Gruppo bancario Banca Profilo

Informativa al Pubblico

al 31.12.2013

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 34.060.000
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 20
Tavola 3 - Composizione del patrimonio di vigilanza 22
Tavola 4 - Adeguatezza patrimoniale 25
Tavola 5 - Rischio di credito: informazioni generali riguardanti tutte le banche 30
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 IRB39
Tavola 8 - Tecniche di attenuazione del rischio (CRM) 41
Tavola 9 - Rischio di controparte 43
Tavola 12 - Rischio operativo 49
Tavola 13 - Esposizioni in strumenti di capitale: informazioni sulle posizioni incluse nel portafoglio bancario 50
Tavola 14 - Rischio di tasso di interesse sulle posizioni incluse nel portafoglio bancario 53
Tavola 15 – Sistemi e prassi di remunerazione e incentivazione 55
1. Banca Profilo 58
2. Arepo Fiduciaria 76
3. Banque Profil de Gestion 77
4. Profilo Real Estate 77
5. Stock Option 78
Glossario / Abbreviazioni 80

Introduzione

Nell'ambito della regolamentazione prudenziale delle banche contenuta nell'Accordo sul Capitale, 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 la normativa in argomento è in corso di revisione in quanto la Circolare n. 285 emanata dalla Banca d'Italia in data 17 dicembre 2013 ha abrogato il Titolo IV, capitolo 1 della Circolare 263/2006 sinora appunto dedicato all'Informativa al pubblico (Pillar III); poiché le nuove disposizioni, per altro non ancora completate, fanno però riferimento ad altri aggiornamenti normativi decorrenti dall'anno 2014 e considerata la cadenza annuale dell'Informativa al pubblico, il presente documento, riferito al bilancio consolidato di Arepo BP al 31 dicembre 2013, è stato redatto, analogamente agli anni precedenti, secondo quanto previsto dalla Circolare n.263/2006 già citata.

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/2013".

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 vanti 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, se non in capo all'Amministratore Delegato; 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, il Consiglio d'Amministrazione o l'Amministratore Delegato 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 per lo più 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 2013, a valere sul portafoglio *Held For Trading* (HFT), è stata privilegiata l'attività di *trading intraday.* di *market making* e *di carry trading* 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, sulla curva Dollaro; al 31 dicembre 2013, l'esposizione di tasso su altre 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 almeno 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 almeno mensile, 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 circolare n. 263/2006 di Banca d'Italia, 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 Gruppo, 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 personali 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).

Con specifico riferimento al rischio informatico, in coerenza con quanto previsto dall'ultimo aggiornamento della Circolare n. 263 della Banca d'Italia, è stato avviato un progetto finalizzato alla mappatura del rischio informatico (Business Impact Analysis) e alla conseguente predisposizione di un piano di protezione delle risorse IT e di un piano di gestione delle emergenze: questa fase del progetto dovrebbe concludersi entro la fine di giugno. In quella sede verrà prodotto un nuovo Piano di Business Continuity, in sostituzione di quello attuale, che conterrà anche il nuovo Piano di Disaster Recovery.

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 ai fini ICAAP, 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 è in massima parte finanziato sul mercato tramite pronti contro termine o depositi interbancari oppure presso la Banca Centrale Europea previa consegna di titoli stanziabili. 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.

Analogo rischio riguarda tutte le altre forme di finanziamento di mercato assistite da *collateral* che la Banca ha attivato.

Al 31 dicembre 2013, il Gruppo presentava una posizione netta di liquidità largamente 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. <u>Rischio di Leva Finanziaria Eccessiva</u>

Il rischio di leva finanziaria è il rischio che, a causa di un eccessivo ricorso all'indebitamento rispetto alla propria dotazione patrimoniale, una svalutazione di una parte degli attivi di bilancio o dei derivati possa comportare un'ampia erosione del patrimonio del Gruppo.

Per l'ammontare delle posizioni in titoli e in derivati detenute, il rischio di leva finanziaria all'interno del Gruppo è prevalentemente determinato dall'Area Finanza di Banca Profilo.

La *policy* interna di Banca Profilo prevede un limite di leva finanziaria, calcolato come rapporto tra il totale dell'attivo di bilancio e il *tier 1 capital*: l'Area Finanza commisura il livello del portafoglio titoli complessivo in funzione del rapporto di leva massimo fissato dal Consiglio d'Amministrazione.

Il monitoraggio del rapporto di leva effettivo è effettuato con frequenza mensile dalla Funzione Risk Management. Di tale monitoraggio viene dato conto in sede di Comitato Rischi.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. Rischio di Trasferimento

Il rischio di trasferimento è definito come il rischio che un debitore del Gruppo non sia in grado di saldare il proprio debito alla scadenza non a causa di un suo stato di insolvenza, ma a causa di misure valutarie disposte da un governo o da una Banca Centrale, che impongano restrizioni sui movimenti di capitale, sul rimpatrio dei dividendi o dei profitti, impedendo al debitore di disporre delle somme depositate in quel Paese.

Il rischio di trasferimento è strettamente correlato al rischio paese: quando uno Stato si trova infatti a corto di riserve valutarie, può decidere unilateralmente di adottare restrizioni riguardanti i pagamenti vero l'estero. Il rischio di trasferimento è pertanto connesso all'esposizioni creditizie nei confronti di quei clienti la cui valuta delle fonti di finanziamento e/o di reddito è la valuta di riferimento di un Paese ritenuto "a rischio".

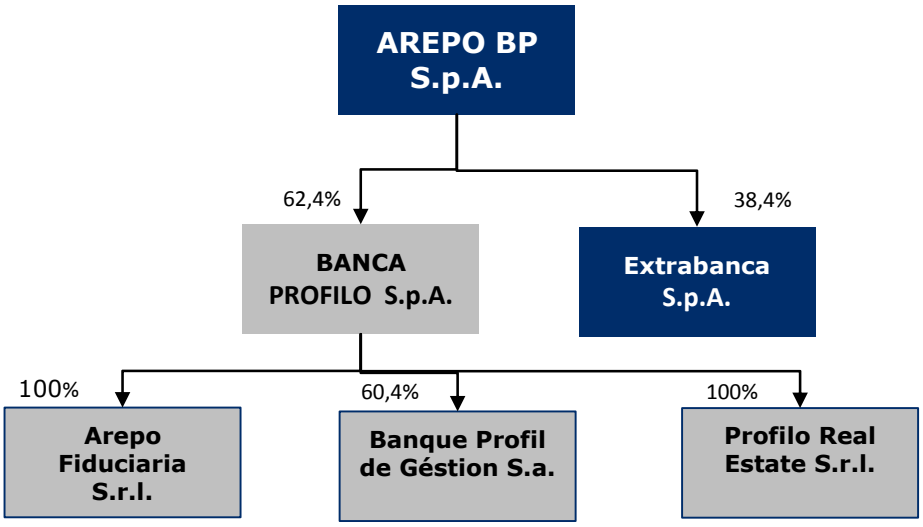
L'eventuale presenza di un rischio di trasferimento è valutato in sede di istruttoria della pratica di affidamento, secondo le procedure descritte in relazione al rischio di credito.

Alla data del 31 dicembre 2013, Banca Profilo non ha esposizioni nei confronti di clienti residenti o con attività produttiva ubicata in un Paese ritenuto "a rischio"; alla stessa data, l'esposizione complessiva di BPdG nei confronti di clienti connessi a Paesi "a rischio" è assolutamente trascurabile.

Tavola 2 - Ambito di applicazione

Informativa Qualitativa

Area del "Gruppo bancario Banca Profilo" al 31.12.2013



Società controllate consolidate parte del Gruppo

Rispetto ai dati di bilancio del 31 dicembre 2012 si segnala che in data 26 febbraio 2013 è terminata la procedura di liquidazione della società Profilo Suisse S.a.. In data 15 aprile 2013 con l'iscrizione presso il Registro delle Imprese degli atti di fusione, si è concluso l'*iter* che ha portato alla fusione per incorporazione di Profilo Merchant Co Srl e Profilo Asset Management Sgr Spa in Banca Profilo Spa.

Dal 7 maggio 2013 Arepo BP detiene inoltre una partecipazione a controllo congiunto in Extrabanca Spa, Istituto creditizio con sede legale in Milano non facente però parte del Gruppo bancario Banca Profilo.

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 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;
- 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.

La partecipazione in Extrabanca Spa che, come già citato, non fa parte del Gruppo bancario è invece consolidata con il metodo del patrimonio netto ai fini del Bilancio consolidato e con il metodo del consolidamento proporzionale ai fini delle Segnalazioni prudenziali di Vigilanza.

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

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
Banque Profil de Gestion SA	Ginevra	Integrale	Integrale
Arepo Fiduciaria S.r.l.	MIlano	Integrale	Integrale
Extrabanca S.p.A.	Milano	Proporzionale	A patrimonio netto

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 ridurne 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 31.12.2013

(migliaia di euro)

Patrimonio di Vigilanza Consolidato		31/12/2013
A.1 Elementi positivi del patrimonio di base:		
A.1.1 - Capitale		90.131
A.1.2 - Sovrapprezzi di emissione		67.855
A.1.3 - Riserve		22.024
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		404
A.2 Elementi negativi:		
A.2.1 - Azioni o quote proprie		
A.2.2 - Avviamenti	-	3.119
A.2.3 - Altre immobilizzazioni immateriali	-	2.558
A.2.4 - Perdita del periodo		
A.2.5 - Altri elementi negativi	-	616
A. Patrimonio di base prima dell'applicazione dei filtri prudenziali		**174.121**
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.	-	343
B.2.3 - Riserve negative su titoli disponibili per la vendita (AFS): titoli di debito	-	491
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		**- 834**
C. Patrimonio di base al lordo degli elementi da dedurre (A + B)		**173.287**
D. Elementi da dedurre dal patrimonio di base		**-**
E. TOTALE PATRIMONIO DI BASE (TIER 1) (C - D)		**173.287**
F. Patrimonio supplementare prima dell'applicazione dei filtri prudenziali		**394**
G. Filtri prudenziali del patrimonio supplementare	**-**	**197**
H. Patrimonio supplementare al lordo degli elementi da dedurre (F + G)		**197**
I. Elementi da dedurre dal patrimonio supplementare		**-**
L. TOTALE PATRIMONIO SUPPLEMENTARE (TIER 2) (H - I)		**197**
M. Elementi da dedurre dal totale patrimonio di base e supplementare		**-**
N. PATRIMONIO DI VIGILANZA (E + L - M)		**173.484**
O. Patrimonio di terzo livello (TIER 3)		**-**
P. PATRIMONIO DI VIGILANZA INCLUSO TIER 3 (N + O)		**173.484**

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 ≥ 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 2013, il "Gruppo bancario Banca Profilo" mostra un Core Tier 1 ed un Total Capital Ratio entrambi pari al 26,4%. 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 2013	Importi ponderati / Requisiti 2013
A.		**ATTIVITA' DI RISCHIO**		
A.1		**RISCHIO DI CREDITO E DI CONTROPARTE**	**1.237.133**	**28.208**
1		METODOLOGIA STANDARDIZZATA	1.237.133	28.208
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**		**28.208**
B.2		**RISCHI DI MERCATO**		**16.325**
1		METODOLOGIA STANDARDIZZATA		16.325
	1.1	di cui rischio di posizione	10.693	
	1.2	di cui rischio di regolamento		
	1.3	di cui rischio di cambio	5.632	
	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**		**7.974**
1		METODO BASE		7.974
2		METODO STANDARDIZZATO		
3		METODO AVANZATO		
B.4		**ALTRI REQUISITI PRUDENZIALI**		
B.5		**ALTRI ELEMENTI DI CALCOLO**		
B.6		**TOTALE REQUISITI PRUDENZIALI**		**52.507**
C.		**ATTIVITA' DI RISCHIO E COEFFICIENTI DI VIGILANZA**		
C.1		**Attività di rischio ponderate**		656.338
C.2		**Patrimonio di base/Attività di rischio ponderate (Tier 1 Capital Ratio)**		**26,40%**
C.3		**Patrimonio di vigilanza incluso TIER 3/Attività di rischio ponderate (Total Capital Ratio)**		**26,43%**
		Patrimonio di base (TIER 1)		**173.287**
		Patrimonio di vigilanza incluso TIER 3		**173.484**
		ECCEDENZA		120.977
		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 é 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

(migliaia di euro)

		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**	**1.237.133**	**352.592**	**28.208**
	A.1.1.	Esposizioni verso o garantite da amministrazioni centrali e banche centrali	648.011	-	-
	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	16.714	10.585	847
	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	210.307	76.314	6.105
	A.1.7.	Esposizioni verso o garantite da imprese	147.328	122.603	9.809
	A.1.8.	Esposizioni al dettaglio	60.801	37.515	3.001
	A.1.9.	Esposizioni garantite da immobili	16.992	6.255	500
	A.1.10.	Esposizioni scadute	7.281	11.413	913
	A.1.11.	Esposizioni ad alto rischio	-	-	-
	A.1.12.	Esposizioni sotto forma di obbligazioni bancarie garantite	57.609	28.439	2.275
	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	71.852	59.231	4.738

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

(migliaia di euro)

Tipologia di esposizione/Portafoglio contabile	Consistenze al 31/12/2013													
	Esposizioni per cassa													
	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		Derivati di copertura		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	-	25							-					
e) Altre attività	262.612	314.595			59.951	130.407			320.435	359.857	13	7		
Totale A	**262.612**	**314.619**	**-**	**-**	**59.951**	**130.407**	**-**	**-**	**320.435**	**359.857**	**13**	**7**	**-**	**-**
B. ESPOSIZIONI FUORI BILANCIO														
a) Deteriorate														
b) Altre													464.170	453.099
Totale B	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**464.170**	**453.099**
TOTALE A + B	**262.612**	**314.619**	**-**	**-**	**59.951**	**130.407**	**-**	**-**	**320.435**	**359.857**	**13**	**7**	**464.170**	**453.099**

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

(migliaia di euro)

Tipologia di esposizione/Portafoglio contabile		Consistenze al 31/12/2013													
		Esposizioni per cassa													
		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		Derivati di copertura		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 medi	Esposizione lorda	Esposizione media
A.	**ESPOSIZIONI PER CASSA**														
a)	Sofferenze									10.833	10.583				
b)	Incagli									1	1.347				
c)	Esposizioni ristrutturate														
d)	Esposizioni scadute									3.290	1.648				
e)	Altre attività	262.612	287.427			378.320	402.821	90.074	69.132	326.362	253.242				
	Totale A	**262.612**	**287.427**	**-**	**-**	**378.320**	**402.821**	**90.074**	**69.132**	**340.486**	**266.819**	**-**	**-**	**-**	**-**
B.	**ESPOSIZIONI FUORI BILANCIO**														
a)	Deteriorate														
b)	Altre													424.374	587.587
	Totale B	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**424.374**	**587.587**
TOTALE A + B		**262.612**	**287.427**	**-**	**-**	**378.320**	**402.821**	**90.074**	**69.132**	**340.486**	**266.819**	**-**	**-**	**424.374**	**587.587**

Distribuzione territoriale delle esposizioni per cassa e fuori bilancio verso banche

(migliaia di euro)

Esposizioni/Aree geografiche		Consistenze al 31/12/2013									
		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		344.930	-	282.918	-	14.858	-	304		-	-
TOTALE		**344.930**	**-**	**282.918**	**-**	**14.858**	**-**	**304**	**-**	**-**	**-**
B.Esposizioni "fuori bilancio"											
B.1 Sofferenze											
B.2 Incagli											
B.3 Altre attività deteriorate											
B.4 Altre esposizioni		805		194.981		268.384	-				
TOTALE		**805**	**-**	**194.981**	**-**	**268.384**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
31/12/2013	**Totale**	**345.735**	**-**	**477.899**	**-**	**283.242**	**-**	**304**	**-**	**-**	**-**

Distribuzione territoriale delle esposizioni per cassa e fuori bilancio verso clientela

(migliaia di euro)

Esposizioni/Aree geografiche		Consistenze al 31/12/2013									
		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	928	4.945	3.795	1.125	-	13		24		3
A.2	Incagli	1	-								
A.3	Esposizioni ristrutturate										
A.4	Esposizioni scadute	2.564	726								
A.5	Altre esposizioni	962.926	126	85.419	5	267		4.870		3.714	
TOTALE		**966.419**	**5.797**	**89.214**	**1.130**	**267**	**13**	**4.870**	**24**	**3.714**	**3**
B.Esposizioni "fuori bilancio"											
B.1	Sofferenze										
B.2	Incagli										
B.3	Altre attività deteriorate										
B.4	Altre esposizioni	276.487		147.882		5					
TOTALE		**276.487**	**-**	**147.882**	**-**	**5**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
31/12/2013	**Totale**	**1.242.906**	**5.797**	**237.096**	**1.130**	**272**	**13**	**4.870**	**24**	**3.714**	**3**

Distribuzione settoriale delle esposizioni per cassa e fuori bilancio verso clientela

(migliaia di euro)

Tipologia di esposizione/Aree controparti	Consistenze al 31/12/2013								
	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							3.795	608	
a.2 Incagli									
a.3 Esposizioni ristrutturate									
a.4 Esposizioni scadute									
a.5 Altre esposizioni	634.853		1.438			1	116.554		15
TOTALE A	**634.853**	-	**1.438**	-	-	**1**	**120.349**	**608**	**15**
B. Esposizioni "fuori bilancio"									
b.1 Sofferenze									
b.2 Incagli									
b.3 Altre attività deteriorate									
b.4 Altre esposizioni							419.988		
TOTALE B	-	-	-	-	-	-	**419.988**	-	-
TOTALE A + B	**634.853**	-	**1.438**	-	-	**1**	**540.337**	**608**	**15**

Tipologia di esposizione/Aree controparti	Consistenze al 31/12/2013								
	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				352	1.146		575	5.082	
a.2 Incagli							1		
a.3 Esposizioni ristrutturate									
a.4 Esposizioni scadute				2.564					
a.5 Altre esposizioni	78			137.633		66	166.641		89
TOTALE A	**78**	-	-	**140.549**	**1.146**	**66**	**167.217**	**5.082**	**89**
B. Esposizioni "fuori bilancio"									
b.1 Sofferenze									
b.2 Incagli									
b.3 Altre attività deteriorate									
b.4 Altre esposizioni				2.637			1.749		
TOTALE B	-	-	-	**2.637**	-	-	**1.749**	-	-
TOTALE A + B	**78**	-	-	**143.186**	**1.146**	**66**	**168.966**	**5.082**	**89**

Distribuzione temporale per durata residua contrattuale delle attività finanziarie

(migliaia di euro)

Voci/Scaglioni temporali	Consistenze al 31/12/2013									
	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 1anno fino a 5 anni	Oltre 5 anni	Durata indeterminata
Attività per cassa										
A.1 Titoli di Stato				47	34.418	33.080	150.342	317.698	85.097	
A.2 Altri titoli di debito	3.434	7	11	3.128	4.315	43.470	34.059	145.469	34.266	
A.3 Quote OICR	2.338									
A.4 Finanziamenti										
- Banche	184.384	510	27.036	9.394	50.176	9.500	9.551			
- Clientela	146.149	95.643	4.787	8.368	13.753	32.898	14.250	8.516	7.901	
Passività per cassa										
B.1 Depositi e conti correnti										
- Banche	45.690	5.000			15.702	22.010				
- Clientela	350.160									
B.2 Titoli di debito										
B.3 Altre passività	6.331	359.958	103.061		2.103	15.306	25.462	420.065		
Operazioni "fuori bilancio"										
C.1 Derivati finanziari con scambio di capitale										
+ Posizioni lunghe	7.251	356.823	90.766	157.754	322.314	9.284	172.016	411.744	2.210	
+ Posizioni corte	29.004	143.293	107.637	330.717	368.946	18.599	8.360	258.125	683	
C.2 Derivati finanziari senza scambio di capitale										
+ Posizioni lunghe	60.210		102	201	11	37				
+ Posizioni corte	66.571		171	292	182	36				
C.3 Depositi e finanziamenti da ricevere										
+ Posizioni lunghe										
+ Posizioni corte										
C.4 Impegni irrevocabili a erogare fondi										
+ Posizioni lunghe		109	676	734	355	9.495	592.515	10		
+ Posizioni corte										
C.5 Garanzie finanziarie rilasciate	1.314						288			
C.6 Garanzie finanziarie ricevute										
C.7 Derivati creditizi con scambio di capitale										
- Posizioni lunghe						64.926	1.000	392.753	5.500	
- Posizioni corte						64.926	1.000	392.753	5.500	
C.8 Derivati creditizi senza scambio di capitale										
- Posizioni lunghe	5.159									
- Posizioni corte	8.592									

Esposizione per cassa: dinamica delle rettifiche di valore complessive

(migliaia di euro)

		Consistenze al 31/12/2013									
		Esposizioni verso banche					Esposizioni verso clientela				
		Sofferenze	Incagli	Esposizioni ristrutturate	Esposizioni scadute	Totale	Sofferenze	Incagli	Esposizioni ristrutturate	Esposizioni scadute	Totale
A.	***Rettifiche complessive iniziali***	**-**	**-**	**-**	**49**	**49**	**7.303**	**2.141**	-	-	**9.444**
	- di cui: esposizioni cedute non cancellate										
B.	***Variazioni in aumento***	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**2.417**	**-**	**-**	**726**	**3.143**
B.1	rettifiche di valore	-	-	-		-	170	-	-	210	380
B.1.bis	perdite da cessione						-	-			
B.2	trasferimenti da altre categorie di esposizioni deteriorate	-	-	-	-	-	2.141	-	-	-	2.141
B.3	altre variazioni in aumento	-	-	-		-	106	-	-	516	622
C.	***Variazioni in diminuzione***	**-**	**-**	**-**	**49**	**49**	**3.609**	**2.141**	**-**	**-**	**5.750**
C.1	riprese di valore da valutazione	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C.2	riprese di valore da incasso	-	-	-	47	47	1.174	-	-	-	1.174
C.2.bis	utili da cessione	-	-	-	-	-	-				
C.3	cancellazioni	-	-	-	-	-	1.885	-	-	-	1.885
C.4	trasferimenti ad altre categorie di esposizioni deteriorate	-	-	-	-	-	-	2.141	-	-	2.141
C.5	altre variazioni in diminuzione	-	-	-	2	2	550	-	-	-	550
D.	***Rettifiche complessive finali***	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**6.111**	-	**-**	**726**	**6.837**
	- di cui:										
	- rettifiche specifiche	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	- rettifiche di portafoglio	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E.	***Rettifiche di valore imputate a P/L***					-	170	-	-	210	380

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

(migliaia di euro)

Portafogli	Consistenze al 31/12/2013				
	Valore dell'esposizione	Esposizioni garantite			Esposizioni dedotte dal patrimonio di vigilanza
		Garanzia reale	Garanzia personale	Derivati su crediti	
Esposizioni verso o garantite da Amministrazioni Centrali e Banche Centrali	**648.011**				
- classe di merito creditizio 1	648.011				
- 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	**10.523**				
- classe di merito creditizio 1					
- classe di merito creditizio 2					
- classe di merito creditizio 3	10.523				
- 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	**163.747**	**206.124**			
- classe di merito creditizio 1	121.427				
- classe di merito creditizio 2					
- classe di merito creditizio 3	42.253				
- classe di merito creditizio 4 e 5					
- classe di merito creditizio 6					
Esposizioni verso o garantite da Imprese	**114.732**	**26.976**			
- classe di merito creditizio 1					
- classe di merito creditizio 2					
- classe di merito creditizio 3 e 4	114.732				
- classe di merito creditizio 5 e 6					
Esposizioni al dettaglio	**47.755**	**50**			
Esposizioni garantite da immobili	**16.992**				
Esposizioni scadute	**7.215**				
Esposizioni ad alto rischio					
Esposizioni sotto forma di obbligazioni bancarie garantite	**57.608**				
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	238				
- classe di merito creditizio 5 e 6					
Altre esposizioni	**71.852**	**30**			
Totale attività di rischio per cassa	**1.138.674**				
Totale garanzie rilasciate e impegni ad erogare fondi	**45.496**				
Totale contratti derivati	**42.151**				
Totale operazioni SFT e operazioni con regolamento a lungo termine	**10.812**				
Compensazione tra prodotti diversi					
Totale generale	**1.237.133**	**233.180**	**-**	**-**	**-**

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 cosituiti 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.

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 31/12/2013		
	Garanzie reali e finanziarie	Altre garanzie	Garanzie personali e derivati su crediti
Amministrazioni centrali e banche centrali			
Intermediari vigilati	206.124		
Enti territoriali			
Enti senza scopo di lucro ed enti del settore pubblico			
Banche multilaterali di sviluppo			
Organismi internazionali			
Imprese	26.976		
Esposizioni al dettaglio	50		
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	**30**		
Totale	**233.180**	**-**	**-**

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 31/12/2013
Approccio standardizzato	**230.874**
- contratti derivati	48.635
- operazioni SFT e operazioni con regolamento a lungo termine	182.239

Rischio di controparte

(migliaia di euro)

Rischio di controparte	Valore al 31/12/2013
Approccio standardizzato	**1.316**
- contratti derivati	1.062
- operazioni SFT e operazioni con regolamento a lungo termine	254
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	174.877	555.386		
b) Credit spread products				
c) Total rate of return swap				
d) Altri				
Totale 31/12/2013	**174.877**	**555.386**	**-**	**-**
Valori medi	**196.922**	**523.452**	**-**	**-**
2. Vendite di protezione				
a) Credit default products	289.303	301.322		
b) Credit spread products				
c) Total rate of return swap				
d) Altri				
Totale 31/12/2013	**289.303**	**301.322**	**-**	**-**
Valori medi	**310.895**	**261.725**		

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

(migliaia di euro)

	Tipologia di operazioni/Valori	Consistenze al 31/12/2013		
		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	25.751	520	-
4.	Società finanziarie	4.626	58	-
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	403.322	7.252	-
4.	Società finanziarie	125.000	2.183	
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 31/12/2013	**558.699**	**10.013**	**-**

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 31/12/2013								
	Governi e Banche Centrali	Altri enti pubblici	Banche	Società finanziarie	Società di assicurazione	Imprese non finanziarie	Altri soggetti	Totale fair value positivo	Totale fair value negativo
1) Titoli di debito e tassi d'interesse									
- valore nozionale			10.000						
- fair value positivo								-	
- fair value negativo			-443						-443
- esposizione futura			150						
2) Titoli di capitale e indici azionari									
- valore nozionale			4.400						
- fair value positivo			133					133	
- fair value negativo									
- esposizione futura			397						
3) Valute e oro									
- valore nozionale		1.988	32.742	999			10.709		
- fair value positivo		39	588	60			137	824	
- fair value negativo			-62				-120		-182
- esposizione futura									
4) Altri valori									
- valore nozionale									
- fair value positivo									
- *fair value negativo*									
- 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 31/12/2013								
	Governi e Banche Centrali	Altri enti pubblici	Banche	Società finanziarie	Società di assicurazione	Imprese non finanziarie	Altri soggetti	Totale fair value positivo	Totale fair value negativo
1) Titoli di debito e tassi d'interesse									
- valore nozionale			1.697.743	101.500					
- fair value positivo			53.067	3.344				56.411	
- fair value negativo			-54.561	-7.076					-61.637
2) Titoli di capitale e indici azionari									
- valore nozionale			6.950	4.400					
- fair value positivo			108					108	
- fair value negativo			-816	-133					-949
3) Valute e oro									
- valore nozionale			932.411	135.789			43.483		
- fair value positivo			84.809	5.161			457	90.427	
- fair value negativo			-101.812	-29.680			-179		-131.671
4) Altri valori									
- valore nozionale									
- fair value positivo									
- *fair value negativo*									

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

(migliaia di euro)

	Consistenze al 31/12/2013						
	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			146.419	10.745			
- fair value negativo			-204.906	-50.525			
- esposizione futura			30.696	5.437			
- rischio di controparte netto			146.419	10.745			

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, 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 31/12/2013										
	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		3.592		3.592						39	(343)
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	**-**	**3.830**	**-**	**3.830**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**81**	**(343)**

* 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 31/12/2013
Strumenti di private equity detenuti in forma sufficientemente diversificata	
Strumenti di capitale quotati sui mercati regolamentati	
Altri strumenti di capitale	**3.830**
Totale strumenti di capitale	**3.830**

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 un anno, 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 di circa 4 anni.

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 31.12.2013

(dati in € 000)

Divisa	-200 bp	+200 bp
EUR	6.782	-6.782
Altre	50	-50
Totale	**6.832**	**-6.832**

Tavola 15 – Sistemi e prassi di remunerazione e incentivazione

Le molteplici fonti normative in continua evoluzione ed aggiornamento dimostrano che le legislazioni comunitarie e italiane riservano una specifica attenzione alle politiche e prassi di remunerazione adottate dagli intermediari. E' stata emanata la comunicazione congiunta Banca d'Italia e Consob del 29 gennaio relativa agli Orientamenti ESMA 2013/606 sulle politiche e prassi retributive (Mifid). Inoltre la Banca d'Italia emanerà a breve l'aggiornamento delle succitate Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari che daranno attuazione alla direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (cd. CRD 4). L'EBA ha infine pubblicato in data 4 marzo 2014 il testo definitivo delle norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante); la Commissione Europea deve approvare tale normativa che entrerà definitivamente in vigore successivamente alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

La disciplina comunitaria reca tra l'altro principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di: garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione; gestire efficacemente possibili conflitti di interesse; assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario; accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; rafforzare l'azione di controllo da parte dell'Autorità di Vigilanza. L'obiettivo è di pervenire, nell'interesse di tutti gli *stakeholders*, a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e per il sistema nel suo complesso. Le disposizioni si applicano alle banche e ai gruppi bancari, comprese le loro componenti estere.

Il Consiglio di Amministrazione di Arepo BP, nella seduta del 25 marzo 2014 ha approvato la revisione della direttiva in materia di remunerazione per tener conto degli aggiornamenti normativi di cui sopra. La direttiva in tema di remunerazione è stata rivista al fine di recepire i nuovi principi in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche fermo restando che, in seguito alla prossima emanazione dei provvedimenti definitivi, potranno rendersi necessarie ulteriori integrazioni o modifiche.

In particolare la direttiva è stata aggiornata per recepire le seguenti principali modifiche:

1. Limite di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione; se previsto dalla Statuto l'Assemblea può fissare un rapporto più elevato, fino ad un massimo di 2:1. Per i responsabili delle funzioni aziendali di controllo e per il Dirigente Preposto la componente variabile non può superare il 25% della remunerazione totale individuale.
2. Personale più rilevante: il perimetro del personale più rilevante è stato adeguato per tenere conto di tutte le risorse la cui attività professionale ha un impatto significativo sul profilo di rischio delle Società, in funzione dei *regulatory technical standards* (di seguito "RTS") definiti dall'EBA. Nello specifico sono state aggiunte (i) tutte le risorse apicali, intese come le risorse che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale, (ii) il Responsabile della Funzione Sistemi Informativi, (iii) altri soggetti che assumono rischi significativi secondo i criteri qualitativi previsti dai citati *standard* e (iv) qualsiasi altro dipendente

con retribuzione annua lorda complessiva superiore alla remunerazione del personale che ricade nei criteri quantitativi previsti dai medesimi *standard*.

3. Liquidazione della componente variabile: per il personale più rilevante una quota della componente variabile deve essere bilanciata tra *cash* e strumenti finanziari; oltre che soggetta a sistemi di pagamento differito. Per il differimento si deve tener conto, per gli amministratori esecutivi, direttore generale e risorse apicali della rilevanza dell'importo.
4. *Golden parachutes* (ad oggi non contrattualizzati): si definisce il limite di 2 annualità della remunerazione fissa, e la loro assoggettabilità alle regole sulla componente variabile, come indicato nella normativa.
5. Altre revisioni: sono stati inoltre introdotti i) l'obbligo che le forme di retribuzione incentivante siano coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework – RAF), ove applicabile, e con le politiche di governo e di gestione dei rischi e ii) la necessità che le politiche e le prassi retributive contribuiscano al perseguimento del miglior interesse dei clienti.

La direttiva, così come modificata, 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 specificità normative dello Stato di appartenenza. Tale direttiva è stata definita avuto riguardo al fatto che: i) 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; ii) 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; iii) le forme di retribuzione incentivante devono essere coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (*Risk Appetite Framework* – "RAF"), ove applicabile, e con le politiche di governo e di gestione dei rischi; iv) le politiche e le prassi retributive contribuiscono al perseguimento del miglior interesse dei clienti come indicato dalle regole di condotta e dagli obblighi in materia di conflitto di interessi previsti dalla MIFID. I principi generali fissati dalla direttiva sono: (i) effettuare un'autovalutazione per identificare il "personale più rilevante", in base alle disposizioni e alla normativa di volta in volta applicabile. 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 ruolo e la componente variabile non può superare il 25% della remunerazione totale individuale; (iv) sottoporre ad approvazione del Consiglio di Amministrazione l'ammontare massimo da erogare a titolo di *bonus* annuale (*bonus pool)*; (v) tenere conto nella determinazione del *bonus annuale* di elementi qualitativi e quantitativi e con particolare riferimento a questi ultimi considerare il raggiungimento degli obiettivi di *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, anche in funzione della rilevanza dell'importo e, per il personale più rilevante, bilanciata tra *cash* e strumenti finanziari; (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) eventuali compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (cd.

paracadute) devono essere collegati alla *performance* realizzata ed ai rischi assunti e non possono superare il limite di due annualità della remunerazione fissa; (ix) non prevedere *bonus* garantiti, salvo casi eccezionali accordati solo al momento dell'assunzione e limitatamente al primo anno d'impiego.

La novellata versione della direttiva è stata inoltrata alle Controllate e sarà recepita dai Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo alla prima occasione utile.

Banca Profilo in particolare ha recepito la direttiva, e coerentemente aggiornato la propria politica di remunerazione, nel corso della seduta del Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2014 ; la modifica della politica di remunerazione sarà portata all'approvazione dell'Assemblea ordinaria del 29 aprile 2014. Oltre a recepire le novità previste dalla direttiva di Capogruppo le principali modifiche apportate alla politica di remunerazione riguardano :

1. Limite di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione: la proposta è quella di innalzare il limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione a 2:1 per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e il personale appartenente alle Aree di *Business*.
2. Individuazione del Personale più rilevante: il perimetro del personale più rilevante è stato adeguato in considerazione degli *standard* tecnici dell'EBA, fatte salve le facoltà di esenzione previste dalla normativa, che saranno declinate in dettaglio a cura dell'Amministratore Delegato e approvate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni.
3. Componente variabile: con riferimento al differimento della componente variabile viene introdotta per il personale più rilevante una soglia di 50.000 Euro (soglia di rilevanza), ancorché non espressamente previsto dalla normativa, superata la quale la componente variabile sarà liquidata secondo le regole più stringenti previste dalla normativa (50% *cash* e 50% in strumenti finanziari soggetti a periodi di *retention*; differimento di almeno il 40% in quote di pari importo in un periodo di 5 anni; per gli Amministratori esecutivi, il Direttore Generale e le risorse apicali, il differimento sarà di almeno il 60% qualora la componente variabile sia superiore a 200.000 Euro. Per il restante personale la soglia di rilevanza è fissata nel 75% della RAL, superata la quale la componente variabile sarà liquidata liquidata 50% *cash* e *upfront* e 50% *cash* dopo 12 mesi.
4. Promotori finanziari: in caso di eventuale inserimento di Promotori Finanziari con contratto di agenzia, è stato previsto che la remunerazione comprenda sia una componente "ricorrente", assimilabile alla componente fissa, sia una componente "non ricorrente", assimilabile alla remunerazione variabile.

Nell'occasione, sono state riviste inoltre alcune previsioni quali (i) la definizione da parte del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni, di un ammontare da erogare nel corso dell'anno a supporto di speciali iniziative commerciali (quali ad esempio i *contest*) oltre che per i già previsti scopi di *retention,* (ii) l'integrazione dell'informativa al pubblico e (iii) la limitazione al 25% della retribuzione della componente variabile dei responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili e societari.

La revisione della politica di remunerazione è avvenuta in coerenza con l'*iter* previsto ed ha coinvolto, oltre che la funzione Risorse Umane, le Funzioni *Risk Management*, Pianificazione e Controllo, Organizzazione e Legale Societario. La nuova politica ha ricevuto dalla Funzione Compliance e Antiriciclaggio parere di

conformità alla normativa ed è stata positivamente valutata dal Comitato Remunerazioni della Banca del 20 marzo 2014. La proposta illustrata ha ricevuto inoltre parere di *governance* favorevole dalla Capogruppo.

I Consigli di Amministrazione delle altre società appartenenti al Gruppo, Banque Profil de Gestion, Arepo Fiduciaria e Profilo Real Estate 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 politiche e le prassi di remunerazione adottate per il 2013 sono allineate alla normativa applicabile e ai principi e alle linee guida contenute nella direttiva di Capogruppo 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. Quale indicatore del grado di patrimonializzazione, è utilizzato il *Tier* 1 *ratio* consolidato; per l'esercizio 2013 il *Tier 1 ratio* consolidato è superiore al requisito minimo del 15%. Con riferimento ai risultati societari, per ciascuna società si riporta quanto segue:

1. Banca Profilo

A Informativa qualitativa

A.1 Politica di remunerazione 2013

i) 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 e alla direttiva di Capogruppo, 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. In particolare la Funzione Risorse Umane ha rivisto nel 2013 la Politica di Remunerazione con il supporto delle Funzioni Organizzazione, Pianificazione e Controllo, *Risk Management* e Legale e Societario. La Funzione *Compliance* e Antiriciclaggio ha validato la Politica di remunerazione e la sua conformità al quadro normativo di riferimento. Il Consiglio di Amministrazione ha approvato la revisione della Politica di remunerazione il 21 marzo 2013, sottopostagli dal Comitato Remunerazioni. La Politica di remunerazione è stata altresì trasmessa alla Capogruppo per il prescritto parere di *governance*. Infine la Politica di remunerazione è stata approvata dall'Assemblea ordinaria del 29 aprile 2013.

Informativa del Comitato Remunerazioni in merito all'attività svolta in materia di Politica di remunerazione

Il Comitato Remunerazioni, formato da consiglieri indipendenti, è composto dai seguenti membri: Ing. Umberto Paolucci, Presidente del Comitato, Prof.ssa Sabrina Bruno e Prof.ssa Paola Profeta.

Partecipano inoltre alle riunioni il Presidente del Consiglio di Amministrazione (Dott. Matteo Arpe) ed il Presidente del Collegio Sindacale (Dott. Edoardo D'Andrea) o altro Sindaco da questi designato; possono comunque partecipare gli altri sindaci effettivi.

Nel corso dell'esercizio 2013, il Comitato Remunerazioni si è riunito tre volte secondo le modalità di seguito dettagliate:

Riunione del 21/2/2013:

Partecipanti: Tutti i membri del Comitato, Presidente del Consiglio di Amministrazione, Presidente del Collegio Sindacale, Amministratore Delegato (Dott. Fabio Candeli)
Durata: 1 h

Riunione del 15/3/2013:

Partecipanti: Tutti i membri del Comitato, Presidente del Consiglio di Amministrazione, Presidente del Collegio Sindacale, Amministratore Delegato (Dott. Fabio Candeli)
Durata: 3,5 h

Riunione del 21/3/2013:

Partecipanti: Tutti i membri del Comitato, Presidente del Consiglio di Amministrazione, Presidente del Collegio Sindacale, Amministratore Delegato (Dott. Fabio Candeli)
Durata: 1 h

La durata media delle riunioni del Comitato è stata pertanto di circa 1,8 h (110 minuti) e la partecipazione è sempre stata totalitaria.

Il Comitato Remunerazioni ha svolto, nel corso delle riunioni tenutesi nel 2013, le funzioni attribuitegli dal Regolamento di funzionamento del Consiglio di Amministrazione che disciplina lo svolgimento dei compiti del Comitato stesso.

Con riferimento al processo di definizione ed attuazione della Politica di remunerazione, il Comitato ha partecipato al processo di verifica della corretta applicazione della Politica adottata dalla Banca. Nello specifico, il Comitato ha fornito le proprie valutazioni sul raggiungimento degli obiettivi di performance ai quali sono legati i piani di incentivazione del personale e sull'accertamento di tutte le condizioni poste per l'erogazione del monte bonus, avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti; ha inoltre espresso il proprio parere a favore del Consiglio di Amministrazione per la determinazione dei compensi a favore dei componenti degli organi con funzione strategica e di gestione, del Direttore Generale

e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo (Compliance e Antiriciclaggio, Internal Audit, Risk Management), Risorse Umane e Dirigente preposto. Il Comitato Remunerazioni ha infine espresso il proprio parere in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante personale.

Il Comitato ha altresì valutato la proposta di una terza e ultima assegnazione di stock option ai dipendenti, ivi inclusi l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale.

Il Comitato ha altresì fornito il proprio parere sulla nuova Politica di remunerazione da applicarsi nel corso dell'esercizio 2013. 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.

Si precisa che il Comitato Remunerazioni ha tenuto conto della comunicazione di Banca d'Italia del 13 marzo 2013 sui criteri cui ispirare le politiche relative ai bilanci: la Banca d'Italia confermava la necessità di azionare tutte le leve utili a rafforzare il patrimonio con particolare riferimento alle politiche di remunerazione e alla distribuzione dei dividendi agli azionisti.

ii) 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.

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 qualitative 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).

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 *perfomance*);
- 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.

iii) Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

La Banca attraverso la propria Politica retributiva persegue la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del *management*, sia in un'ottica di breve periodo sia in quella di medio-lungo periodo, attraverso una prudente gestione dei rischi aziendali. I 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. A tal fine il pacchetto retributivo complessivo bilancia componenti fisse e variabili, monetarie e non.

La componente fissa remunera le competenze manageriali e tecniche dei dipendenti, ricercando un livello che garantisca la continuità manageriale e la competitività sul mercato. Inoltre, la rilevanza della componente fissa all'interno del pacchetto complessivo è tale da ridurre il rischio di comportamenti eccessivamente speculativi focalizzati sui risultati di breve termine. La retribuzione fissa, composta dallo stipendio e dai *benefit,* viene aggiornata, oltre che per effetto dei rinnovi contrattuali, attraverso incrementi retributivi meritocratici.

Attraverso le componenti variabili di breve termine (*bonus* annuale) e le componenti variabili di medio-lungo termine (*bonus* differiti e strumenti finanziari), si persegue invece la differenziazione meritocratica, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati dimostrati nel breve e lungo termine.

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.

Al "personale più rilevante" si applicano regole più stringenti sulla retribuzione variabile e nello specifico il *bonus* annuale, per la parte eccedente la soglia di una volta la retribuzione annua lorda, è erogato in forma differita su 2 ulteriori *tranche* (50% dopo 12 mesi e 50% dopo 24 mesi) in modo che si tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca, fermo restando il rispetto dei predetti *gate* di accesso.

Per il restante personale, qualora la componente variabile superi la soglia di una volta la retribuzione annua lorda, l'eccedenza viene erogata dopo 12 mesi, fermo restando il rispetto dei *gate* di accesso.

La Politica di remunerazione prevede per tutti 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.

Con riferimento alla componente differita del *bonus* a valere sul 2012, essendo verificate le condizioni di *performance*, sono stati liquidati tre dipendenti.

iv) Indicatori di performance della remunerazione variabile

La remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi, incluso il Presidente, prevede 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.. 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.

La determinazione del compenso, sia fisso che variabile, spettante al Direttore Generale è attribuita al Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni. 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 azioni 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.

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. 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.

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* varia in base all'Area di appartenenza e tiene in considerazione, in funzione del raggiungimento dell'obiettivo di *budget*, un *mix* di obiettivi quantitativi (risultati economici conseguiti quali ad esempio il margine lordo decurtato dei costi indiretti dell'Area opportunamente corretto per tener conto dei rischi e degli accantonamenti) e obiettivi qualitativi (ad esempio l'allineamento al modello di *business*, il supporto specialistico fornito e la correttezza e affidabilità professionale). 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.

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. La distribuzione dei *bonus* individuali dipende dalla valutazione delle *performance* rispetto agli obiettivi quali/quantitativi, quali ad esempio le competenze tecniche, l'allineamento al modello e il controllo dei costi, e dal ruolo/responsabilità dei singoli componenti la struttura secondo un modello proporzionale.

Nella determinazione della parte variabile della retribuzione per tutti i dipendenti, 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.

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 stati 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.

Nel corso del 2013 si è completata l'assegnazione delle opzioni previste dal Piano di Stock Option maggio 2010 - maggio 2016.

v) 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.

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. Il *bonus* annuale ha un *cap* pari a due volte la componente fissa per le risorse appartenenti alle Aree di Business, il Direttore Generale e l'Amministratore Delegato e, per quest'ultimo, qualora ecceda il monte emolumenti determinato dall'Assemblea, il *bonus* è sottoposto all'Assemblea per l'approvazione. Per le restanti risorse, 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 ha utilizzato 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.

A.2 Nuova Politica di Remunerazione

i) 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;
- approva i compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (cd. *golden parachutes*), ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa;
- se statutariamente previsto, delibera su un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale superiore al rapporto 1:1 con un limite massimo di 2:1.

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 aziendali di controllo (*Internal Audit, Compliance* e Antiriciclaggio, *Risk Management*);
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del "personale più rilevante";
- vigila sulla corretta applicazione delle regole sulla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione per il Consiglio per le relative decisioni;
- collabora con gli altri Comitati interni al Consiglio, in particolare con il Comitato Controllo e Rischi che esamina se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale e della liquidità;

- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nell'elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea;
- ha accesso alle informazioni aziendali rilevanti all'espletamento delle proprie funzioni e dispone delle risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'indipendenza operativa.

Coerentemente con la normativa di riferimento e con la direttiva di Capogruppo in materia di remunerazione, il processo di elaborazione della Politica di remunerazione prevede che 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 Consiglio di Amministrazione approva la revisione della Politica di remunerazione, che gli viene sottoposta dal Comitato Remunerazioni; tale Politica è soggetta al preventivo parere di *governance* della Capogruppo.

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; la Politica è stata inoltre sottoposta a parere di *governance* della Capogruppo.

ii) 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 un mese della Banca non inferiore a 30 milioni di Euro 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 e delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, definisce una proposta di *bonus pool* complessivo a favore dei dipendenti con esclusione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo, 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 qualitative e quantitative in merito ai risultati della Società e del Gruppo stimati e al raffronto con l'esercizio precedente, alla distribuibilità di un dividendo 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 aziendali di Controllo, 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 aziendali di Controllo, 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 *perfomance*);
- devono mantenersi comunque entro limiti massimi predefiniti;
- sono differiti per la parte eccedente la soglia definita.

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 *perfomance* 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* e degli obiettivi di *business* sempre più sfidanti, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del 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, e a supporto di speciali iniziative commerciali (a titolo esemplificativo possono ricadere in tale tipologia di iniziative i *contest* per la nuova raccolta o altre iniziative di stabilizzazione delle masse). L'Amministratore Delegato deve preventivamente verificare che i *gate* d'accesso siano soddisfatti alla data di riconoscimento dell'*una tantum* 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 *rentention/*iniziative commerciali dovrà essere ricompreso nel monte *bonus* complessivo relativo all'esercizio di competenza. Qualora l'Amministratore Delegato si trovi nella necessità di dover ampliare tale ammontare, dovrà richiederne la preventiva autorizzazione al Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazioni.

iii) Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

La Banca attraverso la propria Politica retributiva persegue la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del *management*, sia in un'ottica di breve periodo sia in quella di medio-lungo periodo, attraverso una prudente gestione dei rischi aziendali. I 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. A tal fine il pacchetto retributivo complessivo bilancia componenti fisse e variabili, monetarie e non.

La componente fissa remunera le competenze manageriali e tecniche dei dipendenti, ricercando un livello che garantisca la continuità manageriale e la competitività sul mercato. Inoltre, la rilevanza della componente fissa all'interno del pacchetto complessivo è tale da ridurre il rischio di comportamenti eccessivamente speculativi focalizzati sui risultati di breve termine. La retribuzione fissa, composta dallo stipendio e dai *benefit,* viene aggiornata, oltre che per effetto dei rinnovi contrattuali, attraverso incrementi retributivi meritocratici.

Attraverso le componenti variabili di breve termine e le componenti variabili di medio-lungo termine, si persegue invece la differenziazione meritocratica, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati dimostrati nel breve e lungo termine.

La Banca, nell'ambito del proprio processo di auto-valutazione e sulla base di quanto previsto dalla normativa ed in coerenza con le disposizioni di Capogruppo in materia, ha identificato come "*material risk taker*" o "personale più rilevante" le seguenti figure:

- Amministratore Delegato;
- Direttore Generale;
- Risorse apicali, intese come le risorse che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale;
- Responsabili delle Funzioni Tesoreria, Intermediazione e Mercati;
- Addetti della Funzione Mercati che impegnano la Banca per rischi superiori a quelli definiti dagli *standard* tecnici regolamentari emanati dall'EBA;
- Responsabile della Funzione Analisi e Ricerca;
- Responsabile della Funzione Risorse Umane;
- Responsabile della Funzione Sistemi Informativi;
- Personale con retribuzione lorda annua complessiva superiore alla remunerazione del personale che ricade nei criteri quantitativi previsti dagli *standard* tecnici regolamentari, fatte salve le facoltà di esenzione previste dalla normativa, che saranno declinate in dettaglio a cura dell'Amministratore Delegato, e approvate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazioni.

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

Con riferimento alla struttura della componente variabile, per il personale appartenente alla categoria del personale più rilevante, una quota pari ad almeno il 50% della componente variabile differita e non differita deve essere bilanciata tra:

1. azioni o strumenti ad esse collegati e
2. gli strumenti individuati nella regolamentazione comunitaria [1].

La valutazione degli strumenti finanziari viene effettuata al momento in cui il beneficio viene accordato al personale. Gli strumenti devono inoltre essere soggetti ad un'adeguata politica di *retention* che – con divieto di vendita degli strumenti sino alla fine del periodo di mantenimento – allinei gli incentivi con gli interessi di lungo termine della Banca. Il periodo di *retention,* definito nell'ambito di ogni singolo Piano, per

[1] Gli strumenti previsti sono: a) strumenti di capitale aggiuntivo di classe 1; b) strumenti di capitale di classe 2; c) altri strumenti convertibili, puntualmente definiti dal regolamento stesso. La scelta nell'uso e nella combinazione di queste 3 tipologie di strumenti è rimessa agli intermediari; le banche che – in forza delle previsioni del Regolamento UE n. 575/2013 (cd. CRR) – non emettono strumenti di capitale aggiuntivo di classe 1 o di classe 2 devono comunque fare ricorso alla categoria sub c).

gli strumenti finanziari non differiti non può essere inferiore a 2 anni. Per gli strumenti finanziari differiti, il periodo di *retention*, che si computa a partire dalla fine del periodo di differimento, può essere più breve.

Una quota sostanziale, pari ad almeno il 40%, o almeno il 60% per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e le risorse apicali, qualora la componente variabile rappresenti un importo elevato (componente variabile complessiva pari o superiore a 200.000 Euro), deve essere soggetta a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 3-5 anni. Tra la fine del periodo di valutazione e il pagamento della prima quota deve intercorrere almeno un anno. Prima della fine del periodo di differimento sugli strumenti finanziari erogati non possono essere distribuiti dividendi o corrisposti interessi. Sulla parte per cassa possono essere calcolati interessi in linea con i tassi di mercato. Il periodo di *retention* può attestarsi su un minimo di 3 anni in presenza di un periodo di valutazione pluriennale; in presenza di un periodo di valutazione di un solo anno, il differimento deve essere di almeno 5 anni, secondo un criterio pro-rata, fermo restando il rispetto delle condizioni di erogazione della componente variabile. La quota differita sarà diluita in parti uguali per ciascuno degli anni di differimento.

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

Per il restante personale che non rientra nella categoria del personale più rilevante, le componenti variabili maggiori della soglia del 75% della retribuzione annua lorda, saranno liquidate 50% *cash* e *upfront* e 50% *cash* dopo 12 mesi, fermo restando il rispetto delle condizioni di erogazione della componente variabile stessa. Pertanto qualora la componente variabile sia inferiore o uguale alla suddetta soglia di rilevanza, la stessa viene liquidata *cash* e *upfront*

La Politica di remunerazione prevede per tutti 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.

La Banca ha definito il limite all'incidenza della parte variabile sul fisso per categorie e ruoli. Il *cap* è pari al 100% per i dipendenti appartenenti alla Struttura Operativa, e pari al 200%, previa approvazione da parte dell'Assemblea secondo i *quorum* stabiliti dalla Banca d'Italia[2], per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e per le risorse appartenenti alle Aree di *Business*[3]. Sono escluse dalle descritte regole per la

[2] L'Assemblea può fissare un rapporto più elevato , ma comunque entro il limite del 200% (rapporto 2:1) se:

- In prima convocazione l'Assemblea è costituita con almeno la metà del capitale sociale e la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno i 2/3 del capitale sociale presente;
- in seconda convocazione e in quelle successive la deliberazione è assunta con il voto favorevole di almeno i 3/4 del capitale rappresentato in Assemblea, qualunque sia il capitale sociale con cui l'Assemblea è costituita.

Il personale a cui la decisione assembleare si riferisce non può esercitare i diritti di voto eventualmente posseduti, direttamente o indirettamente, nella Banca.

[3] Tale approvazione da parte dell'Assemblea necessita la preventiva modifica statutaria e la comunicazione da parte del Consiglio di Amministrazione, almeno 60 giorni prima dell'Assemblea stessa, alla Banca d'Italia della proposta di innalzamento del rapporto. Entro 30 giorni dall'approvazione, il Consiglio di Amministrazione trasmetterà alla Banca d'Italia la decisione dell'Assemblea dei soci con chiara indicazione dei limiti approvati.

definizione del limite all'incidenza della parte variabile sul fisso, i Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo e il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili e societari per i quali la componente variabile non può comunque superare il 25% della remunerazione totale.

La Banca non ha ad oggi contrattualizzato clausole che assicurino compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (cd. paracadute). Eventuali compensi di tale fattispecie dovranno essere collegati alla *performance* realizzata ed ai rischi assunti e non potranno superare il limite di 2 annualità della remunerazione fissa. Inoltre saranno soggetti alle prescritte regole sulla componente variabile della remunerazione.

La Banca non ha ad oggi promotori finanziari legati da un contratto di agenzia; qualora si presentasse l'opportunità di inserire tali figure, la remunerazione degli stessi dovrà essere distinta tra una componente "ricorrente", che rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione, equiparata alla componente fissa, e una componente "non ricorrente", che ha invece una valenza incentivante equiparata alla componente variabile con le relative regole.

iv) Indicatori di performance della remunerazione variabile

Il compenso per i membri del Consiglio di Amministrazione, ivi compreso il Presidente, viene stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina e per l'intera durata del mandato. Ove non vi abbia provveduto l'Assemblea, l'emolumento ai singoli Amministratori, ivi compreso il compenso annuo aggiuntivo a favore degli Amministratori investiti di particolari cariche, è determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2389 terzo comma del codice civile, nell'ambito del monte emolumento deliberato dall'Assemblea. Per i membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi, incluso il Presidente, è previsto esclusivamente l'emolumento annuale fisso. Con riferimento alla remunerazione del Presidente, il suo ammontare deve essere coerente con il ruolo ad esso attribuito e determinato ex ante in misura di almeno il 30% inferiore rispetto alla remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale. Per gli amministratori esecutivi il compenso può essere costituito esclusivamente da una componente fissa ad eccezione dell'Amministratore Delegato per il quale può essere prevista anche una componente variabile. A loro favore è in essere una polizza assicurativa per la responsabilità civile.

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

La determinazione del compenso, sia fisso che variabile, spettante all'Amministratore Delegato, nell'ambito dell'emolumento complessivo determinato dall'Assemblea, è di competenza del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale ex articolo 2389 del c.c.. In particolare, il Presidente del Consiglio di Amministrazione presenta una proposta al Comitato Remunerazione che, dopo averla esaminata, la sottopone al Consiglio di Amministrazione. La remunerazione dell'Amministratore Delegato, che è anche dirigente, è infatti composta da un compenso fisso e da un compenso variabile, in funzione del raggiungimento degli obiettivi annuali e di Piano. Il *bonus* è collegato al raggiungimento di un *mix* di:

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

La determinazione del compenso, sia fisso che variabile, spettante al Direttore Generale è attribuita al Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni. In particolare, l'Amministratore Delegato presenta una proposta al Comitato Remunerazione che, dopo averla esaminata, la sottopone al Consiglio di Amministrazione. La retribuzione del Direttore Generale si compone di un compenso fisso e di un compenso variabile, in funzione del raggiungimento degli obiettivi operativi annuali e di Piano. Il *bonus* è collegato al raggiungimento di un *mix* di:

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

La determinazione del compenso, sia fisso che variabile, spettante ai Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo 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 componente variabile per i Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo e per il Dirigente Preposto non può superare il 25% della remunerazione totale individuale. 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.

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, così come di seguito specificati:

Area Finanza:

- obiettivi quantitativi, legati al margine lordo decurtato dei costi indiretti dell'Area e della singola struttura, in funzione del raggiungimento dell'obiettivo di *budget,* legati agli eventuali accantonamenti (rischi ed oneri, rettifiche di valori su crediti e altro) e al raggiungimento dell'obiettivo annuale fissato per ciascuna struttura in termini di RORAC. Il RORAC prevede al numeratore i ricavi della *Business Unit* al netto dei costi di liquidità e di eventuali perdite sui crediti generati dalla struttura (rischio di controparte per derivati OTC, etc.) e al netto dei costi diretti e indiretti e, al denominatore, il *Value at Risk* (VaR) allocato sulla base dei limiti operativi definiti nel "Regolamento Area Finanza per l'assunzione dei rischi di mercato", calcolato su tutti i fattori di rischio di mercato rilevanti (rischi di tasso, azionario, di cambio ed emittente);

- obiettivi qualitativi, quali ad esempio l'allineamento al modello di *business* definito, lo sviluppo dell'offerta di prodotti, la gestione dei rischi, la qualità della relazione con la clientela, il controllo dei costi, la correttezza e l'affidabilità professionale e la collaborazione con le altre strutture.

Area Private Banking e Funzione Clientela Istituzionale:

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

Area *Asset Management* e Funzione *Investment Advisory*:

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

Area Prodotti e Servizi (Funzioni Crediti, Analisi e Ricerca e Marketing):

- obiettivi quali/quantitativi quali ad esempio il supporto specialistico all'Area Private Banking nella relazione con il cliente, lo sviluppo dell'offerta di prodotti e le capacità tecniche e analitiche.

Area *Investment Banking:*

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

Struttura Operativa (Aree Operative e Funzioni di Staff):

- obiettivi qualitativi legati alle specificità delle diverse strutture.

In tale ambito, la distribuzione dei *bonus* individuali dipende dalla valutazione delle *performance* rispetto agli obiettivi quali/quantitativi a monte definiti e dal ruolo/responsabilità dei singoli componenti la struttura. 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, in termini di costi complessivi, dei reclami ricevuti da parte della clientela e/o dei contenziosi generatisi in funzione dell'attività svolta, il numero di inadempimenti riscontrati negli obblighi contrattuali tra la banca e il cliente, ove applicabili, e più in generale, il mancato rispetto delle disposizioni normative esterne e interne.

v) Ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile

La retribuzione variabile si compone di incentivi annuali e incentivi di medio-lungo termine. 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*.

La Banca utilizza inoltre piani di incentivazione basati su strumenti finanziari che consentono:

- 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. Informazione quantitativa

Al 31 dicembre 2013 risultano verificati:

a) risultati di Gruppo, del consolidato Banca Profilo e della Banca positivi;
b) un *Tier* 1 *ratio* consolidato superiore al requisito minimo del 15%;
c) un saldo netto medio di liquidità a tre mesi della Banca positivo pari a 55 milioni di Euro.

L'andamento della Banca al 31 dicembre 2013 evidenzia un risultato della gestione operativa pari a 10,5 milioni di Euro, in crescita di oltre il 29% rispetto all'anno precedente e ricavi netti pari a 47,4 milioni di Euro, in crescita del 9% rispetto al precedente anno. I costi operativi aumentano di 1,5 milioni di Euro;

l'incremento è da attribuirsi ad altre spese amministrative a causa delle aumentate spese sui servizi informatici, di rappresentanza e pubblicitarie; i costi del personale sono sostanzialmente in linea con i valori dell'anno precedente.

L'utile di esercizio al lordo delle imposte è positivo e pari a 6,5 milioni di Euro in crescita di oltre il 70% rispetto al precedente esercizio. L'utile netto si attesta a 2,2 milioni di Euro in crescita rispetto al dato del 2012.

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

Non vi sono stati dipendenti con remunerazione complessiva nel 2013 pari o superiore a 1 milione di Euro.

2. Arepo Fiduciaria

Il Consiglio di Amministrazione di Arepo Fiduciaria del 26 luglio 2011 ha approvato il recepimento della direttiva di Capogruppo in materia di Remunerazioni ed ha stabilito - con il parere di *governance* favorevole dalla Capogruppo Arepo BP – (i) di non dotarsi di una politica di remunerazione, e (ii) di riferire annualmente alla Capogruppo sulle prassi remunerative adottate e sulla loro conformità rispetto alla normativa applicabile e alla direttiva.

Le prassi remunerative adottate nel corso del 2013 sono allineate alla normativa e ai principi e alle linee guida contenute nella Direttiva di Capogruppo.

Arepo Fiduciaria presenta a fine 2013 masse totali in amministrazione fiduciaria pari a circa 1,2 miliardi di Euro, in crescita rispetto a quelle di fine 2012 pari a 1,1 miliardi di Euro, rispetto a 1,3 miliardi di Euro di *budget*.

Per quanto riguarda i ricavi netti, si registra circa 1 milione di Euro, in crescita rispetto ai 0,9 milioni di Euro dell'anno 2012, rispetto ai 1,2 milioni di Euro di *budget*.

Il totale dei costi operativi è pari a circa 0,6 milioni di Euro, inferiore ai 0,8 milioni di Euro del *budget*. Tale scostamento è principalmente ascrivibile al significativo contenimento dei costi per effetto dell'intervenuta sostituzione dell'*outsourcer* informatico che ha ridotto le spese amministrative.

Nello specifico:

- il Bilancio mostra un utile netto di esercizio pari a 191.017 Euro;
- a livello di Gruppo si stima che il risultato complessivo sia positivo;
- il *Tier 1 ratio* consolidato è superiore al limite del 15%.

Alla luce dei risultati positivi di cui sopra e in considerazione dell'accantonamento al fondo rischi per 22.896 Euro, il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato l'erogazione, in favore dei dipendenti e degli altri collaboratori della Società, di un monte *bonus*, a valere sull'esercizio 2013, pari a 40.000 Euro, inclusi i contributi sociali, di cui Euro 13.000, oltre i contributi, in favore dell'Amministratore Delegato, soggetta al parere di *governance* della Capogruppo, e i restanti Euro 17.000, oltre i contributi, in favore dei dipendenti ed altri collaboratori della società.

3. Banque Profil de Gestion

Il Consiglio di Amministrazione di Banque Profil de Gestion del 20 luglio 2011 ha approvato il recepimento della direttiva di Capogruppo in materia di Remunerazioni ed ha stabilito - con il parere di *governance* favorevole dalla Capogruppo Arepo BP – (i) di non dotarsi di una politica di remunerazione, e (ii) di riferire annualmente alla Capogruppo sulle prassi remunerative adottate e sulla loro conformità rispetto alla normativa applicabile e alla direttiva.

Le prassi remunerative adottate nel corso del 2013 sono allineate alla normativa e ai principi e alle linee guida contenute nella Direttiva di Capogruppo.

Banque Profil de Gestion ha completato il piano di ristrutturazione e *turnaround* della Società; la raccolta è diminuita in esito all'evoluzione della nuova fiscalità internazionale che ha portato una migrazione delle masse in altre piazze. Complessivamente i ricavi sono diminuiti anche ad effetto della forte contrazione del comparto *capital market* e i costi operativi si sono contratti soprattutto per la diminuzione del costo del personale; la Banca ha chiuso pertanto l'esercizio 2013 con un utile di 0,4 milioni di Euro. Il Consiglio di Amministrazione ha determinato un *bonus pool* di 56.860 Euro di cui sono stati effettivamente erogati 16.675 Euro alle risorse del Capital Markets e 16.245 Euro a due risorse del Back Office.

4. Profilo Real Estate

Il Consiglio di Amministrazione di Profilo Real Estate del 26 luglio 2011 ha approvato il recepimento della Direttiva di Capogruppo in materia di Remunerazioni ed ha stabilito – con il parere di *governance* favorevole della 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.

Le prassi remunerative adottate nel corso dell'esercizio 2013 sono allineate alla normativa e ai principi e alle linee guida contenute nella Direttiva di Capogruppo.

Nel corso del primo semestre 2013 la società ha portato a termine i lavori di ristrutturazione dell'immobile sito in Via Cerva 28 a Milano. Con decorrenza 24 giugno 2013 lo stesso è stato locato a Banca Profilo, Arepo Fiduciaria e Arepo BP.

Nello specifico:

- il Bilancio di Profilo Real Estate chiude con un utile di esercizio di 31.025 Euro;
- si stima che il risultato a livello di Gruppo sia positivo;
- il *Tier 1 ratio* consolidato è stimato sopra il limite del 15%.

L'Amministratore Delegato ha informato che il risultato positivo è dovuto all'iscrizione di imposte attive per 124.783 Euro e non ha ritenuto pertanto ci fossero i presupposti per l'erogazione di alcun *bonus*, a valere sull'esercizio 2013.

5. 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 ricorda che il Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 21 marzo 2013, sentito il Comitato Remunerazioni, ha disposto l'assegnazione della terza e ultima *tranche* di *stock option* sulla base del Piano 2010-2016, per numero 3.160.000 opzioni, di cui 500.000 opzioni a favore dell'Amministratore Delegato e 250.000 opzioni a favore del Direttore Generale. L'Amministratore Delegato ha provveduto a ripartire, ai sensi del Piano, a favore degli altri dipendenti della Banca e delle società controllate le residue 2.410.000 opzioni.

I destinatari delle s*tock option* sono stati individuati secondo i criteri e nel rispetto dei *range* definiti dal Consiglio di Amministrazione del 9 settembre 2010 tra:

- 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.

Nel corso del 2013 si è completata l'assegnazione delle opzioni previste dal Piano di Stock Option maggio 2010 - maggio 2016.

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: Areee di Attività

Categoria	Compensi fissi erogati nell'anno 2013	# Beneficiari al 31/12/2013	Bonus 2013		# Beneficiari	Bonus di anni precedenti			# Beneficiari	# Opzioni Assegnate anno 2013	# Beneficiari	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	# Beneficiari
			Erogabile	Differito		non erogabile	erogabile	ancora differito					
Amministratore Delegato	438.000 (2)	2	73.000	-	2	-	-	-	-	730.000	2	-	-
Direttore Generale	290.000	1	20.000	-	1	-	-	-	-	250.000	1	-	-
Area Finanza	1.949.763	21	1.097.956	157.044	19	-	62.044	-	3	800.000	2	9.587	-
Area Private Banking [1]	7.063.499 (3)	90	1.165.500	-	44	-	-	-	-	730.000	2	283.409	8
Responsabili Funzioni di controllo e Dirigente Preposto	477.385	5	56.000	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-
Corporate Centre	3.041.313 (3)	61	169.500	-	25	-	-	-	-	650.000	3	60.333	5
Attività Estere	3.255.221	23	32.921	-	7	-	26.933	-	1	-	-	-	-
Totale	**16.515.181** (3)	**203**	**2.614.877**	**157.044**	**103**	**-**	**88.977**	-	**4**	**3.160.000**	**10**	**353.329**	**13**

[1] Include il personale dedicato alle attività di Private Banking, Prodotti e Servizi, Asset Management e Investment Banking della Banca Profilo, ed alle attività fiduciarie della controllata
[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 al 31 dicembre 2013

Categoria	Compensi fissi	# Beneficiari	Bonus 2013		# Beneficiari	Bonus di anni precedenti			# Beneficiari	# Opzioni Assegnate anno 2013	# Beneficiari	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	# Beneficiari
			Erogabile	Differito		Non erogabile	Erogabile	Ancora differito					
Amministratore Delegato	300.000	1	60.000	-	1	-	-	-	-	500.000	1	-	-
Direttore Generale	290.000	1	20.000	-	1	-	-	-	-	250.000	1	-	-
Responsabili Aree di Business	1.254.526	5	675.000	-	5	-	-	-	-	1.130.000	3	41.381	1
Responsabili Funzioni di Controllo e Dirigente Preposto	477.385	5	56.000	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-
Altro Personale Aree di Business	272.000	2	48.000	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	**2.593.911**	**14**	**859.000**	-	**13**	-	-	-	-	**1.880.000**	5	41.381	-

Glossario / Abbreviazioni

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

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 *outosurcing* 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.