banking, Asset Management e Investment Banking, con la distribuzione e prestazione di servizi bancari e d'investimento, sia in conto proprio che in conto terzi.

Le attività svolte in conto proprio sui mercati finanziari con controparti istituzionali, l'attività di intermediazione finanziaria per conto di privati, la prestazione di servizi d'investimento sottoposti a particolare normazione - quale la consulenza e le gestioni patrimoniali - sono alcuni elementi rilevanti per il rischio reputazionale.

Si possono inoltre considerare quali fonti di rischio reputazionale alcuni eventi esogeni, quali le notizie diramate tramite i canali d'informazione, che possono incidere negativamente sulla percezione della Banca da parte del sistema finanziario e degli Organi di Vigilanza.

Ai fini dell'identificazione di eventuali problematiche inerenti la determinazione del rischio reputazionale, sono esaminate dal Consiglio d'Amministrazione della Capogruppo le informazioni di volta in volta prodotte da diverse funzioni della Banca e del Gruppo (Societario, Compliance, Internal Audit).

Sono affidati al Societario i compiti di gestione delle informazioni privilegiate e della comunicazione al mercato delle operazioni effettuate dai soggetti rilevanti (*internal dealing*).

Infine, alla funzione Comunicazione sono affidati i compiti di predisposizione e diffusione dei comunicati stampa richiesti dalla vigente normativa nonché di ogni altra informazione ritenuta utile per garantire la trasparenza al mercato.

Il rischio reputazionale connesso ai rischi operativi derivanti dai rapporti con la clientela, viene valutato con riferimento all'analisi dei reclami e delle segnalazioni ricevute dalla clientela ed è oggetto di periodica informativa nei confronti degli organi societari.

10. Rischio Residuo

Il rischio residuo è definito come il rischio che le tecniche riconosciute dalla normativa di vigilanza per l'attenuazione del rischio creditizio di Banca Profilo o di altre società del Gruppo risultino meno efficaci del previsto.

La Banca fa ampio utilizzo di tecniche di mitigazione del rischio di credito: garanzie reali e personali, accordi di collateralizzazione a garanzia dell'operatività di mercato, ecc..

In linea teorica, pur rispettando il dettato normativo in termini di requisiti quantitativi e qualitativi (cioè di tipo organizzativo e legale) per la loro riconoscibilità ai fini del calcolo dei

requisiti patrimoniali, le tecniche di mitigazione del rischio di credito potrebbero dar luogo a perdite impreviste a causa di un valore di concreto realizzo della garanzia, in caso di escussione, diverso dal suo *fair value* o (nel caso di immobile) dal suo valore di ultima perizia.

Il monitoraggio continuo della congruità delle garanzie reali rispetto al valore dell'esposizione garantita è effettuato dalla Funzione Crediti, con riferimento all'attività creditizia svolta nei confronti della clientela *private*.

Il monitoraggio e la gestione operativa degli accordi di collateralizzazione con le controparti di mercato, a garanzia dell'operatività in derivati OTC e in *repo*, è effettuato giornalmente dal Middle Office Finanza.

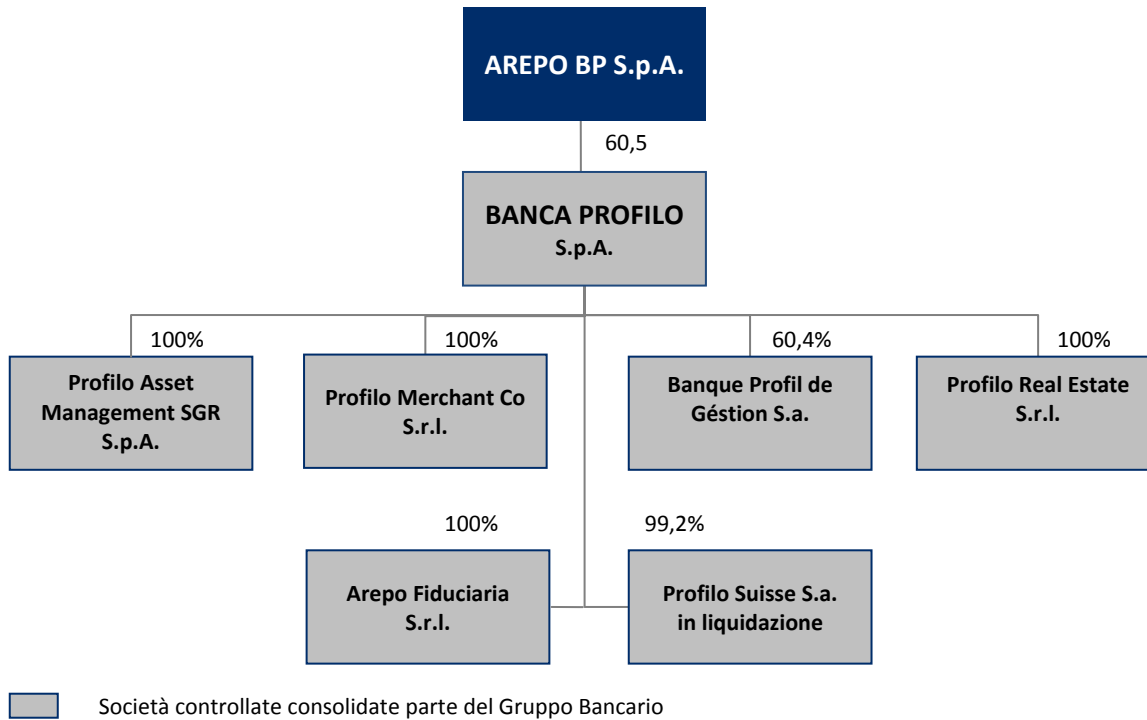
Rientrano tra le forme di mitigazione del rischio residuo:

- nell'assunzione di garanzie reali: la previsione di uno scarto a favore della Banca tra il valore della garanzia e il valore dell'esposizione; tale margine di garanzia, commisurato al grado di liquidità del titolo o del bene dato in pegno/ipoteca, immunizza la Banca, in caso di escussione, dal rischio di un valore di realizzo della garanzia inferiore al suo *fair value*;
- nella gestione degli accordi di collateralizzazione a garanzie dell'operatività in derivati OTC: **a)** la scelta operativa della Banca (tradotta in clausole contrattuali) di accettare soltanto *cash* come forma di *collateral* versato/incassato, con esclusione quindi di ogni tipologia di titoli; **b)** la verifica giornaliera da parte del Middle Office Finanza dell'allineamento delle valutazioni dei derivati effettuate dalla Banca rispetto a quelle fornite dalle controparti, con immediata richiesta di verifiche supplementari a Risk Management e Sala Operativa, nel caso di scostamenti significativi sulla valutazione di singoli contratti.

Tavola 2 - Ambito di applicazione

Informativa Qualitativa

Area del “Gruppo bancario Banca Profilo” al 31.12.2012



Da un punto di vista operativo, la ripartizione delle attività sulle Società del Gruppo è la seguente:

- Arepo BP (società cui si applicano gli obblighi di informativa di Terzo Pilastro della regolamentazione di Basilea 2) svolge attività di Capogruppo bancaria, ossia di indirizzo, controllo e governo sulle Società del “Gruppo bancario Banca Profilo”.
- Banca Profilo svolge tutte le principali attività di *business* del Gruppo, in particolare *private banking* e di *trading* proprietario / conto terzi;
- Banque Profil de Gestion (Banca svizzera, già Société Bancaire Privée) svolge attività di *private banking* e anche di *trading* proprietario (da gennaio 2009) / conto terzi;
- Profilo Asset Management SGR S.p.A. svolge l’attività di gestione fondi;
- Profilo Merchant Co S.r.l. svolge attività di *investment banking* ossia di consulenza alle imprese in materia di struttura finanziaria e strategia industriale;

- Profilo Real Estate S.r.l., già Profilo Real Estate Advisory, si occupa della gestione immobiliare del Gruppo; la società, a seguito dell'autorizzazione rilasciata dalla Banca d'Italia è stata iscritta all'albo dei gruppi bancari in qualità di società strumentale del gruppo Banca Profilo con decorrenza 30 agosto 2011;
- Profilo Suisse S.A. in liquidazione, Fiduciaria svizzera, è inattiva dal 2002 e dall'agosto 2011 è stata posta in liquidazione;
- Arepo Fiduciaria S.r.l., società il cui controllo è stato acquisito il 29 novembre 2010, è una Fiduciaria italiana.

Le società sopra elencate rientrano nell'area di consolidamento prudenziale, che include le società bancarie, finanziarie e strumentali, controllate direttamente o indirettamente dalla Capogruppo, alle quali si applica il metodo del consolidamento integrale.

Nessuna partecipazione in società della specie è stata consolidata con il metodo del consolidamento proporzionale.

Si precisa inoltre che all'interno del Gruppo non vi sono impedimenti giuridici o sostanziali, attuali o prevedibili, che ostacolano il rapido trasferimento di risorse patrimoniali o di fondi all'interno del Gruppo.

Nell'ottica di operare una razionalizzazione del perimetro di Gruppo che porti ad una riduzione dei costi e ad un efficientamento operativo, le Società Profilo Asset Management SGR S.p.A. e Profilo Merchant Co S.r.l., a seguito dell'istanza a suo tempo presentata da Arepo BP S.p.A. alla Banca d'Italia che ha autorizzato l'operazione in data 23 gennaio 2013, sono state fuse per incorporazione nella controllante Banca Profilo con atto stipulato in data 12 aprile 2013 i cui effetti contabili e fiscali decorrono però dal 1° gennaio 2013.

Informativa Quantitativa

Società consolidate

Ragione sociale	Sede	Consolidamento	
		Segnalazioni prudenziali	Bilancio d'esercizio
Banca Profilo S.p.A.	Milano	Integrale	Integrale
Profilo Real Estate S.r.l.	Milano	Integrale	Integrale
Profilo Suisse S.A. in liquidazione	Lugano	Integrale	Integrale
Profilo Asset Management S.G.R. S.p.A.	Milano	Integrale	Integrale
Profilo Merchant Co. S.r.l.	Milano	Integrale	Integrale
Banque Profil de Gestion SA	Ginevra	Integrale	Integrale
Arepo Fiduciaria S.r.l.	Milano	Integrale	Integrale

Tavola 3 - Composizione del patrimonio di vigilanza

Informativa Qualitativa

Il patrimonio di Vigilanza consolidato ed i coefficienti patrimoniali sono calcolati sulla base dei valori patrimoniali e del risultato economico determinati con l'applicazione dei principi contabili utilizzati per il bilancio individuale e consolidato e tenendo conto delle Istruzioni della Banca d'Italia di cui alla Circolare 155/1991 (Sezione 2) ed alla Circolare 263/2006 ("Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche").

Esso è costituito da elementi positivi e negativi la cui computabilità viene ammessa in relazione alla qualità patrimoniale riconosciuta a ciascuno di essi ed è strutturato in tre segmenti denominati :

- patrimonio di base (*TIER 1*);
- patrimonio supplementare (*TIER 2*);
- patrimonio di terzo livello (*TIER 3*).

Al patrimonio di Vigilanza così composto sono poi applicate **Deduzioni** (sostanzialmente rappresentate dalle interessenze azionarie e altri strumenti di capitale, strumenti ibridi di patrimonializzazione e strumenti subordinati posseduti in banche, società finanziarie e società di assicurazione) secondo le regole stabilite dalla Banca d'Italia.

Nel patrimonio di vigilanza consolidato devono essere inoltre considerati gli elementi positivi e negativi del patrimonio di pertinenza di terzi e le differenze di consolidamento.

Il **patrimonio di base** è costituito dagli elementi di qualità primaria e cioè dai saldi contabili di bilancio del capitale versato, dalle riserve, dalla quota di utile del periodo non destinata a distribuzione; da questi elementi sono detratte le azioni proprie in portafoglio, le attività immateriali (compreso l'avviamento) e le eventuali perdite del periodo e di esercizi precedenti. Al fine di armonizzare i criteri di determinazione del patrimonio di vigilanza con i principi contabili internazionali è stata inoltre prevista l'adozione di "filtri prudenziali", ossia correzioni apportate alle voci del patrimonio netto di bilancio, allo scopo di salvaguardare la qualità del patrimonio di vigilanza e di ridurre la potenziale volatilità indotta dall'applicazione dei principi contabili internazionali IAS/IFRS.

Dal patrimonio di base così determinato sono attribuite al 50% le eventuali Deduzioni sopra richiamate. Il rimanente 50% è portato in deduzione del patrimonio supplementare.

Il **patrimonio supplementare** è costituito dagli elementi patrimoniali di qualità secondaria che sono essenzialmente le riserve da valutazione, gli strumenti di capitale, gli strumenti ibridi di patrimonializzazione, le passività subordinate di secondo livello. Anche a tale livello devono essere considerati i “filtri prudenziali” di cui sopra ed inoltre il residuo 50% delle Deduzioni indicate nel patrimonio di base. Il patrimonio supplementare è computabile entro il limite massimo rappresentato dal patrimonio di base al lordo degli elementi da dedurre; inoltre le passività subordinate di secondo livello non possono eccedere il 50% del patrimonio di base al lordo degli elementi da dedurre.

Le passività subordinate di secondo livello non computabili nel patrimonio supplementare come sopra indicato (perché eccedenti il 50% del patrimonio di base) e le passività subordinate di terzo livello, integrate dai “filtri prudenziali”, costituiscono gli elementi del **patrimonio di terzo livello**. Tale ultimo aggregato può essere utilizzato, con ulteriori limitazioni, solo a copertura del requisiti patrimoniali sui rischi di mercato.

Attualmente il “Gruppo bancario Banca Profilo” dispone dei seguenti elementi del patrimonio di Vigilanza:

- **patrimonio di base (TIER 1)**, costituito da:
 - (+) capitale sociale (compresa la quota di pertinenza di terzi);
 - (+) Sovrapprezzi di emissione;
 - (+) riserve (compresa la quota di pertinenza di terzi);
 - (+) utile/perdita del periodo;
 - (-) avviamento;
 - (-) altre mmobilizzazioni immateriali;

- **patrimonio supplementare (TIER 2)**, costituito da:
 - (+) riserva da valutazione del portafoglio *Available For Sale* (AFS), conteggiata al 50%.

Il “Gruppo bancario Banca Profilo” non ha emesso alcuno strumento innovativo di capitale.

Informativa Quantitativa

Patrimonio di Vigilanza consolidato al 31.12.2012

(migliaia di euro)

Patrimonio di Vigilanza Consolidato		31/12/2012
A.1	Elementi positivi del patrimonio di base:	
A.1.1	- Capitale	86.770
A.1.2	- Sovrapprezzi di emissione	55.855
A.1.3	- Riserve	22.685
A.1.4	- Strumenti non innovativi di capitale	
A.1.5	- Strumenti innovativi di capitale	
A.1.6	- Utile del periodo da destinare a Riserve	933
A.2	Elementi negativi:	
A.2.1	- Azioni o quote proprie	
A.2.2	- Avviamenti	
A.2.3	- Altre immobilizzazioni immateriali	- 2.726
A.2.4	- Perdita del periodo	
A.2.5	- Altri elementi negativi	
A.	Patrimonio di base prima dell'applicazione dei filtri prudenziali	163.517
B.1	- Filtri prudenziali IAS/IFRS positivi (+)	
B.1.1	- Fair value option: variazioni del proprio merito creditizio	
B.1.2	- Azioni rimborsabili	
B.1.3	- Risorse patrimoniali oggetto di impegni di acquisto a termine computabili nel patrimonio di base	
B.1.4	- Altri filtri positivi	
B.2	- Filtri prudenziali IAS/IFRS negativi (-)	
B.2.1	- Fair value option: variazioni del proprio merito creditizio	
B.2.2	- Riserve negative su titoli disponibili per la vendita (AFS): titoli di capitale e quote di O.I.C.R.	- 594
B.2.3	- Riserve negative su titoli disponibili per la vendita (AFS): titoli di debito	- 3.397
B.2.4	- Plusvalenza cumulata netta su attività materiali	
B.2.5	- Risorse oggetto di impegni di acquisto a termine non computabili nel patrimonio di base	
B.2.6	- Altri filtri negativi	
B.	Filtri prudenziali del patrimonio di base	- 3.991
C.	Patrimonio di base al lordo degli elementi da dedurre (A + B)	159.526
D.	Elementi da dedurre dal patrimonio di base	-
E.	TOTALE PATRIMONIO DI BASE (TIER 1) (C - D)	159.526
F.	Patrimonio supplementare prima dell'applicazione dei filtri prudenziali	386
G.	Filtri prudenziali del patrimonio supplementare	- 193
H.	Patrimonio supplementare al lordo degli elementi da dedurre (F + G)	193
I.	Elementi da dedurre dal patrimonio supplementare	-
L.	TOTALE PATRIMONIO SUPPLEMENTARE (TIER 2) (H - I)	193
M.	Elementi da dedurre dal totale patrimonio di base e supplementare	-
N.	PATRIMONIO DI VIGILANZA (E + L - M)	159.719
O.	Patrimonio di terzo livello (TIER 3)	-
P.	PATRIMONIO DI VIGILANZA INCLUSO TIER 3 (N + O)	159.719

Tavola 4 - Adeguatezza patrimoniale

Informativa Qualitativa

L'adeguatezza patrimoniale per il sostegno delle attività correnti e prospettiche viene valutata nell'ambito del processo ICAAP (*Internal Capital Adequacy Assessment Process*), come previsto dal Secondo Pilastro della regolamentazione di Basilea 2.

Il processo ICAAP prevede la valutazione dei rischi di Primo Pilastro (rischi di credito, di controparte, di mercato e operativo) e di altri rischi (cosiddetti di Secondo Pilastro, tra cui principalmente il rischio di concentrazione ed il rischio di tasso d'interesse sul *banking book*).

Il processo ICAAP è svolto sia in chiave attuale, con riferimento all'esercizio chiuso, sia in chiave prospettica, con riferimento all'esercizio in corso. Per l'ICAAP attuale vengono utilizzati i dati di bilancio, mentre per quello prospettico vengono utilizzati i dati del Budget Annuale relativo all'esercizio in corso, a loro volta derivanti dai dati previsionali contenuti nel Piano Industriale Triennale. Per questo motivo, il processo ICAAP è strettamente integrato con il processo di *budgeting*, nell'ambito del quale vengono sviluppati il Piano Industriale Triennale ed il Budget Annuale.

Sia il processo di *budgeting* che il processo ICAAP vengono svolti su base annuale e a due livelli nell'ambito del "Gruppo bancario Banca Profilo": **a)** a livello della Capogruppo Arepo BP, con riferimento al consolidato del "Gruppo bancario Banca Profilo"; **b)** a livello della controllata Banca Profilo, con riferimento al sub-consolidato comprendente Banca Profilo e le sue società controllate.

Per quanto riguarda in particolare il **processo di budgeting**, la Capogruppo Arepo BP definisce ed aggiorna gli obiettivi di medio-lungo periodo del Gruppo e le linee strategiche dei diversi settori di attività. Il processo di budgeting nasce dal confronto tra il vertice aziendale, la Funzione Pianificazione e Controllo e i responsabili delle società controllate, dei settori di attività e dei centri di costo.

L'*output* di questo processo, oggetto di analisi da parte del Consiglio d'Amministrazione, viene valutato in funzione del complessivo assetto organizzativo e dei controlli, nonché in relazione alle risorse patrimoniali disponibili. In tale sede, il Consiglio d'Amministrazione valuta l'eventuale necessità di stanziare risorse da investire a supporto della crescita delineata, intervenendo, se necessario, nel corso dell'attuazione del piano, con eventuali correttivi.

I Piani individuali delle società controllate sono approvati dai rispettivi Consigli di Amministrazione prima di essere integrati nel Piano Industriale Triennale sub-consolidato, oggetto di approvazione da parte del Consiglio d'Amministrazione di Banca Profilo stessa. Una volta approvato, il Piano Industriale Triennale sub-consolidato viene integrato nel Piano Industriale Triennale di Gruppo, predisposto da Arepo BP ed approvato dal suo Consiglio di Amministrazione.

Analogo processo viene attuato per la predisposizione e l'approvazione dei Budget Annuali.

Dal punto di vista quantitativo, il monitoraggio sulla realizzazione degli obiettivi fissati dal Piano Industriale Triennale e sugli eventuali scostamenti fra Budget Annuale e consuntivo è demandata alla Funzione Pianificazione e Controllo, che fornisce alla Direzione la necessaria reportistica.

Nel caso di rilevanti modifiche del contesto di riferimento del Piano Industriale Triennale (scenari di mercato, contesto macroeconomico, ecc.) ovvero di significative variazioni nei presupposti e nelle assunzioni alla base del Piano (novità normative con impatto sulle attività economiche, ecc), gli Amministratori responsabili dell'attuazione dello stesso portano all'attenzione dei rispettivi Consigli d'Amministrazione le proposte di modifica/revisione del Piano sia individuale sia di Gruppo.

Per quanto riguarda in particolare il **processo ICAAP**, questo richiede il coinvolgimento di diverse competenze, strutture e funzioni aziendali (Pianificazione e Controllo, Risk Management, Internal Audit, Compliance, Amministrazione, ecc.).

La responsabilità generale, l'attuazione e la gestione del processo competono al Consiglio d'Amministrazione. La vigilanza sull'adeguatezza e sulla rispondenza del processo ai requisiti stabiliti dalla normativa spetta all'organo con funzione di controllo (Collegio Sindacale). Dal punto di vista operativo, il Processo è coordinato dal Referente ICAAP. Di seguito, sono elencate le principali Funzioni aziendali:

- Consiglio d'Amministrazione: è responsabile ultimo del Processo e della sua approvazione; definisce le linee strategiche della Banca e del Gruppo; nomina il referente ICAAP; delibera sulla propensione al rischio e sulla nozione interna di capitale complessivo; approva la relativa informativa per Banca d'Italia, previo parere del Comitato Controllo e Rischi;
- Collegio Sindacale: vigila sull'adeguatezza e sulla rispondenza del processo ICAAP ai requisiti stabiliti dalla normativa;

- Referente ICAAP: coordina l'intero processo ICAAP e le attività necessarie per la produzione della connessa informativa per Banca d'Italia; è responsabile della stesura del Resoconto ICAAP, per la quale si avvale della collaborazione di funzioni e strutture di Arepo BP e delle società controllate, in particolare Banca Profilo;
- Risk Management: quantifica il capitale complessivo, attuale e prospettico, sulla base della definizione decisa dal Consiglio d'Amministrazione, ed effettua la riconciliazione con il patrimonio di vigilanza; in coordinamento con la Pianificazione e Controllo, predispone il piano dei rischi e del capitale; è responsabile dell'individuazione, valutazione/misurazione dei principali rischi aziendali e del capitale interno complessivo, nonché dell'individuazione delle possibili azioni correttive (riduzione dei rischi o aumento di capitale) in caso di scostamento rispetto a quanto previsto in fase di pianificazione;
- Pianificazione e Controllo: fornisce le informazioni relative ai dati di pianificazione strategica e di budgeting annuale, contribuisce alla stima del risultato economico di fine anno e dei margini di intermediazione di ogni società e settore di attività; in coordinamento con il Risk Management, predispone il piano dei rischi e del capitale e contribuisce a individuare le azioni correttive in caso di scostamento rispetto a quanto previsto in fase di pianificazione;
- Amministrazione: è responsabile del calcolo del patrimonio di vigilanza individuale e consolidato; collabora alla riconciliazione dello stesso con il capitale complessivo calcolato dal Risk Management; fornisce al Risk Management tutte le informazioni necessarie relative alle segnalazioni di vigilanza, sia a livello consolidato che a livello di singola società;
- Internal Audit: Sottopone a revisione il sistema di gestione e controllo dei rischi ed il Processo ICAAP ed esprime le proprie valutazioni in merito;
- Organizzazione: supporta il Referente ICAAP e il Risk Management nella stesura del processo da sottoporre all'approvazione del Consiglio d'Amministrazione; è responsabile della redazione e dell'aggiornamento del Regolamento del Processo ICAAP e delle norme operative da esso derivanti; integra la regolamentazione interna delle unità operative, con il supporto delle stesse, definendo i rispettivi ruoli, responsabilità e attività di competenza nell'ambito del Processo ICAAP;

- Information Technology: supporta il Risk Management nella raccolta dei dati necessari alla misurazione e alla valutazione dei rischi individuati, organizzando i flussi informativi necessari.

In relazione alla valutazione dell'adeguatezza patrimoniale, il Gruppo esegue, ai fini del processo ICAAP, le seguenti valutazioni:

- misurazione dei rischi di Primo Pilastro: la misurazione dei rischi di Credito, di Controparte, di Mercato e operativo avviene mediante i metodi standard/di base previsti dalla regolamentazione di Basilea 2 (Primo Pilastro) e porta alla quantificazione del requisito patrimoniale (in ottica ICAAP, il capitale interno) per ogni rischio, ovvero del fabbisogno di capitale per fare fronte al rischio;
- misurazione dei rischi di Secondo Pilastro: la misurazione dei rischi di Concentrazione e di Tasso d'interesse sul *banking book* (più eventualmente altri rischi qualora siano rilevanti) avviene tramite le metodologie semplificate previste dalla regolamentazione di Basilea 2 (Secondo Pilastro) e porta alla quantificazione del capitale interno per ogni rischio, ovvero del fabbisogno di capitale per fare fronte al rischio;
- misurazione del *buffer* di capitale: sulla base della propensione al rischio deliberata dal CdA della Capogruppo, Arepo BP, viene definito un *buffer* di capitale, ossia un fabbisogno di capitale aggiuntivo rispetto a quanto già previsto dal capitale interno di tutti i rischi (Primo e Secondo Pilastro);
- misurazione del patrimonio di Vigilanza e del capitale complessivo: la misurazione del patrimonio di Vigilanza avviene, come indicato in Tavola 3, mediante la quantificazione e l'aggregazione dei suoi tre componenti (patrimonio di base, patrimonio supplementare, patrimonio di terzo livello); il patrimonio di Vigilanza vale a fronte dei rischi di Primo Pilastro, mentre il patrimonio complessivo vale a fronte della somma di tutti i rischi (Primo e Secondo Pilastro) più il *buffer* di capitale; il "Gruppo bancario Banca Profilo" adotta una definizione di capitale complessivo coincidente con quella di Patrimonio di Vigilanza.

Nell'ambito del requisito prudenziale di Primo Pilastro, il patrimonio di Vigilanza viene confrontato con la somma a *building block* del requisito patrimoniale (in ottica ICAAP, il capitale interno) di tutti i rischi di Primo Pilastro. Il Tier 1 Capital Ratio è il patrimonio di base rapportato alla somma dei rischi di Primo Pilastro ponderati; il Total Capital Ratio (TCR) è il patrimonio di Vigilanza rapportato alla

somma dei rischi di Primo Pilastro ponderati. Al fine di rispettare il requisito patrimoniale imposto dalla regolamentazione, il patrimonio di Vigilanza deve essere almeno pari o superiore alla somma dei rischi di Primo Pilastro, ossia $TCR \geq 8\%$.

Nell'ambito della più ampia valutazione di tutti i rischi prevista dall'ICAAP, il capitale complessivo (coincidente per il "Gruppo bancario Banca Profilo" con il patrimonio di Vigilanza) viene confrontato con la somma a *building block* del capitale interno di tutti i rischi (di Primo e di Secondo Pilastro). Al fine di rispettare l'obiettivo posto dal CdA della Capogruppo Arepo BP, il capitale complessivo deve essere almeno pari o superiore alla somma di tutti i rischi più il *buffer* di capitale.

Informativa Quantitativa

Con riferimento al 31 dicembre 2012, il "Gruppo bancario Banca Profilo" mostra un Core Tier 1 ed un Total Capital Ratio entrambi pari al 22,7%. L'esposizione complessiva ai rischi del Gruppo Banca Profilo su base consolidata risulta pertanto adeguata alla dotazione patrimoniale ed al profilo di rischio individuato. L'esito del processo ICAAP conferma tale conclusione nell'ambito del più ampio insieme di rischi considerati, sia in chiave attuale che in chiave prospettica.

Requisiti patrimoniali a fronte dei Rischi di Primo Pilastro e patrimonio di Vigilanza

(migliaia di euro)

Adeguatezza Patrimoniale		Importi non ponderati	Importi ponderati / Requisiti
		2012	2012
A.	ATTIVITA' DI RISCHIO		
A.1	RISCHIO DI CREDITO E DI CONTROPARTE	1.181.668	31.736
1	METODOLOGIA STANDARDIZZATA	1.181.668	31.736
2	METODOLOGIA BASATA SUI RATING INTERNI		
2.1	di Base		
2.2	Avanzata		
3	CARTOLARIZZAZIONI		
B.	REQUISITI PATRIMONIALI DI VIGILANZA		
B.1	RISCHIO DI CREDITO E DI CONTROPARTE		31.736
B.2	RISCHI DI MERCATO		17.496
1	METODOLOGIA STANDARDIZZATA		17.496
1.1	di cui rischio di posizione		13.459
1.2	di cui rischio di regolamento		
1.3	di cui rischio di cambio		4.037
1.4	di cui rischio di posizione in merci		
1.5	di cui rischio di concentrazione		
2	METODOLOGIA BASATA SU MODELLI INTERNI		
B.3	RISCHIO OPERATIVO		6.961
1	METODO BASE		6.961
2	METODO STANDARDIZZATO		
3	METODO AVANZATO		
B.4	ALTRI REQUISITI PRUDENZIALI		
B.5	ALTRI ELEMENTI DI CALCOLO		
B.6	TOTALE REQUISITI PRUDENZIALI		56.193
C.	ATTIVITA' DI RISCHIO E COEFFICIENTI DI VIGILANZA		
C.1	Attività di rischio ponderate		702.413
C.2	Patrimonio di base/Attività di rischio ponderate (Tier 1 Capital Ratio)		22,71%
C.3	Patrimonio di vigilanza incluso TIER 3/Attività di rischio ponderate (Total Capital Ratio)		22,74%
	Patrimonio di base (TIER 1)		159.526
	Patrimonio di vigilanza incluso TIER 3		159.719
	ECCEDENZA		103.526
	DEFICIENZA		-

Tavola 5 - Rischio di credito: informazioni generali riguardanti tutte le banche

Informativa Qualitativa

Per la classificazione delle esposizioni deteriorate nelle diverse categorie di rischio (sofferenze, incagli, esposizioni ristrutturate ed esposizioni scadute), il “Gruppo bancario Banca Profilo” fa riferimento alla normativa emanata in materia dalla Banca d’Italia.

I Crediti e finanziamenti sono le attività finanziarie non quotate verso clientela e banche, sia erogate direttamente che acquistate da terzi, aventi pagamenti fissi o comunque determinabili e che non sono state classificate all'origine tra le attività finanziarie disponibili per la vendita (*AFS: Available For Sale*), detenute per la negoziazione (*HFT: Held For Trading*) o designate al *fair value*, fatta eccezione per le attività finanziarie riclassificate in tale categoria in relazione all'*amendement* allo IAS 39 dell'ottobre 2008.

In tali categorie rientrano tutti gli impieghi con clientela e con banche ivi comprese le operazioni di pronti contro termine ed i margini di variazione presso organismi di compensazione a fronte di operazioni su contratti derivati. Rientrano inoltre i titoli di debito non quotati acquistati in sottoscrizione o collocamento privato o riclassificati in tale categoria con pagamenti determinati o determinabili, caratterizzati da una prevalenza dell'aspetto creditizio rispetto a quello finanziario ed il cui acquisto sia sostanzialmente assimilabile ad un finanziamento concesso.

L'iscrizione iniziale dei crediti avviene alla data di erogazione o, nel caso di un titolo di debito, a quella di regolamento, sulla base del *fair value* dello strumento finanziario che è pari all'ammontare erogato, o prezzo di sottoscrizione, comprensivo dei costi o proventi direttamente riconducibili allo stesso e determinabili sin dall'origine, ancorché liquidati in un momento successivo. Sono esclusi tutti gli oneri che sono oggetto di rimborso da parte della controparte debitrice o che sono riconducibili a costi interni di carattere amministrativo.

Per le operazioni creditizie eventualmente concluse a condizioni diverse da quelle di mercato il *fair value* è determinato utilizzando apposite tecniche di valutazione; la differenza rispetto all'importo erogato od al prezzo di sottoscrizione è imputata direttamente a conto economico.

I contratti di riporto e le operazioni di pronti contro termine con obbligo di riacquisto o di rivendita a termine sono iscritti in bilancio come operazioni di raccolta o impiego. In particolare, le operazioni di vendita a pronti e riacquisto a termine sono rilevate in bilancio come debiti per l'importo percepito a

pronti, mentre le operazioni di acquisto a pronti e di rivendita a termine sono rilevate come crediti per l'importo corrisposto a pronti.

Dopo la rilevazione iniziale, i crediti e finanziamenti sono valutati al costo ammortizzato utilizzando il criterio dell'interesse effettivo. Il costo ammortizzato è il valore di prima iscrizione diminuito/aumentato dei rimborsi di capitale, delle rettifiche/riprese di valore e dell'ammortamento complessivo, calcolato col metodo del tasso di interesse effettivo, di qualsiasi differenza tra l'ammontare erogato e quello rimborsabile a scadenza.

Il tasso di interesse effettivo è il tasso che attualizza i flussi futuri del credito, per capitale e interesse, lungo la vita attesa del credito tenendo presente tutti i termini contrattuali dello stesso (eventuale pagamento anticipato o opzioni all'acquisto e/o simili, oneri e punti base pagati/ricevuti, costi di transazione, altri premi o sconti ecc.). Tale modalità di contabilizzazione, utilizzando una logica finanziaria, consente di distribuire l'effetto economico dei costi/proventi lungo la vita residua attesa del credito.

Il criterio del costo ammortizzato non è utilizzato per i crediti la cui breve durata (inferiore a diciotto mesi) fa sì che l'effetto dell'applicazione del processo di attualizzazione sia di importo trascurabile. Tali crediti sono valorizzati al costo storico pari al valore nominale erogato.

Analogo criterio di valutazione viene adottato per i crediti senza una scadenza definita o a revoca.

Ad ogni chiusura di bilancio o di situazione infrannuale viene effettuata una verifica (*impairment test*) per accertare l'eventuale obiettiva evidenza che un credito o un gruppo di crediti abbia subito una riduzione di valore. L'*impairment test* sui crediti prevede la fase delle valutazioni individuali o specifiche (selezione dei singoli crediti e stima delle relative perdite) e quella delle valutazioni collettive o di portafoglio (selezione del portafoglio crediti vivi aggregato in classi omogenee di rischio e stima delle relative perdite).

Rientrano nella prima categoria, oggetto di valutazione individuale, i crediti *non performing*. I crediti deteriorati sono oggetto di un processo di valutazione analitica a prescindere dagli importi.

L'entità della rettifica di valore da apportare ad ogni credito è pari alla differenza tra il valore di bilancio dello stesso al momento della valutazione (costo ammortizzato) ed il valore attuale dei flussi futuri finanziari attesi, calcolato applicando il tasso di interesse effettivo originario.

I flussi finanziari di cassa attesi tengono conto delle previsioni di recupero, dei tempi di recupero stimati nonché del presumibile valore di realizzo delle eventuali garanzie. I flussi di cassa relativi a crediti il cui recupero é previsto entro breve durata non vengono attualizzati.

Il tasso effettivo originario di ciascun credito rimane invariato nel tempo ancorché sia intervenuta una ristrutturazione del rapporto che abbia comportato la variazione del tasso contrattuale ed anche qualora il rapporto divenga, nella pratica, infruttifero di interessi contrattuali. Le perdite di valore riscontrate sono iscritte a conto economico nella voce 130a: "Rettifiche/riprese di valore nette per deterioramento di crediti".

Il valore originario dei crediti viene ripristinato negli esercizi successivi nella misura in cui vengono meno i motivi che ne hanno determinato la rettifica purché tale valutazione sia oggettivamente collegabile ad un evento verificatosi successivamente alla rettifica stessa. Le riprese di valore sono iscritte a conto economico nella voce 130a già citata e non possono in ogni caso superare il costo ammortizzato che il credito avrebbe avuto in assenza di precedenti rettifiche.

I crediti per i quali non sono state individuate singolarmente evidenze oggettive di perdita rientrano tra i crediti *performing* (posizioni *in bonis*) e vengono assoggettati alla valutazione collettiva attuata selezionando il portafoglio in classi omogenee con caratteristiche simili in termini di rischio di credito, settore di appartenenza e tipologia di garanzia cui vengono applicati i tassi di perdita desumibili da dati storici dell'azienda, se disponibili, oppure da dati storici di sistema.

Le rettifiche di valore determinate collettivamente sono imputate al conto economico sempre nella voce 130a citata.

Ad ogni chiusura del bilancio e delle situazioni infrannuali le eventuali rettifiche aggiuntive o riprese di valore vengono ricalcolate in modo differenziale con riferimento all'intero portafoglio crediti *in bonis* alla stessa data.

Informativa Quantitativa

Rischio di credito e controparte

Rischio di credito e di controparte		Importi non ponderati	Importi ponderati	Requisito
A.	RISCHIO DI CREDITO E DI CONTROPARTE			
A.1	METODOLOGIA STANDARDIZZATA - ATTIVITA' DI RISCHIO	1.181.668	396.703	31.736
A.1.1.	Esposizioni verso o garantite da amministrazioni centrali e banche centrali	484.269	-	-
A.1.2.	Esposizioni verso o garantite da enti territoriali	-	-	-
A.1.3.	Esposizioni verso o garantite da enti senza scopo di lucro ed enti del settore pubblico	15.159	11.053	884
A.1.4.	Esposizioni verso o garantite da banche multilaterali di sviluppo	-	-	-
A.1.5.	Esposizioni verso o garantite da organizzazioni internazionali	-	-	-
A.1.6.	Esposizioni verso o garantite da intermediari vigilati	259.385	99.225	7.938
A.1.7.	Esposizioni verso o garantite da imprese	135.190	108.194	8.656
A.1.8.	Esposizioni al dettaglio	55.702	33.818	2.705
A.1.9.	Esposizioni garantite da immobili	17.562	6.568	525
A.1.10.	Esposizioni scadute	3.560	3.564	285
A.1.11.	Esposizioni ad alto rischio	-	-	-
A.1.12.	Esposizioni sotto forma di obbligazioni bancarie garantite	142.703	70.651	5.652
A.1.13.	Esposizioni a breve termine verso imprese	-	-	-
A.1.14.	Esposizioni verso organismi di investimento collettivo del risparmio (OICR)	238	238	19
A.1.15.	Altre esposizioni	67.900	63.391	5.071

Rischio di credito: informazioni per cassa e fuori bilancio verso banche

(migliaia di euro)

Tipologia di esposizione/Portafoglio contabile	Consistenze al 31/12/2012													
	Esposizioni per cassa										Attività non correnti e gruppi di attività in via di dismissione			
	Attività finanziarie di negoziazione		Attività finanziarie valutate al fair value		Attività finanziarie disponibili per la vendita		Attività finanziarie detenute fino alla scadenza		Crediti verso banche		Attività non correnti e gruppi di attività in via di dismissione		Esposizioni fuori bilancio	
	Esposizione lorda	Esposizione media	Esposizione lorda	Esposizione media	Esposizione lorda	Esposizione media	Esposizione lorda	Esposizione media	Esposizione lorda	Esposizione media	Esposizione lorda	Esposizione media	Esposizione lorda	Esposizione media
A. ESPOSIZIONI PER CASSA														
a) Sofferenze														
b) Incagli														
c) Esposizioni ristrutturate										-				
d) Esposizioni scadute	49	25								-				
e) Altre attività	366.577	450.854			200.862	244.459			399.278	310.205				
Totale A	366.626	450.878	-	-	200.862	244.459	-	-	399.278	310.205	-	-	-	-
B. ESPOSIZIONI FUORI BILANCIO														
a) Deteriorate														
b) Altre													442.028	810.966
Totale B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	442.028	810.966
TOTALE A + B	366.626	450.878	-	-	200.862	244.459	-	-	399.278	310.205	-	-	442.028	810.966

Rischio di credito: informazioni per cassa e fuori bilancio verso clientela

(migliaia di euro)

Tipologia di esposizione/Portafoglio contabile	Consistenze al 31/12/2012													
	Esposizioni per cassa												Esposizioni fuori bilancio	
	Attività finanziarie di negoziazione		Attività finanziarie valutate al fair value		Attività finanziarie disponibili per la vendita		Attività finanziarie detenute fino alla scadenza		Crediti verso clientela		Attività non correnti e gruppi di attività in via di dismissione		Esposizione lorda	Esposizione media
	Esposizione lorda	Esposizione media	Esposizione lorda	Esposizione media	Esposizione lorda	Esposizione media	Esposizione lorda	Esposizione media	Esposizione lorda	Esposizione media	Esposizione lorda	Esposizione media		
A. ESPOSIZIONI PER CASSA														
a) Sofferenze										10.333	9.698			
b) Incagli										2.692	5.016			
c) Esposizioni ristrutturate														
d) Esposizioni scadute										5	-			
e) Altre attività	208.277	191.607			286.410	260.432	48.189	24.095	180.121	179.365				
Totale A	208.277	191.607	-	-	286.410	260.432	48.189	24.095	193.151	194.078	-	-	-	-
B. ESPOSIZIONI FUORI BILANCIO														
a) Deteriorate														
b) Altre													750.799	566.303
Totale B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	750.799	566.303
TOTALE A + B	208.277	191.607	-	-	286.410	260.432	48.189	24.095	193.151	194.078	-	-	750.799	566.303

Distribuzione territoriale delle esposizioni per cassa e fuori bilancio verso banche

(migliaia di euro)

Esposizioni/Aree geografiche	Consistenze al 31/12/2012									
	ITALIA		ALTRI PAESI EUROPEI		AMERICA		ASIA		RESTO DEL MONDO	
	Esposizione netta	Rettifiche di valore complessive	Esposizione netta	Rettifiche di valore complessive	Esposizione netta	Rettifiche di valore complessive	Esposizione netta	Rettifiche di valore complessive	Esposizione netta	Rettifiche di valore complessive
A. Esposizioni per cassa										
A.1 Sofferenze										
A.2 Incagli										
A.3 Esposizioni ristrutturate										
A.4 Esposizioni scadute										
A.5 Altre esposizioni	440.521	-	501.790	-	24.380	-	1	-	26	-
TOTALE	440.521	-	501.790	-	24.380	-	1	-	26	-
B. Esposizioni "fuori bilancio"										
B.1 Sofferenze										
B.2 Incagli										
B.3 Altre attività deteriorate										
B.4 Altre esposizioni	682	-	187.810	-	253.536	-	-	-	-	-
TOTALE	682	-	187.810	-	253.536	-	-	-	-	-
31/12/2012	Totale	441.203	-	689.599	-	277.916	-	1	-	26

Distribuzione territoriale delle esposizioni per cassa e fuori bilancio verso clientela

(migliaia di euro)

Esposizioni/Aree geografiche	Consistenze al 31/12/2012									
	ITALIA		ALTRI PAESI EUROPEI		AMERICA		ASIA		RESTO DEL MONDO	
	Esposizione netta	Rettifiche di valore complessive	Esposizione netta	Rettifiche di valore complessive	Esposizione netta	Rettifiche di valore complessive	Esposizione netta	Rettifiche di valore complessive	Esposizione netta	Rettifiche di valore complessive
A. Esposizioni per cassa										
A.1 Sofferenze	551	4.192	2.478	2.731	-	93		286		2
A.2 Incagli	551	2.141								
A.3 Esposizioni ristrutturate										
A.4 Esposizioni scadute	6									
A.5 Altre esposizioni	578.039	117	127.412	4	947		2.597		13.881	
TOTALE	579.147	6.450	129.890	2.735	947	93	2.597	286	13.881	2
B. Esposizioni "fuori bilancio"										
B.1 Sofferenze										
B.2 Incagli										
B.3 Altre attività deteriorate										
B.4 Altre esposizioni	609.361		141.438							
TOTALE	609.361	-	141.438	-	-	-	-	-	-	-
31/12/2012	Totale	1.188.508	6.450	271.328	2.735	947	93	2.597	286	13.881

Distribuzione settoriale delle esposizioni per cassa e fuori bilancio verso clientela

(migliaia di euro)

Tipologia di esposizione/Aree controparti	Consistenze al 31/12/2012								
	Governi e Banche Centrali			Altri enti pubblici			Società Finanziarie		
	Esposizione netta	Rettifiche valore specifiche	Rettifiche valore di portafoglio	Esposizione netta	Rettifiche valore specifiche	Rettifiche valore di portafoglio	Esposizione netta	Rettifiche valore specifiche	Rettifiche valore di portafoglio
A. Esposizioni per cassa									
a.1 Sofferenze							2.478	2.072	
a.2 Incagli									
a.3 Esposizioni ristrutturare									
a.4 Esposizioni scadute									
a.5 Altre esposizioni	393.561			755			162.637		17
TOTALE A	393.561	-	-	755	-	-	165.115	2.072	17
B. Esposizioni "fuori bilancio"									
b.1 Sofferenze									
b.2 Incagli									
b.3 Altre attività deteriorate									
b.4 Altre esposizioni							744.806		
TOTALE B	-	-	-	-	-	-	744.806	-	-
TOTALE A + B	393.561	-	-	755	-	-	909.921	2.072	17

Tipologia di esposizione/Aree controparti	Consistenze al 31/12/2012								
	Società di assicurazione			Imprese non finanziarie			Altri soggetti		
	Esposizione netta	Rettifiche valore specifiche	Rettifiche valore di portafoglio	Esposizione netta	Rettifiche valore specifiche	Rettifiche valore di portafoglio	Esposizione netta	Rettifiche valore specifiche	Rettifiche valore di portafoglio
A. Esposizioni per cassa									
a.1 Sofferenze				551	764			4.467	
a.2 Incagli							551	2.141	
a.3 Esposizioni ristrutturare									
a.4 Esposizioni scadute							6		
a.5 Altre esposizioni	52			15.426		6	150.445		98
TOTALE A	52	-	-	15.977	764	6	151.002	6.608	98
B. Esposizioni "fuori bilancio"									
b.1 Sofferenze									
b.2 Incagli									
b.3 Altre attività deteriorate									
b.4 Altre esposizioni				1.824			4.169		
TOTALE B	-	-	-	1.824	-	-	4.169	-	-
TOTALE A + B	52	-	-	17.801	764	6	155.171	6.608	98

Distribuzione temporale per durata residua contrattuale delle attività finanziarie

(migliaia di euro)

Voci/Scaglioni temporali	Consistenze al 31/12/2012									
	A vista	Da oltre 1 giorno a 7 giorni	Da oltre 7 giorni a 15 giorni	Da oltre 15 giorni a 1 mese	Da oltre 1 mese fino a 3 mesi	Da oltre 3 mesi fino a 6 mesi	Da oltre 6 mesi fino a 1 anno	Da oltre 1 anno fino a 5 anni	Oltre 5 anni	Durata indeterminata
Attività per cassa										
A.1 Titoli di Stato	2				4.373	3.274	63.521	202.679	82.505	
A.2 Altri titoli di debito	14.082	3	43	522	194.938	23.380	39.905	291.180	38.175	
A.3 Quote OICR	114									
A.4 Finanziamenti										
- Banche	229.062	36.458	10.944	60.366	15.502	17.522				
- Clientela	106.635	3.980	1.653	10.084	23.859	15.073	9.416	6.202	6.568	
Passività per cassa										
B.1 Depositi e conti correnti										
- Banche	15.345					15.404				
- Clientela	419.362		283	14.376			56	9.182		
B.2 Titoli di debito										
B.3 Altre passività	13.991	239.440	19.589	46.838	36.277	8.705	500	484.365		
Operazioni "fuori bilancio"										
C.1 Derivati finanziari con scambio di capitale										
+ Posizioni lunghe	18.948	246.289	62.877	223.025	547.641	311.798	22.971	523.493	64.225	
+ Posizioni corte	30.317	231.422	99.567	287.674	600.923	33.124	55.851	321.483	73.503	
C.2 Derivati finanziari senza scambio di capitale										
+ Posizioni lunghe	31.090			3	9	233	12			
+ Posizioni corte	35.342			285	17	207				
C.3 Depositi e finanziamenti da ricevere										
+ Posizioni lunghe										
+ Posizioni corte										
C.4 Impegni irrevocabili a erogare fondi										
+ Posizioni lunghe		373.841	54	75	24.076	15	1.304	242.660	250.000	
+ Posizioni corte										
C.5 Garanzie finanziarie rilasciate	2.200						231	59		
C.6 Garanzie finanziarie ricevute										
C.7 Derivati creditizi con scambio di capitale										
- Posizioni lunghe					49.779	13.790	53.790	151.948	253.790	
- Posizioni corte					49.779	13.790	53.790	151.948	253.790	
C.8 Derivati creditizi senza scambio di capitale										
- Posizioni lunghe	2.581									
- Posizioni corte	6.776									

Esposizione per cassa: dinamica delle rettifiche di valore complessive

(migliaia di euro)

	Consistenze al 31/12/2012										
	Esposizioni verso banche					Esposizioni verso clientela					
	Sofferenze	Incagli	Esposizioni ristrutturata	Esposizioni scadute	Totale	Sofferenze	Incagli	Esposizioni ristrutturata	Esposizioni scadute	Totale	
A. Rettifiche complessive iniziali	-	-	-	123	123	6.508	1.400	-	-	7.908	
- di cui: esposizioni cedute non cancellate											
B. Variazioni in aumento	-	-	-	-	-	3.262	2.751	-	0	6.013	
B.1 rettifiche di valore	-	-	-	-	-	1.113	2.751	-	-	3.864	
B.1.bis perdite da cessione						-	-				
B.2 trasferimenti da altre categorie di esposizioni deteriorate	-	-	-	-	-	2.010	-	-	-	2.010	
B.3 altre variazioni in aumento	-	-	-	-	-	139	-	-	-	139	
C. Variazioni in diminuzione	-	-	-	74	74	2.468	2.010	-	0	4.478	
C.1 riprese di valore da valutazione	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
C.2 riprese di valore da incasso	-	-	-	-	-	2.462	-	-	-	2.462	
C.2.bis utili da cessione	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
C.3 cancellazioni	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
C.4 trasferimenti ad altre categorie di esposizioni deteriorate	-	-	-	-	-	-	2.010	-	-	2.010	
C.5 altre variazioni in diminuzione	-	-	-	74	74	6	-	-	-	6	
D. Rettifiche complessive finali	-	-	-	49	49	7.303	2.141	-	0	9.444	
- di cui:											
- rettifiche specifiche	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
- rettifiche di portafoglio	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
E. Rettifiche di valore imputate a P/L						1.113	2.751	-	-	3.864	

Tavola 6 - Rischio di credito: informazioni relative ai portafogli assoggettati al metodo standardizzato e alle esposizioni creditizie specializzate e in strumenti di capitale nell'ambito dei metodi IRB

Informativa Qualitativa

Per la misurazione del rischio di credito ai fini regolamentari il Gruppo utilizza la metodologia standardizzata. Nella determinazione delle ponderazioni in funzione dei rating dei debitori, la Banca si avvale delle valutazioni fornite da Moody's.

Caratteristiche dei rating per tipologia di controparte

Portafogli	ECA/ECAI	Caratteristiche del rating
Esposizioni verso amministrazioni centrali e banche centrali	Moody's	Solicited e unsolicited
Esposizioni verso organizzazioni internazionali		Solicited
Esposizioni verso banche multilaterali di sviluppo		Solicited e unsolicited
Esposizioni verso imprese ed altri soggetti		Solicited
Esposizioni verso organismi di investimento collettivo del risparmio (OICR)		Solicited

Informativa Quantitativa

Metodologia standardizzata delle attività di rischio

Portafogli	Consistenze al 31/12/2012				Esposizioni dedotte dal patrimonio di vigilanza
	Valore dell'esposizione	Esposizioni garantite			
		Garanzia reale	Garanzie personale	Derivati su crediti	
Esposizioni verso o garantite da Amministrazioni Centrali e Banche Centrali	484.269				
- classe di merito creditizio 1	484.269				
- classe di merito creditizio 2					
- classe di merito creditizio 3					
- classe di merito creditizio 4 e 5					
- classe di merito creditizio 6					
Esposizioni verso o garantite da Enti territoriali					
- classe di merito creditizio 1					
- classe di merito creditizio 2					
- classe di merito creditizio 3					
- classe di merito creditizio 4 e 5					
- classe di merito creditizio 6					
Esposizioni verso o garantite da Enti senza scopo di lucro ed Enti del settore pubblico	10.881	9.272			
- classe di merito creditizio 1					
- classe di merito creditizio 2					
- classe di merito creditizio 3	10.881				
- classe di merito creditizio 4 e 5					
- classe di merito creditizio 6					
Esposizioni verso o garantite da Banche multilaterali di sviluppo					
- classe di merito creditizio 1					
- classe di merito creditizio 2					
- classe di merito creditizio 3					
- classe di merito creditizio 4 e 5					
- classe di merito creditizio 6					
Esposizioni verso o garantite da Organizzazioni internazionali					
Esposizioni verso o garantite da Intermediari vigilati	201.957	272.642			
- classe di merito creditizio 1	143.588				
- classe di merito creditizio 2					
- classe di merito creditizio 3	58.369				
- classe di merito creditizio 4 e 5					
- classe di merito creditizio 6					
Esposizioni verso o garantite da Imprese	93.103	11.603			
- classe di merito creditizio 1					
- classe di merito creditizio 2					
- classe di merito creditizio 3 e 4	93.103				
- classe di merito creditizio 5 e 6					
Esposizioni al dettaglio	42.232	852			
Esposizioni garantite da immobili	17.562				
Esposizioni scadute	3.557				
Esposizioni ad alto rischio					
Esposizioni sotto forma di obbligazioni bancarie garantite	142703				
Esposizioni a breve termine verso imprese					
- classe di merito creditizio 1					
- classe di merito creditizio 2					
- classe di merito creditizio 3					
- classe di merito creditizio 4 e 6					
Esposizioni verso Organismi di investimento collettivo del risparmio (O.I.C.R.)	238				
- classe di merito creditizio 1					
- classe di merito creditizio 2					
- classe di merito creditizio 3 e 4					
- classe di merito creditizio 5 e 6					
Altre esposizioni	67.900				
Totale attività di rischio per cassa	1.064.402				
Totale garanzie rilasciate e impegni ad erogare fondi	47.647				
Totale contratti derivati	48.014				
Totale operazioni SFT e operazioni con regolamento a lungo termine	21.605				
Compensazione tra prodotti diversi					
Totale generale	1.181.668	294.369	-	-	-

Tavola 8 - Tecniche di attenuazione del rischio (CRM)

Informativa Qualitativa

Il Gruppo non adotta politiche di compensazione in bilancio di crediti reciproci tra l'ente creditizio e la sua controparte.

Le **garanzie reali** acquisite dalle Banche del Gruppo sono rappresentate da pegno o da ipoteca.

In caso di pegno, si assume un controvalore ponderato della garanzia calcolato detraendo dal valore di mercato dell'oggetto del pegno il relativo scarto (percentuale) previsto nel Regolamento Crediti per la tipologia di strumento, in funzione della volatilità del mercato e della valuta dello stesso. Si rileva al riguardo che la gamma di strumenti finanziari ricevuti in garanzia è ampia e diversificata e non si realizzano situazioni di concentrazione del rischio di credito o mercato nell'ambito degli strumenti di attenuazione del rischio.

In caso di ipoteca le Banche del Gruppo si avvalgono di periti iscritti all'albo, nominati dalla stessa banca, che valutano in maniera autonoma ed indipendente il bene oggetto di iscrizione ipotecaria, prima della concessione del finanziamento.

I finanziamenti erogati a livello di Gruppo, perlopiù costituiti da prestiti c.d. *lombard* alla clientela *private* delle Banche del Gruppo, sono generalmente coperti da vincoli quali mandato a vendere e/o da garanzie reali o personali.

Per quanto riguarda i vincoli, si tratta di mandato a vendere su titoli depositati presso la Banca erogante da clienti *private* gestiti o amministrati.

Per quanto riguarda le tipologie di garanzie, si tratta di:

- pegni su valori mobiliari depositati presso la Banca da clienti *private* gestiti o amministrati;
- ipoteche su immobili, a fronte di una ridotta quota di mutui erogati (per lo più a dipendenti);
- fidejussioni;
- altre garanzie (cessione del credito, ecc.).

La Funzione Crediti (o la Direzione Crediti in BPdG) verifica nel continuo la congruità dei vincoli e/o garanzie in relazione all'ammontare dei finanziamenti erogati, provvedendo a richiedere l'integrazione

garanzie degli stessi per il tramite dei gestori della relazione nei casi in cui i medesimi risultino insufficienti.

L'approccio adottato dal Gruppo è quello standardizzato, che prevede una lista di garanti ammissibili tra cui Stati sovrani e banche centrali, enti del settore pubblico e enti territoriali, banche multilaterali di sviluppo intermediari vigilati e imprese non finanziarie con rating esterno attribuito da un'ECAI riconosciuta associato ad una classe della scala di valutazione del merito creditizio non inferiore a 2. La banca ha scelto tra le ECAI riconosciute Moody's.

Informativa Quantitativa

Tecniche di attenuazione del rischio – approccio standardizzato

(migliaia di euro)

Esposizioni verso	Consistenze al 31/12/2012		
	Garanzie reali e finanziarie	Altre garanzie	Garanzie personali e derivati su crediti
Amministrazioni centrali e banche centrali			
Intermediari vigilati	272.642		
Enti territoriali			
Enti senza scopo di lucro ed enti del settore pubblico	9.272		
Banche multilaterali di sviluppo			
Organismi internazionali			
Imprese	11.603		
Esposizioni al dettaglio	852		
Esposizioni a breve termine verso imprese			
Organismi di Investimento Collettivo del Risparmio (OICR)			
Esposizioni garantite da immobili			
Esposizioni sotto forma di obbligazioni bancarie garantite			
Esposizioni scadute			
Esposizioni ad alto rischio			
Altre esposizioni			
Totale	294.369	-	-

Tavola 9 - Rischio di controparte

Informativa Qualitativa

Per contenere il rischio di controparte, Banca Profilo ha concluso accordi di collateralizzazione con molti dei principali intermediari con i quali opera sul mercato. Tali accordi prevedono la quantificazione giornaliera dell'esposizione reciproca tra due controparti in termini di *mark to market* dei derivati in posizione e il contestuale versamento di collaterale (*cash*) a garanzia dell'esposizione, qualora la stessa superi un importo fissato contrattualmente.

Analoghi accordi di collateralizzazione operano con le principali controparti di mercato con le quali sono concluse operazioni di *repo*.

In relazione agli accordi di *collateral* a garanzia dell'operatività in derivati e *repo*, non esistono clausole contrattuali suscettibili di determinare un'automatica uscita netta di cassa per la Banca in caso di peggioramento della propria situazione patrimoniale o del proprio merito di credito.

Dal punto di vista organizzativo, la gestione operativa degli accordi di collateralizzazione è demandata al Middle Office Finanza, che si avvale allo scopo dello stesso modulo di Murex utilizzato dalla Funzione Crediti.

Il rischio di controparte nei confronti della clientela istituzionale che opera in derivati è invece sempre garantito da titoli depositati in pegno presso la Banca. Il monitoraggio della congruità della garanzia in relazione all'esposizione in derivati compete alla Funzione Crediti.

Informativa Quantitativa

Garanzie reali detenute

(migliaia di euro)

Rischio di controparte - garanzie reali detenute	Valore EAD al 31/12/2012
Approccio standardizzato	291.323
- contratti derivati	32.648
- operazioni SFT e operazioni con regolamento a lungo termine	258.675

Rischio di controparte

Rischio di controparte	Valore al 31/12/2012
Approccio standardizzato	1.946
- contratti derivati	1.496
- operazioni SFT e operazioni con regolamento a lungo termine	451
Approccio IRB	
- contratti derivati	-
- operazioni SFT e operazioni con regolamento a lungo termine	-

Contratti derivati su crediti

(migliaia di euro)

Categorie di operazioni	Portafoglio di negoziazione di vigilanza		Portafoglio bancario	
	su un singolo soggetto	su più soggetti (basket)	su un singolo soggetto	su più soggetti (basket)
1. Acquisti di protezione				
a) Credit default products	217.938	458.587		
b) Credit spread products				
c) Total rate of return swap				
d) Altri				
Totale 31/12/2012	217.938	458.587	-	-
Valori medi	286.490	795.371	-	-
2. Vendite di protezione				
a) Credit default products	308.158	208.237		
b) Credit spread products				
c) Total rate of return swap				
d) Altri				
Totale 31/12/2012	308.158	208.237	-	-
Valori medi	703.508	264.513		

Derivati creditizi: *fair value* positivo – rischio di controparte

(migliaia di euro)

Tipologia di operazioni/Valori		Consistenze al 31/12/2012		
		Valore nozionale	Fair value positivo	Esposizione futura
A. PORTAFOGLIO DI NEGOZIAZIONE DI VIGILANZA				
A.1 Acquisti di protezione con controparti:				
1.	Governi e Banche Centrali			
2.	Altri enti pubblici			
3.	Banche	144.000	1.707	-
4.	Società finanziarie	126.490	589	-
5.	Imprese di assicurazione			
6.	Imprese non finanziarie			
7.	Altri soggetti			
A.2 Vendite di protezione con controparti:				
1.	Governi e Banche Centrali			
2.	Altri enti pubblici			
3.	Banche	242.906	9.131	-
4.	Società finanziarie	18.990	644	178
5.	Imprese di assicurazione			
6.	Imprese non finanziarie			
7.	Altri soggetti			
B. PORTAFOGLIO BANCARIO				
B.1 Acquisti di protezione con controparti:				
1.	Governi e Banche Centrali			
2.	Altri enti pubblici			
3.	Banche			
4.	Società finanziarie			
5.	Imprese di assicurazione			
6.	Imprese non finanziarie			
7.	Altri soggetti			
B.2 Vendite di protezione con controparti:				
1.	Governi e Banche Centrali			
2.	Altri enti pubblici			
3.	Banche			
4.	Società finanziarie			
5.	Imprese di assicurazione			
6.	Imprese non finanziarie			
7.	Altri soggetti			
Totale 31/12/2012		532.386	12.071	178

Derivati finanziari OTC - portafoglio di negoziazione di vigilanza: valori nozionali, *fair value* lordi positivi e negativi per controparti - contratti non rientranti in accordi di compensazione

(migliaia di euro)

Contratti non rientranti in accordi di compensazione	Consistenze al 31/12/12							Totale fair value positivo	Totale fair value negativo
	Governi e Banche Centrali	Altri enti pubblici	Banche	Società finanziarie	Società di assicurazione	Imprese non finanziarie	Altri soggetti		
1) Titoli di debito e tassi d'interesse									
- valore nozionale			12.000						
- fair value positivo								-	
- fair value negativo			-358						-358
- esposizione futura			150						
2) Titoli di capitale e indici azionari									
- valore nozionale				3.500					
- fair value positivo				128				128	
- fair value negativo									
- esposizione futura				210					
3) Valute e oro									
- valore nozionale	2.031		2.064			68.971	8.250		
- fair value positivo	70		13			28	39	150	
- fair value negativo			-14			-388	-93		-495
- esposizione futura	102		21			690	82		
4) Altri valori									
- valore nozionale									
- fair value positivo									
- <i>fair value negativo</i>									
- esposizione futura									

Derivati finanziari OTC - portafoglio di negoziazione di vigilanza: valori nozionali, *fair value* lordi positivi e negativi per controparti - contratti rientranti in accordi di compensazione

(migliaia di euro)

Contratti rientranti in accordi di compensazione	Consistenze al 31/12/12							Totale fair value positivo	Totale fair value negativo
	Governi e Banche Centrali	Altri enti pubblici	Banche	Società finanziarie	Società di assicurazione	Imprese non finanziarie	Altri soggetti		
1) Titoli di debito e tassi d'interesse									
- valore nozionale			1.283.707	150.100					
- fair value positivo			24.760	6.000			30.760		
- fair value negativo			-29.069	-5.823					-34.892
2) Titoli di capitale e indici azionari									
- valore nozionale			40.350	13.350					
- fair value positivo			2.584	507			3.091		
- fair value negativo			-1.490	-455					-1.945
3) Valute e oro									
- valore nozionale			1.374.416	296.286			37.523		
- fair value positivo			54.689	27.993			302	82.984	
- fair value negativo			-93.020	-12.825			-310		-106.155
4) Altri valori									
- valore nozionale									
- fair value positivo									
- <i>fair value negativo</i>									

Derivati finanziari e creditizi OTC : *fair value* netti ed esposizione futura per controparti

(migliaia di euro)

	Consistenze al 31/12/12						
	Governi e Banche Centrali	Altri enti pubblici	Banche	Società finanziarie	Società di assicurazione	Imprese non finanziarie	Altri soggetti
1) Accordi bilaterali derivati finanziari							
- fair value positivo							
- fair value negativo							
- esposizione futura							
- rischio di controparte netto							
2) Accordi bilaterali derivati creditizi							
- fair value positivo							
- fair value negativo							
- esposizione futura							
- rischio di controparte netto							
3) Accordi "cross product"							
- fair value positivo			92.869	35.732			302
- fair value negativo			-181.682	-37.723			-310
- esposizione futura			29.668	10.056			
- rischio di controparte netto			154.909	46.064			

Tavola 12 - Rischio operativo

Informativa Qualitativa

Ai fini della misurazione del rischio operativo, il Gruppo utilizza la metodologia di base prevista per il calcolo dei requisiti patrimoniali (cfr Circolare Banca d'Italia n.263/2006, Titolo II, Cap. 5, Parte seconda).

Il valore di rischio è pertanto calcolato come il 15% della media degli ultimi tre anni dell'indicatore rilevante (ossia il margine di intermediazione o MINT).

Tavola 13 - Esposizioni in strumenti di capitale: informazioni sulle posizioni incluse nel portafoglio bancario

Informativa Qualitativa

Nella categoria delle attività finanziarie disponibili per la vendita (AFS: *Available For Sale*) sono inclusi i titoli di capitale non diversamente classificati come attività detenute per la negoziazione, attività finanziarie valutate al *fair value* o partecipazioni. In particolare, vengono incluse in questa voce le interessenze azionarie non gestite con finalità di negoziazione e non qualificabili di controllo, collegamento e controllo congiunto.

Il “Gruppo bancario Banca Profilo” ha collocato in questa categoria le partecipazioni di minoranza possedute (Profilo Holding S.p.A., Value Secondary Investments SICAR S.C.A. in liquidazione, Spinnaker Venture SA in liquidazione, First Capital S.p.A.), diverse dai possessi azionari relativi all'attività di *trading* classificati invece nel portafoglio di negoziazione (HFT: *Held For Trading*).

L'iscrizione iniziale dei titoli di capitale avviene alla data di regolamento ad un valore pari al *fair value*, generalmente coincidente con il costo (prezzo di acquisto) degli stessi comprensivo degli eventuali costi o proventi di transazione direttamente attribuibili agli strumenti stessi. Se l'iscrizione avviene a seguito di riclassificazione da altre Attività, il valore di iscrizione è rappresentato dal *fair value* al momento del trasferimento.

Successivamente alla rilevazione iniziale le attività finanziarie classificate in AFS sono valutate al *fair value* con la rilevazione delle variazioni in una specifica voce di patrimonio netto denominata “Riserva da valutazione” sino a che l'attività finanziaria non viene cancellata o non viene rilevata una perdita di valore; al momento della dismissione l'utile o la perdita cumulati vengono quindi riversati a conto economico nella voce 100: “Utili/perdite da cessione o riacquisto”. Il *fair value* viene determinato analogamente a quanto definito per le attività finanziarie classificate in HFT; i titoli di capitale per i quali non è possibile definire in maniera attendibile il *fair value* vengono mantenuti al costo. Il *fair value* dei fondi di *private equity* è rappresentato dall'ultimo *net asset value* disponibile.

Ad ogni chiusura di bilancio o di situazione infrannuale viene effettuata la verifica dell'esistenza di obiettive evidenze di riduzione di valore (*impairment test*).

Per l'accertamento di situazioni che comportino una perdita per riduzione di valore e la determinazione del relativo ammontare, la Banca, facendo uso della sua esperienza valutativa, utilizza tutte le informazioni a sua disposizione che si basano su fatti che si sono già verificati e su dati osservabili alla data di valutazione.

Con riferimento ai titoli di capitale, le informazioni che si ritengono rilevanti ai fini dell'evidenziazione di perdite per riduzioni di valore includono anche la verifica dei cambiamenti intervenuti nell'ambiente tecnologico, di mercato, economico o legale in cui l'emittente opera. Una diminuzione significativa o prolungata del *fair value* di uno strumento rappresentativo di capitale al di sotto del suo costo è considerata evidenza obiettiva di una riduzione di valore.

Qualora i motivi della perdita di valore siano rimossi a seguito di eventi verificatisi successivamente alla rilevazione della riduzione di valore, vengono effettuate riprese di valore con imputazione a conto economico, nella voce 130 nel caso di titoli di debito o crediti, ed a patrimonio netto nel caso di titoli di capitale. L'ammontare della ripresa non può in ogni caso superare il costo ammortizzato che lo strumento avrebbe avuto in assenza di precedenti rettifiche.

Le variazioni dei cambi relative agli strumenti di capitale disponibili per la vendita sono invece rilevati nell'ambito della specifica riserva del patrimonio netto.

Portafoglio bancario: esposizioni per cassa in titoli di capitale e O.I.C.R.

(migliaia di euro)

Controparti/Sottostanti	Consistenze al 31/12/12										
	Valori di bilancio		Fair value		Valore di mercato	Utile/Perdite realizzate		Plusvalenze/Minusvalenze non realizzate		Plusvalenze/Minusvalenze non realizzate incluse nel Patrimonio di Base/Supplementare	
	Quotati	Non quotati	Quotati	Non quotati	Quotati	Utili	Perdite	Plusvalenze	Minusvalenze	Plusvalenze*	Minusvalenze*
A. Titoli di capitale											
A.1 Azioni		4.360		4.360						83	(593)
A.2 Strumenti innovativi di capitale											
A.3 Altri titoli di capitale											
B. O.I.C.R.											
B.1 Di diritto italiano											
- armonizzati aperti											
- non armonizzati aperti											
- chiusi		238		238						42	
- riservati											
- speculativi											
B.2 Di altri Stati UE											
- armonizzati											
- non armonizzati aperti											
- non armonizzati chiusi											
B.3 Di Stato non UE											
- aperti											
- chiusi											
Totale	-	4.598	-	4.598	-	-	-	-	-	125	(593)

* Secondo la normativa di Vigilanza relativamente alle riserve da rivalutazione riferite ai titoli di capitale (ivi comprese le quote di O.I.C.R.) detenuti nel portafoglio di "attività finanziarie disponibili per la vendita", le plusvalenze sulle attività disponibili per la vendita sono attribuite per il 50% nell'ambito del patrimonio supplementare; le minusvalenze vengono dedotte integralmente dal patrimonio di base.

Categorie	Valori di bilancio al 31/12/12
Strumenti di private equity detenuti in forma sufficientemente diversificata	
Strumenti di capitale quotati sui mercati regolamentati	
Altri strumenti di capitale	4.598
Totale strumenti di capitale	4.598

Tavola 14 - Rischio di tasso di interesse sulle posizioni incluse nel portafoglio bancario

Informativa Qualitativa

Il rischio di tasso d'interesse relativo al portafoglio bancario di Banca Profilo è ridotto: se si escludono le posizioni in titoli e derivati dei portafogli di proprietà, infatti, la struttura patrimoniale della Banca è caratterizzata da poste attive e passive prevalentemente a vista o a tasso variabile.

Dal lato della raccolta, quella dalla clientela è generalmente a vista; le poche operazioni di raccolta a tempo determinato concluse con alcuni clienti istituzionali hanno durata di alcuni mesi.

La principale forma di raccolta a tasso fisso è rappresentata dai repo e dai depositi interbancari, che presentano una *duration* media inferiore a un mese. La raccolta presso la BCE, che ha una *duration* di circa 2 anni, è invece indicizzata al tasso di riferimento BCE.

Dal lato degli impieghi, i prestiti alla clientela sono per la quasi totalità a tasso variabile. I titoli inseriti nei portafogli AFS, L&R e HTM sono a tasso variabile o, nel caso di titoli a tasso fisso, sono a breve scadenza o coperti da appositi interest rate swap.

Considerazioni analoghe valgono per la struttura di bilancio della controllata BPdG. Il portafoglio AFS della controllata svizzera è caratterizzato da una *duration* media inferiore a 1 anno.

Per la misurazione del rischio di tasso sul portafoglio bancario ai fini regolamentari il Gruppo utilizza la metodologia semplificata indicata dalla Banca d'Italia. La stessa metodologia di *stress test* è utilizzata periodicamente dal Risk Management per il monitoraggio del rischio di tasso di Gruppo a fini gestionali interni.

In particolare, la metodologia prevede di scomporre, per ogni divisa rilevante, tutte le poste attive e passive del *banking book* in fasce temporali, sulla base della loro scadenza (per le poste a tasso fisso) o della prima data di *repricing* (per le poste a tasso variabile), stabilendo criteri convenzionali per il trattamento delle poste che non hanno una scadenza contrattuale, quali le poste a vista.

Informativa Quantitativa

Stress test sul rischio tasso d'interesse a livello di Gruppo al 31.12.2012

(dati in € 000)

Divisa	-200 bp	+200 bp
EUR	4.512	-4.512
Altre	32	-32
Totale	4.544	-4.544

Tavola 15 – Sistemi e prassi di remunerazione e incentivazione

Il Consiglio di Amministrazione di Arepo BP, nella seduta del 30 marzo 2011 ha deliberato una revisione della direttiva in materia di remunerazione per tener conto sin da subito delle nuove indicazioni contenute nelle “Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari” emanate dalla Banca d’Italia il 30 marzo 2011 (le Disposizioni); la direttiva è stata successivamente sottoposta all’Assemblea ordinaria di Arepo BP del 29 aprile 2011.

La suddetta direttiva contiene le linee guida e i criteri di applicazione delle politiche di remunerazione, al fine di assicurare la coerenza e l’unitarietà delle stesse a livello di Gruppo, pur nel rispetto dell’autonomia giuridica di ciascuna entità e tenuto conto delle specifiche normative applicabili nello Stato di appartenenza. Tale direttiva è stata definita avuto riguardo al fatto che:

- adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione del *management* sono fondamentali per favorire la competitività e il governo dell’azienda, attraendo e fidelizzando soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell’impresa;
- i sistemi retributivi non possono contrastare con la prudente gestione del rischio delle Società del Gruppo e con le strategie di lungo periodo, così da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l’interesse aziendale e del Gruppo.

I principi generali fissati dalla direttiva sono: (i) effettuare un’autovalutazione per identificare il “personale rilevante”, ossia le categorie di soggetti la cui attività ha impatto rilevante sui rischi dell’azienda e del Gruppo. A tali risorse devono essere applicate regole di remunerazione più rigorose; (ii) non prevedere alcun meccanismo di incentivazione per gli Amministratori non esecutivi; (iii) adeguare i compensi dei responsabili delle funzioni di controllo interno e del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari alle significative responsabilità e all’impegno connessi al ruolo. Per questi soggetti non devono essere contemplati *bonus* legati ai risultati economici, ma devono essere considerati obiettivi qualitativi specifici dell’area di appartenenza; (iv) sottoporre ad approvazione del Consiglio di Amministrazione l’ammontare massimo da erogare a titolo di *bonus* annuale (*bonus pool*), definito tenendo conto anche del *cost income* indicato nel piano industriale; (v) tenere conto nella determinazione del *bonus annuale*, fra gli elementi quantitativi, del raggiungimento degli obiettivi di *budget*. In linea generale, il *bonus* non può essere erogato nel caso in cui sia stato raggiunto meno del 75% del *budget*; (vi) prevedere che, una parte della componente variabile della retribuzione debba essere soggetta, soprattutto per il personale individuato come più rilevante, a sistemi di pagamento differito; (vii) prevedere che la parte variabile debba essere sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* che tengano conto dei risultati raggiunti negli esercizi successivi, nonché di

comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale; (viii) non pattuire clausole che assicurino ai dipendenti dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (cd. paracadute); (ix) non prevedere *bonus* garantiti, salvo casi eccezionali accordati solo al momento dell'assunzione e limitatamente al primo anno d'impiego.

La direttiva non ha subito modifiche nel corso dell'anno, essendo pienamente allineata alla normativa, ed è tuttora in vigore. La direttiva è stata inoltre recepita nel corso del 2011 dai Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo. Delle Società appartenenti al Gruppo, Banca Profilo e Profilo Asset Management SGR si sono dotate di una politica di remunerazione; Banque Profil de Gestion, Arepo Fiduciaria, Profilo Real Estate e Profilo Merchant hanno invece optato di non dotarsi di una politica di remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione della controllata Banca Profilo ha recepito la direttiva di capogruppo nella seduta del 28 luglio 2011. In particolare, Banca Profilo aveva integrato la sua politica di remunerazione, al fine di allinearla alla direttiva di capogruppo e alle disposizioni definitive del 30 marzo 2011, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 luglio 2011 e dall'Assemblea ordinaria del 27 aprile 2012. In occasione della seduta del 21 marzo 2013, il Consiglio di Amministrazione di Banca Profilo ha ridefinito, la politica di remunerazione; le principali modifiche rispetto alla precedente riguardano: (i) l'introduzione dell'Area *Asset Management* e della costituenda Area *Investment Banking* per tenere conto delle modifiche organizzative a seguito del perfezionamento del processo di fusione per incorporazione di Profilo Merchant Co. S.r.l. e di Profilo Asset Management S.p.A. in Banca; (ii) l'integrazione delle condizioni per la determinazione e l'erogazione del *bonus pool* per tenere in considerazione ulteriori elementi quali-quantitativi; (iii) la possibilità, in considerazione del contesto di mercato estremamente competitivo specialmente per le Aree di *Business*, per il Comitato Remunerazioni di assegnare all'Amministratore Delegato una componente variabile *una tantum* da erogare nel corso dell'anno a scopi di *retention*, a fronte di *performance* individuali eccezionali e determinanti per la sostenibilità dei risultati nel tempo e (iv) la riduzione del *cap* del *bonus* di Amministratore Delegato, Direttore Generale e personale delle Aree di *Business* a massimo due volte la retribuzione annua lorda.

Il Consiglio di Amministrazione di Profilo Asset Management SGR nella seduta del 23 giugno 2011 ha deliberato il recepimento della direttiva di capogruppo in materia di remunerazioni ed ha approvato la politica di remunerazione aziendale in materia.

I Consigli di Amministrazioni delle altre società appartenenti al Gruppo, Banque Profil de Gestion, Arepo Fiduciaria, Profilo Real Estate e Profilo Merchant, hanno approvato nelle sedute rispettivamente del 20, 26

(Arepo Fiduciaria e Profilo Real Estate) e 27 luglio 2011 il recepimento della direttiva di capogruppo in materia di remunerazioni, e hanno stabilito, ottenuto preventivo parere di *governance* favorevole dalla Capogruppo Arepo BP, di:

- non dotarsi di una politica di remunerazione;
- riferire annualmente alla capogruppo sulle prassi remunerative adottate e sulla loro conformità rispetto alla normativa applicabile e alla direttiva.

Banque Profil de Gestion attua prassi di remunerazione coerenti altresì alla normativa svizzera applicabile contenuta nella Circolare 2010/1 della FINMA sui sistemi di remunerazione.

Le nuove politiche e prassi di remunerazione delle società appartenenti al Gruppo sono pienamente allineate alla vigente normativa e nello specifico il collegamento tra la remunerazione e i risultati è conseguito attraverso un sistema che subordina l'erogazione del *bonus* alla verifica dei risultati societari e delle risorse patrimoniali. Con riferimento alle informazioni da rendere nell'ambito della Tavola 15, le informazioni sono rese utilizzando le modalità di rappresentazione richieste per Banca Profilo e Profilo Asset Management SGR che si sono dotate di una politica di remunerazione. Per le altre Società appartenenti al Gruppo che non hanno una propria politica di remunerazione, le informazioni sono rese in forma aggregata.

1 Banca Profilo

A Informativa qualitativa

Politica di Remunerazione 2012

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

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

A livello di organi sociali, il processo di approvazione, attuazione e successiva verifica della politica di remunerazione prevede che la stessa venga sottoposta a parere di *governance* della Capogruppo Arepo BP S.p.A.. Il Comitato Remunerazioni, costituito nelle banche considerate maggiori e nelle banche quotate all'interno dell'organo con funzione di supervisione strategica, esamina la proposta di politica e ne valuta la coerenza con i principi e gli standard sanciti dalla normativa e la sottopone al Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione la approva ed è responsabile della corretta attuazione della politica di remunerazione, che poi sottopone all'Assemblea unitamente all'informativa a consuntivo nell'ambito della Relazione sulla Remunerazione prevista dal combinato disposto della normativa Consob e Banca d'Italia al riguardo. L'Assemblea approva la politica di remunerazione e i piani basati su strumenti finanziari a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato.

Con l'approvazione del bilancio al 31.12.2011 è giunto a scadenza il mandato dei componenti il Consiglio di Amministrazione e dei componenti il Comitato Remunerazioni. L'Assemblea ordinaria del 27 aprile 2012 ha quindi nominato il Consiglio di Amministrazione per i tre esercizi scadenti con l'approvazione del bilancio al 31.12.2014; in occasione della seduta del 10 maggio 2012, il Consiglio di Amministrazione ha a sua volta nominato membri del Comitato Remunerazioni, fra gli Amministratori Indipendenti ai sensi di quanto previsto dall'art. 37 del Regolamento Mercati Consob, i Consiglieri Prof.ssa Sabrina Bruno, Ing. Umberto Paolucci, Prof.ssa Paola Profeta e nominato l'Ing. Paolucci Presidente del Comitato.

Il Comitato ha funzioni propositive e consultive e in particolare:

- sottopone proposte per il Consiglio riguardanti la politica di remunerazione e i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali e dei responsabili delle funzioni di controllo, del Dirigente preposto e del Responsabile Risorse Umane;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante personale rientrante fra i seguenti soggetti: amministratori con incarichi esecutivi, responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo, dei *risk takers* e dei dipendenti la cui retribuzione totale si collochi nella medesima fascia retributiva degli esponenti aziendali e dei *risk takers*;
- vigila sulla corretta applicazione delle regole sulla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo 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;

- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nell'elaborazione e controllo delle politiche di remunerazione;
- si esprime sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea.

Nel corso dell'esercizio 2012, il Comitato Remunerazioni si è riunito tre volte per elaborare proposte per il Consiglio di Amministrazione. Il Comitato, nell'ambito delle attribuzioni allo stesso assegnate, ha fornito il proprio supporto al Consiglio di Amministrazione in materia di compensi degli esponenti aziendali e dei responsabili delle Funzioni di Controllo e in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante personale. Il Comitato si è inoltre espresso sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione del personale e sull'accertamento di tutte le condizioni poste per l'erogazione dei compensi. Il Comitato ha altresì valutato la proposta di una seconda assegnazione di *stock option* ai dipendenti, ivi inclusi l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale. Relativamente ai compensi in favore dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, il Comitato si è espresso definendo la proposta di ripartizione dell'emolumento determinato dall'Assemblea. Infine, relativamente alla politica di remunerazione degli esponenti aziendali, dei dipendenti e dei collaboratori, il Comitato ne ha confermato la sua conformità al contesto normativo.

Si precisa che nella definizione della politica dell'esercizio non ci si è avvalsi dell'attività di consulenti esterni, né si è fatto riferimento alla politica di remunerazione di altre società.

1.2 Collegamento tra la remunerazione e i risultati

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

- subordina l'erogazione del *bonus* alla verifica dei risultati societari e di condizioni di liquidità e di livelli di capitale:
 - risultati di Gruppo e aziendali;
 - *Tier 1 ratio* consolidato;

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

1.3 Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

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

1.4 Indicatori di *performance* della remunerazione variabile

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

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

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

Relativamente al Direttore Generale, la determinazione dell'eventuale *bonus* è attribuita al Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore Delegato, sentito il Comitato Remunerazioni. Il *bonus*, che ha un *cap* pari a tre volte la retribuzione annua lorda, è collegato al raggiungimento di un *mix* di:

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

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

- obiettivi quantitativi quali:

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

Più nello specifico per le Aree di *Business*, l'Amministratore Delegato assegna l'eventuale *bonus pool* alle singole Aree in base a un processo di valutazione annuale delle *performance* in funzione del raggiungimento del *budget*, di obiettivi quali/quantitativi definiti e al ruolo/responsabilità dei singoli componenti la struttura. Per l'Area Finanza vengono valutati anche il raggiungimento dell'obiettivo annuale fissato per ciascuna struttura in termini di RORAC e indicatori di rischio quali a titolo puramente esemplificativo il rispetto dei limiti operativi e il rispetto delle disposizioni normative esterne e interne. Per l'Area Private Banking vengono valutati anche indicatori di rischio quali eventuali reclami della clientela e il rispetto delle norme esterne ed interne in tema di correttezza e trasparenza nei confronti dei clienti. Il *bonus* ha un *cap* per l'Area Finanza pari a due volte e mezza la retribuzione annua lorda; per l'Area Private Banking il *cap* è pari a due volte la retribuzione annua lorda.

Per i Responsabili delle funzioni di controllo, *Internal Audit*, *Compliance* e Antiriciclaggio, *Risk Management*, per il Responsabile della Funzione Risorse Umane e per il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, la valutazione delle relative *performance*, onde evitare effetti distorsivi per la sana e prudente gestione del rischio, si basa sul livello di raggiungimento di obiettivi qualitativi specifici dell'area di appartenenza quali ad esempio il presidio e controllo dei processi della Banca e la verifica di conformità alle

norme attraverso piani di verifiche. Per questi ruoli non sono contemplati *bonus* collegati ai risultati economici. Il *bonus* annuale ha un *cap* pari a una volta la retribuzione annua lorda.

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

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

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

- i Top Performer, dipendenti che hanno superato nel periodo di riferimento gli obiettivi quali/quantitativi assegnati;
- i Talenti Chiave, intesi come quelle risorse che presentano un forte potenziale di crescita professionale: (i) per le particolari competenze distintive, fondamentali per la realizzazione della strategia complessiva; (ii) per le eccellenti performance realizzate consistenti nel tempo; (iii) per le capacità di *leadership*; (iv) per la flessibilità dimostrata;
- le risorse che rappresentano una criticità per un'eventuale loro sostituzione (*retention*);
- le risorse che hanno un impatto strategico sui risultati di *business*;
- le risorse che hanno accettato un nuovo ruolo caratterizzato da significative responsabilità.

1.5 Ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile

La retribuzione variabile si compone di incentivi annuali (*bonus* annuale) e incentivi di medio-lungo termine (*bonus* differiti e *stock option*). Il *bonus* annuale riconosce e premia gli obiettivi assegnati e i risultati raggiunti; viene determinato secondo parametri che prevedono sistemi di ponderazione per il rischio e il collegamento a risultati duraturi. Per alcune figure di *business* può costituire la parte prevalente della

retribuzione complessiva. Come previsto dalla normativa, la componente variabile viene erogata su più *tranche*, soggetta a condizione di *performance*. Nello specifico, qualora la componente variabile superi la soglia di una volta la retribuzione annua lorda, l'eccedenza viene erogata dopo 12 mesi; per il "personale più rilevante", l'eccedenza viene erogata su due ulteriori *tranche*, dopo 12 e dopo 24 mesi dall'assegnazione. In entrambi i casi, per tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti, il *bonus* differito relativo a un esercizio viene riassorbito e dunque perso in tutto o in parte, qualora le *performance* dell'esercizio stesso siano negative.

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

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

Nuova Politica di Remunerazione

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

La determinazione, approvazione, attuazione e successiva verifica della Politica di remunerazione, prevede conformemente alla normativa di riferimento, 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 della Banca coinvolti.

a) L'Assemblea dei Soci:

- stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
- approva la Politica di remunerazione della Banca;
- approva i piani basati su strumenti finanziari.

b) Il Consiglio di Amministrazione:

- adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, 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 la remunerazione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale.

c) Il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo formulando i pareri a favore del Consiglio di Amministrazione richiesti dalla normativa tempo per tempo vigente.

d) Il Comitato Remunerazioni 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 consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali (membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e il Direttore Generale) e dei responsabili delle funzioni di controllo interno (*Internal Audit, Compliance* e *Antiriciclaggio, Risk Management*), del Responsabile Risorse Umane e del Dirigente Preposto;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante personale rientrante fra i seguenti soggetti: amministratori con incarichi esecutivi, responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno, dei *risk takers* e dei dipendenti la cui retribuzione totale si collochi nella medesima fascia retributiva degli esponenti aziendali e dei *risk takers*;
- vigila sulla corretta applicazione delle regole sulla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione per il Consiglio per le relative decisioni;
- collabora con gli altri Comitati interni al Consiglio, in particolare con il Comitato Controllo e Rischi;

- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nell'elaborazione e controllo delle politiche di remunerazione;
- si esprime sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea.

Coerentemente con la normativa di riferimento e con la direttiva di Capogruppo in materia di remunerazione, il processo di elaborazione della politica di remunerazione è così articolato:

- la Funzione Risorse Umane definisce/rivede la Politica di remunerazione con il supporto delle Funzioni Organizzazione, Pianificazione e Controllo, *Risk Management* e Legale e Societario;
- la Funzione *Compliance* e Antiriciclaggio valida la Politica di remunerazione e la sua conformità al quadro normativo di riferimento 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;
- il Comitato Remunerazioni esamina la Politica di remunerazione, ne valuta la coerenza con i principi e gli standard sanciti dalla normativa e la sottopone per l'approvazione al Consiglio di Amministrazione;
- la Politica di remunerazione viene sottoposta dall'Amministratore Delegato al parere di *governance* preventivo della Capogruppo Arepo BP S.p.A. per i profili di competenza;
- il Consiglio di Amministrazione esamina ed approva, con periodicità almeno annuale, la Politica di remunerazione che poi sottopone all'Assemblea ordinaria unitamente ad un'informativa quantitativa a consuntivo sulle modalità di attuazione della stessa, nell'ambito della Relazione sulla Remunerazione prevista dal combinato disposto della normativa Consob e Banca d'Italia al riguardo ("Relazione sulla Remunerazione");
- l'Assemblea adotta/rivede, almeno annualmente la Politica di remunerazione;
- 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 risultati l'Assemblea è informata tramite il Consiglio di Amministrazione.

Le eventuali anomalie riscontrate dalle Funzioni *Compliance* e Antiriciclaggio e *Internal Audit* sono portate tempestivamente a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia.

La verifica condotta dalla Funzione *Compliance* e Antiriciclaggio con riferimento alla nuova politica di remunerazione ha rilevato la conformità alle vigenti disposizioni normative e alle indicazioni fornite agli intermediari dalla Banca d'Italia con comunicazione del 13 marzo 2013.

b. Collegamento tra la remunerazione e i risultati

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 approvate dal Consiglio di Amministrazione, qualora si verifichi almeno una delle seguenti condizioni (*gate* di accesso):

- a) risultati di Gruppo od aziendali negativi;
- b) *Tier 1 ratio* consolidato inferiore al 15%. Il Consiglio di Amministrazione potrà opportunamente ricalcolare detto limite in caso di operazioni straordinarie;
- c) saldo netto medio di liquidità a tre mesi della Banca negativo nell'anno.

Eventuali limitate eccezioni potranno verificarsi a scopi di *retention* e 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* discrezionali sarà limitato alle risorse che, da una parte, abbiano raggiunto importanti e misurabili obiettivi individuali e, dall'altra parte, operino prevalentemente all'interno delle Aree di *Business*. In ogni caso, laddove si prevedano *bonus* discrezionali, i criteri sui quali essi si basano devono essere chiari e 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, risultare adeguatamente documentato al fine di suffragare, motivare e adeguatamente giustificare tale decisione.

Nell'ipotesi di rispetto dei *gate* di accesso, l'Amministratore Delegato, avvalendosi della Funzione Risorse Umane, definisce una proposta di *bonus pool* complessivo a favore dei dipendenti con esclusione

dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo, Dirigente Preposto e Responsabile della Funzione Risorse Umane 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 Gruppo;
- valutazioni quali e quantitative in merito ai risultati della Società e del Gruppo 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* 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 la proposta di monte *bonus* formulata dall'Amministratore Delegato e presenta al Consiglio di Amministrazione la proposta di monte *bonus* complessivo, inclusiva del *bonus* in favore dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo, Dirigente Preposto e Responsabile della Funzione Risorse Umane che rispetti i vincoli di cui sopra. Il *bonus pool* complessivo effettivo viene deliberato in via definitiva 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, dei Responsabili delle Funzioni di Controllo, Dirigente Preposto e Responsabile della Funzione Risorse Umane è, infine, effettuata dall'Amministratore Delegato sulla base di una valutazione quantitativa e qualitativa della performance personale.

I *bonus* individuali:

- sono commisurati al livello di raggiungimento degli obiettivi, quantitativi e/o qualitativi, individualmente assegnati (obiettivi di *performance*, come *infra* definito);
- devono mantenersi comunque entro limiti massimi predefiniti;
- sono differiti per la parte eccedente la soglia di una volta la retribuzione annua lorda.

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. Per tutti i dipendenti la condizione per ricevere il pagamento del *bonus* 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.

Qualora non siano soddisfatte, al momento della corresponsione, le condizioni di solidità e liquidità aziendale (*gate* di accesso), gli obiettivi di *performance* e della correttezza individuale sopra individuati, non saranno erogati i *bonus* differiti relativi a quell'esercizio, che pertanto decadono.

In considerazione del contesto di mercato estremamente competitivo specialmente per le Aree di *Business*, il Comitato Remunerazioni può assegnare all'Amministratore Delegato un ammontare da erogare nel corso dell'anno a scopi di *retention*, a fronte di *performance* individuali determinanti per la sostenibilità dei risultati nel tempo. L'Amministratore Delegato deve preventivamente verificare che i *gate* d'accesso siano soddisfatti alla data di riconoscimento dell'*una tantum* discrezionale e l'*iter* decisionale deve risultare adeguatamente documentato. L'Amministratore Delegato provvederà ad informare il Comitato Remunerazioni in occasione della prima riunione utile e l'ammontare complessivo di *una tantum* erogato in corso d'anno a scopo di *retention* dovrà essere ricompreso nel monte *bonus* complessivo relativo all'esercizio di competenza.

c. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

Adeguati meccanismi di remunerazione e incentivazione possono favorire la competitività e il buon governo della Banca, attraendo e fidelizzando soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze di *business*. I sistemi retributivi devono essere collegati alla *performance* sostenibile nel tempo e devono tenere conto dei rischi assunti, del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività.

La Banca, nell'ambito del proprio processo di auto-valutazione e sulla base di quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia, identifica il "personale più rilevante" sulla base dei seguenti parametri:

- presidio delle attività di *business*;
- assunzione di rischi specifici;
- ruolo organizzativo strettamente correlato all'andamento dei risultati della banca;
- rilevanza retributiva.

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

- Amministratore Delegato;
- Direttore Generale;
- Responsabili delle Aree di *Business*;
- Responsabili delle Funzioni di Controllo (*Internal Audit, Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio*), Responsabile della Funzione Risorse Umane e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
- Responsabili delle Funzioni Tesoreria, Mercati e Intermediazione;
- Dirigenti con retribuzione annua lorda pari o superiore a Euro 200.000.

La Banca, tenuto conto dei criteri sopra elencati e in applicazione del criterio di proporzionalità, ha deciso di non includere tra il “personale più rilevante” alcuni Responsabili delle Funzioni aziendali, ancorché riporti diretti agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, e i dipendenti che hanno ricevuto una quota di variabile superiore al 20% della remunerazione lorda.

La politica di remunerazione prevede la subordinazione del *bonus* differito a condizioni di *performance* negli esercizi coperti dal differimento che, se non verificate, potrebbero determinarne la sua riduzione fino all’annullamento. La verifica delle condizioni di *performance* con particolare riferimento ai meccanismi di correzione *ex post* per i rischi, consente quindi di garantire la sua sostenibilità nel tempo.

d. Indicatori di performance della remunerazione variabile

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

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.

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 (*bonus* annuale, *bonus* differito e strumenti finanziari quali ad esempio azioni e *stock option*), in funzione del raggiungimento degli obiettivi annuali e di Piano. Il *bonus* è collegato al raggiungimento di un *mix* di:

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

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.

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 (*bonus* annuale, *bonus* differito e strumenti finanziari quali ad esempio *performance share* e *stock option*), in funzione del raggiungimento degli obiettivi operativi annuali e di Piano. Il *bonus* è collegato al raggiungimento di un *mix* di:

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

Il *bonus* annuale ha un *cap* pari a due volte la retribuzione annua lorda.

La determinazione del compenso, sia fisso che variabile, spettante ai Responsabili delle Funzioni di Controllo, Dirigente Preposto e Responsabile della Funzione Risorse Umane 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. Nella valutazione delle relative *performance*, onde evitare effetti distorsivi per la sana e prudente gestione del rischio, sono considerati soltanto obiettivi qualitativi e quantitativi specifici dell'area di appartenenza. Per

questi ruoli non sono contemplati *bonus* collegati ai risultati economici. Il *bonus* annuale ha un *cap* pari a una volta la retribuzione annua lorda.

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 e tiene in considerazione, in funzione del raggiungimento dell'obiettivo di *budget*, di un *mix* di obiettivi quantitativi e qualitativi quali ad esempio il margine lordo decurtato dei costi indiretti, opportunamente corretto per tenere conto dei rischi e degli accantonamenti (rischi operativi, di credito, contenzioso o altro), il raggiungimento dell'obiettivo annuale di RORAC, il numero dei mandati di *advisory*, l'allineamento al modello di business definito e il controllo dei costi. In tale ambito, 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. In caso di differimento della componente variabile in un anno successivo a quello di assegnazione, l'erogazione di tale differimento potrà avvenire esclusivamente qualora tutti i criteri, sia generali di erogazione del *bonus*, sia specifici di Area, siano rispettati in relazione all'esercizio di differimento. Il *bonus* annuale ha un *cap* pari a due volte la retribuzione annua lorda.

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

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, il mancato rispetto dei limiti operativi, 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.

e. Ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile

La retribuzione variabile si compone di incentivi annuali (*bonus* annuale) e incentivi di medio-lungo termine (*bonus* differiti e strumenti finanziari quali ad esempio *performance share* e *stock option*). Il *bonus* annuale riconosce e premia gli obiettivi assegnati e i risultati raggiunti; viene determinato secondo parametri che prevedono sistemi di ponderazione per il rischio e il collegamento a risultati duraturi. Per alcune figure di *business* può costituire la parte prevalente della retribuzione complessiva. Come previsto dalla normativa, la componente variabile viene erogata su più *tranche*, soggetta a condizione di *performance*. Nello specifico, qualora la componente variabile superi la soglia di una volta la retribuzione annua lorda, l'eccedenza viene erogata dopo 12 mesi; per il "personale più rilevante", l'eccedenza viene erogata su due ulteriori *tranche*, dopo 12 e dopo 24 mesi dall'assegnazione. In entrambi i casi, per tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti, il *bonus* differito relativo a un esercizio viene riassorbito e dunque perso in tutto o in parte, qualora i criteri generali di erogazione del *bonus pool* e specifici di Area dell'esercizio stesso non siano soddisfatti.

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

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

B. Informativa quantitativa

Con riferimento alle condizioni di erogazione del *bonus* previste nella politica di remunerazione, la situazione al 31 dicembre 2012 ha evidenziato:

- risultati del Gruppo bancario, del consolidato Banca Profilo e della Banca positivi;

- un *Tier 1 ratio* consolidato superiore al requisito minimo del 15%;
- un saldo netto medio annuo di liquidità a tre mesi della Banca positivo (pari ad Euro 40 milioni).

In termini di risultati economici, la Banca ha chiuso l'esercizio con un risultato della gestione operativa in crescita del 59% rispetto all'esercizio 2011. Nonostante uno scenario macroeconomico italiano ed europeo di recessione che ha caratterizzato tutto l'esercizio 2012 con evidenti impatti negativi, non solo sul lato della crescita e dei consumi, ma anche su quello del risparmio, le due Aree di *Business* della Banca hanno registrato risultati in crescita con ricavi in aumento sul 2011.

In coerenza con la Comunicazione del 13 marzo 2013 della Banca d'Italia "Bilanci 2012: valutazione dei crediti, remunerazioni, distribuzione dei dividendi", è stato attuato un approccio prudente, concentrando gli interventi su un numero limitato di risorse individuate in base a criteri selettivi, differenziando fortemente alla luce delle valutazioni delle *performance* individuali quali-quantitative.

Relativamente alla retribuzione variabile, verificato il soddisfacimento di tutte le condizioni per l'erogazione del *bonus* e in applicazione dei criteri definiti, il Consiglio d'Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato e tenuto conto delle indicazioni del Comitato Remunerazioni, ha determinato un monte *bonus* per Banca Profilo pari a Euro 2 milioni, salvo arrotondamenti, al netto dei contributi sociali. In termini di *pay-mix* la componente variabile 2012, escludendo le *stock option*, pesa per il 14% della retribuzione globale. La ripartizione del monte *bonus* per ruolo/area di attività viene di seguito illustrata. Tutti i dipendenti della Banca con un'anzianità aziendale superiore a sei mesi a fine 2012 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; i *target* degli obiettivi quantitativi sono stati fissati in coerenza con il *budget* 2012.

2 Profilo Asset Management SGR

A. *Informativa qualitativa*

2.1 Processo decisionale seguito per definire le politiche di remunerazione

Le informazioni descritte per Banca Profilo sono replicabili anche per Profilo Asset Management SGR ad eccezione del coinvolgimento nell'elaborazione della politica di remunerazione della funzione Pianificazione e Controllo, che non è prevista in Profilo Asset Management SGR; inoltre non è stato costituito un Comitato Remunerazioni, in ossequio al principio di proporzionalità, in considerazione delle ridotte dimensioni della Società.

In aggiunta rispetto a quanto specificato per la Banca, è previsto invece il preventivo parere del/i Consigliere/i Indipendente/i in relazione ai criteri adottati per la determinazione delle remunerazioni dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei dirigenti con deleghe operative e dei Gestori.

2.2 Collegamento tra la remunerazione e i risultati

La correlazione tra remunerazione e *performance* è conseguita attraverso un sistema che:

- subordina l'erogazione del *bonus* alla verifica dei risultati societari e di condizioni di livelli di capitale:
 - risultati di Gruppo e aziendali;
 - *Tier 1 ratio* consolidato;
- parametrizza la retribuzione variabile a indicatori di *performance* (vedi *infra*):
 - obiettivi quantitativi per i Gestori e i Responsabili di Funzione;
 - obiettivi qualitativi per la totalità dei dipendenti;
- subordina la liquidazione del *bonus* differito, qualora alla data di erogazione il rapporto di lavoro col dipendente non sia cessato, a indicatori che misurano la sostenibilità nel medio-lungo periodo della *performance*:
 - *Tier 1 ratio* consolidato;
 - corretta condotta individuale ovvero presenza di provvedimenti disciplinari per comportamenti non conformi alla normativa esterna e interna.

2.3 Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

Le informazioni descritte per Banca Profilo sono replicabili anche per Profilo Asset Management SGR.

2.4 Indicatori di *performance* della remunerazione variabile

I membri del Consiglio di Amministrazione, con decorrenza aprile 2012, hanno rinunciato all'emolumento annuale fisso; la politica di remunerazione non prevede legami tra la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi con i risultati economici conseguiti dalla Società.

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, l'eventuale *bonus* spettante è collegato al raggiungimento di un *mix* di:

- risultati quantitativi, legati ai principali indicatori della Società (quali ad esempio: rendimento delle linee rispetto ai *benchmark* e/o le commissioni di *performance* generate per prodotto, struttura dei costi, risultato economico), definiti annualmente;
- risultati qualitativi collegati, tra gli altri, all'innovazione intesa come il contributo alla generazione di idee di investimento, alla gestione dei rischi, alla reputazione della Società sul Mercato, alla valorizzazione e fidelizzazione delle risorse umane.

Relativamente ai dipendenti della Società, tutti sono inclusi nel processo di valutazione delle performance e i principali indicatori sui quali la Società ritiene di poterli misurare sono:

- obiettivi quantitativi quali:
 - il rendimento delle linee rispetto ai *benchmark* e/o le commissioni di *performance* generate per prodotto, laddove applicabili, rispetto agli obiettivi definiti;
 - indicatori di rischio/rendimento (indice di Sharpe o simili);
 - i costi diretti e indiretti;
- obiettivi qualitativi quali:
 - l'innovazione intesa come il contributo alla generazione di idee di investimento;
 - la soddisfazione del cliente esterno/interno, ove misurabile;
 - la gestione dei rischi operativi (intesi in particolare come comportamenti conformi al contesto normativo esterno e alle procedure interne);
 - la gestione delle risorse umane, intesa come capacità di gestirne lo sviluppo professionale e la crescita all'interno del Gruppo, la fidelizzazione dei *Top Performer* e la *retention* dei Talenti Chiave, oltre all'inserimento di nuove risorse in possesso di elevate professionalità.

I dipendenti di Profilo Asset Management SGR sono potenziali beneficiari delle opzioni del Piano di Stock Option maggio 2010 – maggio 2016 riservato ai dipendenti della Banca Profilo e delle società dalla stessa controllate. I criteri di assegnazione delle opzioni sono coerenti con quelli adottati da Banca Profilo (cfr. par. 1.4).

2.5 Ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile

La Società 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. La retribuzione variabile si compone di incentivi annuali (*bonus* annuale) e incentivi di medio-lungo termine (*bonus* differiti e *stock option*). Il *bonus* annuale riconosce e premia gli obiettivi assegnati e i risultati raggiunti; viene determinato secondo parametri

che prevedono sistemi di ponderazione per il rischio e il collegamento a risultati duraturi. Per alcune figure di *business* può costituire la parte prevalente della retribuzione complessiva. Come previsto dalla normativa, la componente variabile viene erogata su più *tranche*, soggetta a condizione di *performance*. Per tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti, il *bonus* differito relativo a un esercizio viene riassorbito e dunque perso in tutto o in parte, qualora le *performance* dell'esercizio stesso siano negative. In applicazione del criterio di proporzionalità, Profilo Asset Management SGR utilizza le *stock option* quale strumento finanziario in misura limitata e per un numero ristretto di risorse.

B. Informativa quantitativa

Con riferimento all'anno 2012, la società ha perfezionato nel corso del mese di giugno la cessione ad Anthilia SGR del ramo d'azienda relativo alla gestione collettiva del risparmio. L'attività in delega di gestione individuale dei portafogli per i clienti della controllante Banca Profilo è rientrata in Banca Profilo stessa con decorrenza 1 aprile; la Società ha pertanto chiuso l'esercizio con un utile di esercizio di Euro 746.492. Verificato il soddisfacimento delle condizioni per l'erogazione dell'*una tantum* e sulla base dei risultati raggiunti e in particolare del significativo provento realizzato con la vendita del ramo d'azienda relativo alla gestione collettiva del risparmio ceduto in corso d'anno, il Consiglio di Amministrazione, anche con riferimento alla chiusura della Società, ha deliberato di erogare un *una tantum* per un monte totale pari a massimo Euro 300.000, al netto dei contributi sociali, di cui massimo Euro 100.000 in favore dell'Amministratore Delegato e massimo Euro 200.000 in favore dei dipendenti, già di Profilo Asset Management SGR, attualmente presso Banca Profilo S.p.A..

3 Profilo Merchant

Profilo Merchant ha recepito la direttiva di capogruppo in materia di remunerazioni e ha stabilito, ottenuto preventivo parere di *governance* favorevole dalla Capogruppo Arepo BP, di non dotarsi di una politica di remunerazione.

I membri del Consiglio di Amministrazione hanno rinunciato all'emolumento, ad eccezione di tre Consiglieri che hanno percepito esclusivamente l'emolumento annuale fisso; come da direttiva di capogruppo, non sono previsti legami tra la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi con i risultati economici conseguiti dalla Società.

A causa dell'assenza nel 2012 di *success fee* e delle modifiche nell'assetto normativo delle attività di ristrutturazione, Profilo Merchant ha chiuso l'esercizio con una perdita di esercizio di 627.657 Euro; dato il risultato negativo conseguito dalla società, non vi erano i presupposti per la determinazione di un monte *bonus* in favore dei dipendenti. Tuttavia, in considerazione delle dimissioni di personale e del rischio di ulteriori dimissioni che avrebbero compromesso la sostenibilità dell'attività operativa, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di erogare, a valere sull'esercizio 2012, un monte *bonus* discrezionale a scopi di *retention* pari a massimi Euro 100.000, al netto dei contributi sociali, in favore delle risorse particolarmente meritevoli la cui loro eventuale sostituzione avrebbe rappresentato una criticità.

4 Arepo Fiduciaria

I membri del Consiglio di Amministrazione hanno rinunciato all'emolumento, ad eccezione di due Consiglieri che hanno percepito esclusivamente l'emolumento annuale fisso; come da direttiva di Capogruppo, non sono previsti legami tra la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi con i risultati economici conseguiti dalla Società.

Arepo Fiduciaria chiude l'esercizio con un risultato positivo (utile di esercizio di 10.372 Euro) grazie al positivo andamento della massa fiduciaria e ai ricavi dalla stessa prodotti. Alla luce dei risultati positivi, il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato l'erogazione di un monte *bonus* pari ad Euro 30.000, al netto dei contributi sociali, a valere sull'esercizio 2012, in favore dei dipendenti ed altri collaboratori della società, tra i quali l'Amministratore Delegato e due procuratori della Società. Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato inoltre di ripartire in parti uguali il monte *bonus* in favore dei tre dipendenti e altri collaboratori della società e ha preso atto della decisione di assegnare 230.000 di *stock option* in favore dell'Amministratore Delegato della Società, da parte dell'Amministratore Delegato di Banca Profilo.

5 Banque Profil de Gestion

Banque Profil de Gestion ha recepito la direttiva di capogruppo in materia di remunerazioni e ha stabilito, ottenuto preventivo parere di *governance* favorevole dalla Capogruppo Arepo BP, di non dotarsi di una politica di remunerazione.

I membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi, incluso il Presidente, hanno percepito esclusivamente l'emolumento annuale fisso, ad eccezione di due Consiglieri che vi hanno rinunciato; come da direttiva di capogruppo, non sono previsti legami tra la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi con i risultati economici conseguiti dalla Banca.

In considerazione della ristrutturazione e al ridimensionamento aziendale iniziato già nei primi mesi del 2011 ed ancora in atto, pur in presenza di un risultato positivo pari a Euro 504.317, il Consiglio di Amministrazione ha reputato di non procedere alla determinazione del *bonus pool* per l'esercizio 2012. La Banca, a seguito di accordi negoziati al momento dell'assunzione, ha erogato esclusivamente una quota di remunerazione garantita pari a Euro 16.400 (CHF 20.000) a un gruppo di risorse non apicali. Un'ulteriore quota di remunerazione variabile garantita pari a Euro 44.000 (CHF 53.836), a favore di una risorsa non apicale, è prevista ma non ancora erogata.

6 Profilo Real Estate

Profilo Real Estate ha recepito la direttiva di capogruppo in materia di remunerazioni e ha stabilito, ottenuto preventivo parere di *governance* favorevole dalla Capogruppo Arepo BP, di non dotarsi di una politica di remunerazione.

I membri del Consiglio di Amministrazione non percepiscono l'emolumento ad eccezione di un Consigliere che ha percepito esclusivamente l'emolumento annuale fisso; inoltre, come da direttiva di capogruppo, non sono previsti meccanismi di incentivazione per i membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi.

Con riferimento al monte *bonus* 2012, alla luce dei risultati negativi (perdita di esercizio di Euro 405.028) dovuti agli oneri finanziari per l'acquisizione e la ristrutturazione dell'immobile sito in Via Cerva 28, Milano, da destinarsi a sede legale ed operativa di Banca Profilo e delle sue controllate, non c'erano i presupposti per l'erogazione di alcun *bonus* e non si è ritenuto di definire alcun *bonus* su base discrezionale.

7 Stock Option

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

Si segnala che il Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 21 marzo 2013, sentito il Comitato Remunerazioni, ha disposto l'assegnazione della terza *tranche* di *stock option* sulla base del Piano 2010-2016, per numero 3.160.000 di opzioni, di cui 500.000 a favore dell'Amministratore Delegato e 250.000 a favore del

Direttore Generale e il residuo 2.410.000 opzioni a favore degli altri dipendenti della Banca e delle società controllate.

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

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

Per il dettaglio delle informazioni quantitative disaggregate per aree di attività e per categoria di "personale più rilevante", si rimanda alle tabelle di sintesi che seguono.

Tabella 1: Aree di Attività

Categoria	Compensi fissi	# Beneficiari	Bonus 2012		# Beneficiari	Bonus di anni precedenti			# Beneficiari	# Opzioni Assegnate anno 2012	# Beneficiari	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	# Beneficiari
			Erogabile	Differito		non erogabile	erogabile	ancora differito					
Amministratore Delegato	482.200 ⁽²⁾	3	110.000	-	2	-	-	-	-	2.300.000	3	-	-
Direttore Generale	483.846	2	-	-	-	-	-	-	-	900.000	2	-	-
Area Finanza	1.896.880	21	803.956	62.044	17	1.200	12.600	-	5	2.550.000	9	-	-
Area Private Banking ⁽¹⁾	6.501.775 ⁽³⁾	80	1.249.000	-	31	-	-	-	1	4.540.000	32	30.288	3
Responsabili Funzioni di controllo e Dirigente Preposto	524.109	5	-	-	-	-	-	-	-	610.000	5	-	-
Corporate Centre	3.455.846 ⁽³⁾	70	95.000	-	15	-	-	-	-	1.150.000	10	158.141	7
Attività Estere	4.514.048	24	16.594	-	5	-	-	-	-	-	-	12.792	1
Totale	17.858.704 ⁽³⁾	205	2.274.550	62.044	70	1.200	12.600	-	6	12.050.000	61	201.220	11

⁽¹⁾ Include il personale dedicato all'attività dell'Area Private Banking e Prodotti e Servizi della Banca Profilo, ed alle attività di Asset Management, Investment Banking e fiduciarie delle controllate Profilo Asset Management, Profilo Merchant ed Arepo Fiduciaria

⁽²⁾ L'importo comprende l'emolumento spettante all'Amministratore Delegato di Banca Profilo

⁽³⁾ L'importo comprende le retribuzioni del personale in distacco da altre Società

Tabella 2: Personale più rilevante di Banca Profilo e Profilo Asset Management SGR al 31 dicembre 2012

(A) Categoria	(B) Compensi fissi	(B) # Beneficiari	(C) Bonus 2012		(D) # Beneficiari	(E) Bonus di anni precedenti			(F) # Beneficiari	(G) # Opzioni Assegnate anno 2012	(H) # Beneficiari	(I) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	(L) # Beneficiari
			Erogabile	Differito		non erogabile	erogabile	ancora differito					
Amministratore Delegato	345.000	2	100.000	-	1,00	-	-	-	-	1.600.000	1	-	-
Direttore Generale	290.000	1	-	-	-	-	-	-	-	400.000	1	-	-
Responsabili Aree di Business	1.141.564	5	571.000	-	3	-	4.800	-	1	2.450.000	5	-	-
Responsabili Funzioni di Controllo e Dirigente Preposto	524.109	5	-	-	-	-	-	-	-	610.000	5	-	-
Altro Personale Aree di Business	265.231	2	85.000	-	2	-	-	-	-	550.000	2	-	-
Totale	2.565.904	15	756.000	-	6	-	4.800	-	1	5.610.000	14	-	-

Glossario / Abbreviazioni

CRM	Attenuazione del Rischio di Credito (<i>Credit Risk Mitigation</i>)
EAD	Esposizione al momento dell'incapienza (<i>Exposure At Default</i>)
ECA	Agenzia per il credito all'esportazione (<i>Export Credit Agency</i>)
ECAI	Agenzia esterna per la valutazione del merito di credito (<i>External Credit Assessment Institution</i>)
ICAAP	Processo di valutazione dell'adeguatezza patrimoniale previsto dal Secondo Pilastro della regolamentazione Basilea 2 (<i>Internal Capital Adequacy Assessment Process</i>)
IRB	Sistema basato sui rating interni (<i>Internal Ratings-Based approach</i>)
OICR	Organismi di investimento collettivo del risparmio
OTC	<i>Over-the-counter</i>
VaR	Valore al rischio (<i>Value at risk</i>)
TCR	Rapporto tra patrimonio di Vigilanza e somma del capitale interno relativo ai rischi di Primo Pilastro ponderata all'1/8% (<i>Total Capital Ratio</i>)
HFT	Portafoglio di negoziazione (<i>Held For Trading</i>), valutato al <i>fair value</i> con oscillazioni di valore a conto economico
AFS	Portafoglio disponibile per la vendita (<i>Available For Sale</i>), valutato al <i>fair value</i> con oscillazioni di valore a patrimonio netto; soggetto ad <i>impairment test</i>
HTM	Portafoglio detenuto fino a scadenza (<i>Held To Maturity</i>), soggetto ad <i>impairment test</i>
L&R	Crediti, soggetti ad <i>impairment test</i>

Dichiarazione del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari

La figura del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari non è prevista in Arepo BP. Il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Banca Profilo, Giovanna Panzeri, in virtù dell'accordo di prestazione in *outsourcing* dei servizi amministrativi stipulato da Arepo BP con Banca Profilo, dichiara ai sensi del comma 2, articolo 154-bis del Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria che l'informativa contabile contenuta nel presente documento corrisponde alle risultanze documentali, ai libri ed alle scritture contabili.