

**Secondo Punto – Relazione Informativa sulla Remunerazione: (i) Resoconto sull'applicazione della Politica di Remunerazione nell'esercizio 2012 e (ii) Proposta di revisione della Politica di Remunerazione adottata; deliberazioni connesse e conseguenti.**

Signori Azionisti,

l'Assemblea annuale di Banca Profilo è l'occasione per (i) informare sull'applicazione della politica di remunerazione nell'esercizio concluso al 31 dicembre 2012, in conformità con quanto previsto dall'articolo 123-ter del D.lgs. 58/98 e con le "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" emanate dalla Banca d'Italia il 30 marzo 2011 (le Disposizioni), (ii) sottoporre alla Vostra approvazione la nuova politica di remunerazione della Banca, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 21 marzo 2013 e (iii) informare sulle conclusioni delle verifiche condotte dalla funzione *Internal Audit* sull'applicazione della politica di remunerazione.

Le Disposizioni e il Testo Unico della Finanza richiedono che all'Assemblea sia sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione adottate; l'obiettivo è di far comprendere le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati e l'evoluzione delle dinamiche retributive. All'Assemblea deve inoltre essere assicurata un'informativa annuale sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione (cd. Informativa *ex-post*) secondo le informazioni contenute nell'Allegato 1 alle Disposizioni, punti f) e g), con particolare riguardo alle componenti variabili e alla coerenza con gli obiettivi definiti, disaggregate per ruoli e funzioni e, ove significative, per linee di *business*. Inoltre, la Banca d'Italia è recentemente tornata sull'argomento delle politiche di remunerazione con comunicazione del 13 marzo 2013, come già nel 2012, e in particolare sui criteri cui ispirare le politiche relative ai bilanci. La Banca d'Italia, nel confermare 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, ha chiesto alle banche anche di rafforzare i presidi a fronte del deterioramento della qualità delle attività detenute. In particolare, alle banche che (i) hanno adottato piani di incentivazione basati su un periodo annuale di valutazione della *performance* e (ii) chiudono l'esercizio 2012 in perdita o con un risultato di gestione negativo, Banca d'Italia chiede inoltre:

- di non riconoscere o pagare *bonus* a valere sui risultati dell'esercizio 2012 ai componenti degli organi di funzione strategica e di gestione, al direttore generale, nonché ad altro personale

rilevante, la cui remunerazione variabile sia esclusivamente o prevalentemente collegata ad obiettivi riferiti all'intera azienda;

- di ridurre significativamente il *bonus* per il restante personale, anche quando siano stati raggiunti obiettivi di *performance* individuali e della *business unit* di appartenenza.

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

**Sezione I**

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

**A) Politica di remunerazione del personale per l'esercizio 2012**

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

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

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

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

Il Comitato ha funzioni propositive e consultive e in particolare:

- sottopone proposte per il Consiglio riguardanti la politica di remunerazione e i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali e dei responsabili delle funzioni di controllo, del Dirigente preposto e del Responsabile Risorse Umane;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante personale rientrante fra i seguenti soggetti: amministratori con incarichi esecutivi, responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo, dei *risk takers* e dei dipendenti la cui retribuzione totale si collochi nella medesima fascia retributiva degli esponenti aziendali e dei *risk takers*;
- vigila sulla corretta applicazione delle regole sulla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione per il Consiglio per le relative decisioni;
- collabora con gli altri Comitati interni al Consiglio, in particolare con il Comitato Controllo e Rischi;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nell'elaborazione e controllo delle politiche di remunerazione;
- si esprime sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea.

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

Nel corso dell'esercizio 2012, il Comitato Remunerazioni si è riunito tre volte per elaborare proposte per il Consiglio di Amministrazione. Il Comitato, nell'ambito delle attribuzioni allo stesso assegnate, ha fornito il proprio supporto al Consiglio di Amministrazione in materia di compensi degli esponenti aziendali e dei responsabili delle Funzioni di Controllo e in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del

restante personale. Il Comitato si è inoltre espresso sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione del personale e sull'accertamento di tutte le condizioni poste per l'erogazione dei compensi. Il Comitato ha altresì valutato la proposta di una seconda assegnazione di *stock option* ai dipendenti, ivi inclusi l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale. Relativamente ai compensi in favore dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Presidente dell'Organismo di Vigilanza, il Comitato si è espresso definendo la proposta di ripartizione dell'emolumento determinato dall'Assemblea. Infine, relativamente alla politica di remunerazione degli esponenti aziendali, dei dipendenti e dei collaboratori, il Comitato ne ha confermato la sua conformità al contesto normativo.

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

## 2. Collegamento tra la remunerazione e i risultati

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

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

- corretta condotta individuale ovvero presenza di provvedimenti disciplinari per comportamenti non conformi alla normativa esterna e interna;
- per l'Area Finanza, verifica del RORAC;
- per l'Area Private Banking, verifica di eventuali perdite su crediti, contenzioso o altro.

### 3. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

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

### 4. Indicatori di *performance* della remunerazione variabile

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- di rafforzare il coinvolgimento delle persone che occupano posizioni chiave nel perseguimento degli obiettivi di andamento gestionale;
- di allineare gli interessi del *management*, dei dipendenti e degli azionisti in un'ottica di medio-lungo termine;
- di favorire la capacità della Banca e delle sue controllate di trattenere i dipendenti di maggior talento e di attrarre risorse professionali di alto livello;

- di favorire il mantenimento di una competitività nel medio-lungo termine sul mercato delle remunerazioni;
- di garantire maggior variabilità alla remunerazione con la possibilità di suddividere il costo su più esercizi.

## B) Nuova politica di remunerazione

La nuova politica di remunerazione di cui Vi proponiamo l'approvazione è allineata alla normativa di riferimento. Le principali modifiche rispetto alla precedente politica riguardano: (i) l'introduzione dell'Area *Asset Management* e della costituenda Area *Investment Banking* per tenere conto delle modifiche organizzative a seguito dell'ormai prossimo perfezionamento del processo di fusione per incorporazione di Profilo Merchant Co. S.r.l. e di Profilo Asset Management S.p.A. in Banca; (ii) l'integrazione delle condizioni per la determinazione e l'erogazione del *bonus pool* per tenere in considerazione ulteriori elementi quali-quantitativi, (iii) la possibilità per il Comitato Remunerazioni, in considerazione del contesto di mercato estremamente competitivo specialmente per le Aree di *Business*, di assegnare all'Amministratore Delegato una componente variabile *una tantum* da erogare nel corso dell'anno a scopi di *retention*, a fronte di *performance* individuali eccezionali e determinanti per la sostenibilità dei risultati nel tempo prevalentemente al personale delle Aree di *Business* a scopi di *retention* e (iv) la riduzione del *cap* del *bonus* di Amministratore Delegato, Direttore Generale e personale delle Aree di *Business* a massimo due volte la retribuzione annua lorda.

Non vi è stato l'intervento di consulenti esterni nella predisposizione e allineamento della politica di remunerazione.

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

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

Di seguito sono illustrate le principali responsabilità dei diversi organi della Banca coinvolti.

#### a) L'Assemblea dei Soci:

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

#### b) Il Consiglio di Amministrazione:

- adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Politica di remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione;
  - assicura che la Politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
  - definisce la remunerazione dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale.
- c) Il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo formulando i pareri a favore del Consiglio di Amministrazione richiesti dalla normativa tempo per tempo vigente.
- d) Il Comitato Remunerazioni ha funzioni propositive e consultive a favore del Consiglio di Amministrazione, ed in particolare:
- sottopone proposte per il Consiglio riguardanti la Politica di remunerazione e i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
  - ha compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali (membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e il Direttore Generale) e dei responsabili delle funzioni di controllo interno (*Internal Audit, Compliance* e Antiriciclaggio, *Risk Management*), del Responsabile Risorse Umane e del Dirigente Preposto;
  - ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per la remunerazione del restante personale rientrante fra i seguenti soggetti: amministratori con incarichi esecutivi, responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno, dei *risk takers* e dei dipendenti la cui retribuzione totale si collochi nella medesima fascia retributiva degli esponenti aziendali e dei *risk takers*;
  - vigila sulla corretta applicazione delle regole sulla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
  - cura la preparazione della documentazione per il Consiglio per le relative decisioni;
  - collabora con gli altri Comitati interni al Consiglio, in particolare con il Comitato Controllo e Rischi;
  - assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nell'elaborazione e controllo delle politiche di remunerazione;
  - si esprime sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
  - fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea.

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

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

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

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

## 2. Collegamento tra la remunerazione e i risultati

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

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

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

Eventuali limitate eccezioni potranno verificarsi a scopi di *retention* e a fronte di *performance* individuali determinanti per la sostenibilità dei risultati nel tempo. Il ricorso a tale strumento, così come eventuali incrementi della componente fissa della retribuzione, sarà circoscritto alle sole situazioni nelle quali si renda necessario e/o opportuno, nel rispetto del principio di sana e prudente gestione, mantenere i patrimoni in gestione della Clientela e stabilizzare i portafogli e i ricavi delle strutture commerciali di Banca Profilo. Pertanto l'eventuale riconoscimento di *bonus* discrezionali sarà limitato alle risorse che, da una parte, abbiano raggiunto importanti e misurabili obiettivi individuali e, dall'altra parte, operino prevalentemente all'interno delle Aree di *Business*. In ogni caso, laddove si prevedano *bonus* discrezionali, i criteri sui quali essi si basano devono essere chiari e l'iter decisionale, dalla proposta da parte dell'Amministratore Delegato alla valutazione da parte del Comitato Remunerazioni fino alla delibera da parte del Consiglio di Amministrazione, risultare adeguatamente documentato al fine di suffragare, motivare e adeguatamente giustificare tale decisione.

Nell'ipotesi di rispetto dei *gate* di accesso, l'Amministratore Delegato, avvalendosi della Funzione Risorse Umane, definisce una proposta di *bonus pool* complessivo a favore dei dipendenti con esclusione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo, Dirigente Preposto e Responsabile della Funzione Risorse Umane che sono oggetto di proposte specifiche, sulla base di:

- valutazioni quantitative legate al margine lordo delle Aree di *Business* (*Private Banking* e Finanza) decurtato dei costi indiretti ed operativi;

- altri aspetti quantitativi quali il confronto con gli obiettivi di *budget* a livello di Area, di Società e di Gruppo;
- valutazioni quali e quantitative in merito ai risultati della Società e del Gruppo stimati e al raffronto con l'esercizio precedente, alla distribuibilità di un dividendo, ad un valore di *cost income* che sia coerente con i *target* di Piano Industriale e ad eventuali accantonamenti (rischi ed oneri, rettifiche di valore sui crediti e altre rettifiche).

L'Amministratore Delegato illustra la proposta di *bonus pool* al Comitato Remunerazioni. Il Comitato Remunerazioni, che ha accesso alle informazioni rilevanti a tal fine, dopo aver verificato il soddisfacimento delle condizioni per l'erogazione del *bonus* e il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'esercizio, valuta la proposta di monte *bonus* formulata dall'Amministratore Delegato e presenta al Consiglio di Amministrazione la proposta di monte *bonus* complessivo, inclusiva del *bonus* in favore dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo, Dirigente Preposto e Responsabile della Funzione Risorse Umane che rispetti i vincoli di cui sopra. Il *bonus pool* complessivo effettivo viene deliberato in via definitiva dal Consiglio di Amministrazione.

La ripartizione del *bonus pool* tra i singoli dipendenti, ad eccezione del *bonus* in favore dell'Amministratore Delegato stesso, del Direttore Generale, dei Responsabili delle Funzioni di Controllo, Dirigente Preposto e Responsabile della Funzione Risorse Umane è, infine, effettuata dall'Amministratore Delegato sulla base di una valutazione quantitativa e qualitativa della performance personale.

I *bonus* individuali:

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

Nella determinazione della componente variabile del singolo è, inoltre, tenuto adeguatamente conto dell'eventuale erogazione di sanzioni disciplinari e del livello di gravità dei comportamenti sanzionati, con la possibilità di azzerare la parte variabile nei casi più gravi. Per tutti i dipendenti la condizione per ricevere il pagamento del *bonus* è che alla data di erogazione il rapporto di lavoro non sia cessato per qualsiasi motivo o causa e che non sia iniziato il periodo di preavviso.

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

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

### 3. **Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione**

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

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

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

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

- Amministratore Delegato;
- Direttore Generale;
- Responsabili delle Aree di *Business*;

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

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

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

#### **4. Indicatori di performance della remunerazione variabile**

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

Il compenso per il Presidente del Collegio Sindacale e per gli altri componenti viene stabilito dall’Assemblea all’atto della nomina e per l’intera durata del loro mandato. I componenti del Collegio Sindacale non sono beneficiari di alcun tipo di remunerazione variabile.

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

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

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

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

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

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

La determinazione del compenso, sia fisso che variabile, spettante ai Responsabili delle Funzioni di Controllo, Dirigente Preposto e Responsabile della Funzione Risorse Umane è attribuita al Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni. In particolare, l'Amministratore Delegato presenta una proposta al Comitato Remunerazione che, dopo averla esaminata, la sottopone al Consiglio di Amministrazione. Nella valutazione delle relative *performance*, onde evitare effetti distorsivi per la sana e prudente gestione del rischio, sono considerati soltanto obiettivi qualitativi e quantitativi specifici dell'area di appartenenza. Per questi ruoli non sono contemplati *bonus* collegati ai risultati economici. Il *bonus* annuale ha un *cap* pari a una volta la retribuzione annua lorda.

La remunerazione dei dipendenti delle Aree di *Business* si compone di un compenso fisso e di un compenso variabile. In particolare, la definizione del *bonus pool* varia in base all'Area di appartenenza e tiene in considerazione, in funzione del raggiungimento dell'obiettivo di *budget*, di un *mix* di obiettivi quantitativi e

qualitativi quali ad esempio il margine lordo decurtato dei costi indiretti, opportunamente corretto per tenere conto dei rischi e degli accantonamenti (rischi operativi, di credito, contenzioso o altro), il raggiungimento dell'obiettivo annuale di RORAC, il numero dei mandati di *advisory*, l'allineamento al modello di business definito e il controllo dei costi. In tale ambito, la distribuzione del *bonus* a ciascun dipendente dipende dalla valutazione delle performance rispetto agli obiettivi quali/quantitativi definiti e dal ruolo/responsabilità dei singoli componenti la struttura secondo un modello proporzionale. In caso di differimento della componente variabile in un anno successivo a quello di assegnazione, l'erogazione di tale differimento potrà avvenire esclusivamente qualora tutti i criteri, sia generali di erogazione del bonus, sia specifici di Area, siano rispettati in relazione all'esercizio di differimento. Il *bonus* annuale ha un *cap* pari a due volte la retribuzione annua lorda.

La remunerazione dei dipendenti della Struttura Operativa (Funzioni delle Aree Operative e Funzioni di Staff) si compone di un compenso fisso e di un compenso variabile. Il *bonus pool* delle strutture operative è determinato come massimo una volta la retribuzione annua lorda complessiva dei dipendenti delle stesse. La distribuzione del *bonus* a ciascun dipendente dipende dalla valutazione delle *performance* rispetto agli obiettivi quali/quantitativi definiti e dal ruolo/responsabilità dei singoli componenti la struttura secondo un modello proporzionale. Il *bonus* annuale ha un *cap* pari a una volta la retribuzione annua lorda.

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

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

La retribuzione variabile si compone di incentivi annuali (*bonus* annuale) e incentivi di medio-lungo termine (*bonus* differiti e strumenti finanziari quali ad esempio *performance share* e *stock option*). Il *bonus* annuale

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

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

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

## Seconda parte

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

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

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

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

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

#### **1. *Consiglieri di Amministrazione***

I membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi, incluso il Presidente, hanno percepito esclusivamente l'emolumento annuale fisso; la politica di remunerazione non prevede infatti legami tra la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi con i risultati economici conseguiti dalla Banca. Nel corso dell'esercizio il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, ha deliberato di ridurre per il triennio 2012/2014 il proprio compenso rispetto al triennio precedente.

## 2. **Amministratore Delegato**

Oltre all'emolumento fisso legato alla partecipazione al Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato percepisce, quale Dirigente, una retribuzione annua lorda al 31 dicembre 2012 pari a Euro 150.000. Il Comitato Remunerazioni si è astenuto dal proporre un *bonus* in favore dell'Amministratore Delegato, in accoglimento della richiesta dallo stesso formulata di volervi in ogni caso rinunciare. All'Amministratore Delegato sono riconosciuti, a titolo di *benefit*, l'abitazione entro un importo annuo massimo di Euro 60.000 e l'auto aziendale entro un importo annuo massimo di Euro 20.000.

## 3. **Direttore Generale**

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

## 4. **Aree di Business**

### **Private Banking**

Il *Private Banking*, che comprende oltre alle strutture di rete del *Private Banking* anche l'Area Prodotti e Servizi e l'Area *Asset Management*, registra al 31 dicembre 2012 ricavi in crescita sul 2011; il risultato dell'Area beneficia in positivo della buona redditività del risparmio gestito legato alle *performance* nonché del provento realizzato con la vendita del ramo d'azienda legato alla gestione collettiva del risparmio e risente in negativo della riduzione dei proventi legati alle minori commissioni dell'attività di *investment banking*. L'incremento dei costi operativi è da ricondursi al rafforzamento delle strutture commerciali con l'ingresso di nuovi dipendenti e all'incremento della quota variabile delle retribuzioni. Verificato pertanto il soddisfacimento delle condizioni per l'erogazione del *bonus pool* e in applicazione dei criteri previsti, l'Amministratore Delegato ha determinato, tenuto conto delle indicazioni del Comitato Remunerazioni e del Consiglio di Amministrazione, un monte *bonus* pari a euro 1.064.000 per il *Private Banking*, al netto dei contributi sociali, di cui euro 197.000 già erogati a scopi di *retention*.

### **Finanza**

Al 31 dicembre 2012 l'Area Finanza registra ricavi in crescita rispetto al 2011. Entrambe le macro-categorie di attività esprimono nel loro complesso un margine positivo. In particolare si segnala il contributo significativo per la Funzione Mercati del *desk Credit Trading* e per la Funzione Intermediazione dei *Credit Sales*. Escludendo l'impatto del *banking book* la cui valorizzazione viene considerata a parte, in coerenza con la politica di remunerazione vigente, il margine lordo dell'Area Finanza è calcolato come differenza tra i ricavi attribuiti alla struttura, al netto delle rettifiche, in particolare la riduzione del 50% del risultato negativo del portafoglio illiquidi in quanto si ritiene non imputabile alla struttura, e il costo della medesima struttura, inteso figurativamente come tre volte il costo aziendale complessivo relativo alle risorse professionali addette alla medesima. E' stato in aggiunta premiato discrezionalmente il valore aggiunto generato dall'Area nella gestione del portafoglio AFS e in particolare nella gestione attiva delle posizioni finalizzata a sfruttare le dinamiche di mercato rispetto a una mera gestione passiva. Verificato pertanto il soddisfacimento delle condizioni per l'erogazione del *bonus pool* e in applicazione dei criteri previsti, l'Amministratore Delegato ha determinato, tenuto conto delle indicazioni del Comitato Remunerazioni e del Consiglio di Amministrazione, un monte *bonus* pari a euro 866.000 per l'Area Finanza, al netto dei contributi sociali, di cui euro 50.000 già erogati a scopi di *retention*.

Relativamente alle componenti pluriennali dei *bonus* differiti 2010, verificato il soddisfacimento delle condizioni per l'erogazione nel 2012, essendo il RORAC positivo per le singole strutture tranne per il *market making* azionario, sono stati liquidati in favore di quattro beneficiari complessivi euro 12.600 quale *bonus* differito ed è decaduta la quota del *bonus* differito di euro 1.200 di un *trader*, come previsto dalla politica di remunerazione.

## **5. Corporate Centre**

In considerazione dell'attuale fase congiunturale e dei risultati economici conseguiti, si è ritenuto di definire un *bonus pool* estremamente contenuto in favore delle risorse del Corporate Centre, pari a euro 70.000, al netto dei contributi sociali, per pochi casi eccezionali da ripartirsi tra i dipendenti della struttura.

## **6. Responsabili delle funzioni di controllo**

Per i Responsabili delle funzioni di controllo, per il Responsabile della Funzione Risorse Umane e per il Dirigente Preposto, il pacchetto retributivo è strutturato con una prevalente componente fissa e una contenuta parte variabile attribuita annualmente in base a criteri qualitativi e non correlata all'andamento economico della Banca. Relativamente ai Responsabili delle funzioni di controllo (*Internal Audit*,

*Compliance* e Antiriciclaggio, *Risk Management*), al Responsabile della funzione Risorse Umane e al Dirigente Preposto, il pacchetto retributivo dell'esercizio 2012 non ha previsto un monte *bonus* considerato il sopra citato *bonus* limitato riconosciuto complessivamente al *Corporate Centre* e dei livelli di retribuzione annua lorda già in linea con il mercato.

## **7. Stock option**

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

Si segnala che il Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 21 marzo 2013, sentito il Comitato Remunerazioni, ha disposto l'assegnazione della terza *tranche* di *stock option* sulla base del Piano 2010-2016, per numero 3.160.000 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.

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

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

Di seguito si allegano le tabelle 1, 2 e 3B contenenti i compensi corrisposti nel 2012, come previsto nello schema 7 bis. Non essendo previsti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option* non è stata compilata la tabella 3A. Le tabelle previste dalle Disposizioni nell'informativa *ex post* contenenti le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per aree di attività e per categorie di personale più rilevante sono rispettivamente le Tabelle 4 e 5.

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

(A)	(B)	(C)		(D)	(E)	(F)	(G)		(H)	(I)	(J)	(K)	(L)
		Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica				Compensi variabili non equity	Bonus e altri incentivi					
Concorno e Noma	Carica							Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value del compenso equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Arpe Matteo	Presidente	05/01/2012	31/12/2012	Approvazione bilancio 31/12/2014	197.849	1.625 <sup>(a)</sup>	-	-	-	-	199.474	-	-
Spaventa Luigi	Vice Presidente	01/01/2012	27/04/2012	-	48.750	-	-	-	-	-	48.750	-	-
Bastianini Guido	Vice Presidente Consigliere	10/05/2012 01/01/2012	31/12/2012 31/12/2012	Approvazione bilancio 31/12/2014	80.667	-	-	-	-	-	80.667	-	-
Candelli Fabio	Amministratore Delegato	01/01/2012	31/12/2012	Approvazione bilancio 31/12/2014	300.000 <sup>(a)</sup>	-	-	-	15.053	-	315.053	48.074	-
Bruno Sabrina	Consigliere	27/04/2012	31/12/2012	Approvazione bilancio 31/12/2014	27.111	6.593 <sup>(a)</sup>	-	-	-	-	33.704	-	-
Di Giorgio Giorgio	Consigliere	01/01/2012	31/12/2012	Approvazione bilancio 31/12/2014	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Garbuglia Giacomo	Consigliere	01/01/2012	31/12/2012	Approvazione bilancio 31/12/2014	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
	Presidente Profilo Merchant	01/01/2012	31/12/2012	Approvazione bilancio 31/12/2013	30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
	Totale				70.000	-	-	-	-	-	70.000	-	-
Glannone Angela Francesca	Consigliere	27/04/2012	31/12/2012	Approvazione bilancio 31/12/2014	27.111	-	-	-	-	-	27.111	-	-
Hijazi Ramzi	Consigliere	01/01/2012	27/04/2012	-	12.889	-	-	-	-	-	12.889	-	-
Maggi Carlo Felice	Consigliere	01/01/2012	27/04/2012	-	43.000 <sup>(a)</sup>	1.625 <sup>(a)</sup>	-	-	-	-	44.625	-	-
Faoluc Umberto	Consigliere	01/01/2012	31/12/2012	Approvazione bilancio 31/12/2014	40.000	7.774 <sup>(a)</sup>	-	-	-	-	47.774	-	-
Profeta Paola Antonia	Consigliere	27/04/2012	31/12/2012	Approvazione bilancio 31/12/2014	27.111	6.593 <sup>(a)</sup>	-	-	-	-	33.704	-	-
Puri Negri Carlo	Consigliere	01/01/2012	31/12/2012	Approvazione bilancio 31/12/2014	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Torchiani Renzo	Consigliere	01/01/2012	31/12/2012	Approvazione bilancio 31/12/2014	106.816 <sup>(a)</sup>	-	-	-	2.425	-	109.241	-	-
D'Andrea Edoardo	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2012	31/12/2012	Approvazione bilancio 31/12/2014	46.750	-	-	-	-	-	46.750	-	-
De Robbio Camline	Sindaco effettivo	01/01/2012	31/12/2012	Approvazione bilancio 31/12/2014	36.750	-	-	-	-	-	36.750	-	-
Perrini Francesco	Sindaco effettivo	01/01/2012	31/12/2012	Approvazione bilancio 31/12/2014	36.750	-	-	-	-	-	36.750	-	-
Anglerì Nicolò	Direttore Generale	01/01/2012	31/12/2012	fino a revoca o dimissioni	290.000 <sup>(a)</sup>	-	-	-	8.033	-	298.033	16.737	-
Lagorio Serra Riccardo	Dirigente con responsabilità strategica	01/01/2012	31/12/2012	Fino a dimissioni	400.000 <sup>(a)</sup>	-	336.000	-	10.083	-	746.083	23.029	-
12	Dirigenti con responsabilità strategiche	-	-	Fino a dimissioni	1.429.949 <sup>(a)</sup>	-	150.000	-	28.210	-	1.608.159	80.189	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					3.271.504	24.210	486.000	-	63.804	-	3.845.518	168.029	-
(II) Compensi da controllata e collegate					30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
(III) Totale					3.301.504	24.210	486.000	-	63.804	-	3.875.518	168.029	-

Note:

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

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

<sup>(c)</sup> L'importo comprende l'erogazione di euro 66.816 per retribuzione da lavoro dipendente

<sup>(d)</sup> Compenso quale membro del Comitato Remunerazioni

<sup>(e)</sup> Importo corrispondente a retribuzione da lavoro dipendente

<sup>(f)</sup> Compenso quale membro del Comitato Remunerazioni e Comitato Controllo e Rischi

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

A	B	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio							Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio		Opzioni detenute a fine esercizio		Opzioni di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnaz.	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti assegnat.	Prezzo di mercato azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Prezzo di mercato azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Fair value	
Candelli Fabio	Amministratore Delegato Banca Profilo	Piano A (delibera 25.04.2010)	1.000.000	0,4737	dal 12.11.2012 al 12.11.2015	1.600.000	0,3096	dal 30.04.2014 al 31.05.2016	16.615	30.03.2012	0,2981	-	-	-	2.600.000	48.074	
Angileri Nicolo	Direttore Generale Banca Profilo	Piano A (delibera 25.04.2010)	400.000	0,4737	dal 12.11.2012 al 12.11.2015	400.000	0,3096	dal 30.04.2014 al 31.05.2016	4.154	30.03.2012	0,2981	-	-	-	800.000	16.737	
Bua Gianni	Dirigente con responsabilità strategica	Piano A (delibera 25.04.2010)	-	-	-	120.000	0,3096	dal 30.04.2014 al 31.05.2016	1.246	30.03.2012	0,2981	-	-	-	120.000	1.246	
Caronea Giorgio	Dirigente con responsabilità strategica	Piano A (delibera 25.04.2010)	500.000	0,4737	dal 12.11.2012 al 12.11.2015	120.000	0,3096	dal 30.04.2014 al 31.05.2016	1.246	30.03.2012	0,2981	-	-	-	220.000	4.352	
Casali Gabriele	Dirigente con responsabilità strategica	Piano A (delibera 25.04.2010)	-	-	-	400.000	0,3096	dal 30.04.2014 al 31.05.2016	4.154	30.03.2012	0,2981	-	-	-	400.000	4.154	
Lagorio Serra Riccardo	Dirigente con responsabilità strategica	Piano A (delibera 25.04.2010)	500.000	0,4737	dal 12.11.2012 al 12.11.2015	400.000	0,3096	dal 30.04.2014 al 31.05.2016	4.154	30.03.2012	0,2981	-	-	-	1.000.000	23.029	
Mafra Susanna	Dirigente con responsabilità strategica	Piano A (delibera 25.04.2010)	100.000	0,4737	dal 12.11.2012 al 12.11.2015	120.000	0,3096	dal 30.04.2014 al 31.05.2016	1.246	30.03.2012	0,2981	-	-	-	220.000	4.352	
Marmo Cristiano	Dirigente con responsabilità strategica	Piano A (delibera 25.04.2010)	450.000	0,4737	dal 12.11.2012 al 12.11.2015	560.000	0,3096	dal 30.04.2014 al 31.05.2016	5.712	30.03.2012	0,2981	-	-	-	1.000.000	19.859	
Mola Paolo	Dirigente con responsabilità strategica	Piano A (delibera 25.04.2010)	600.000	0,4737	dal 12.11.2012 al 12.11.2015	500.000	0,3096	dal 30.04.2014 al 31.05.2016	5.152	30.03.2012	0,2981	-	-	-	1.100.000	26.057	
Clivetti Daniele	Dirigente con responsabilità strategica	Piano A (delibera 25.04.2010)	70.000	0,4737	dal 12.11.2012 al 12.11.2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	70.000	2.202	
Panseri Giovanna	Dirigente con responsabilità strategica	Piano A (delibera 25.04.2010)	150.000	0,4737	dal 12.11.2012 al 12.11.2015	100.000	0,3096	dal 30.04.2014 al 31.05.2016	1.038	30.03.2012	0,2981	-	-	-	250.000	5.757	
Scoti Sabrina	Dirigente con responsabilità strategica	Piano A (delibera 25.04.2010)	150.000	0,4737	dal 12.11.2012 al 12.11.2015	250.000	0,3096	dal 30.04.2014 al 31.05.2016	2.596	30.03.2012	0,2981	-	-	-	400.000	7.815	
Zurini Sara	Dirigente con responsabilità strategica	Piano A (delibera 25.04.2010)	150.000	0,4737	dal 12.11.2012 al 12.11.2015	200.000	0,3096	dal 30.04.2014 al 31.05.2016	2.077	30.03.2012	0,2981	-	-	-	350.000	6.796	
(16) Totale	-	-	3.770.000	-	-	4.760.000	-	-	40.480,00	-	-	-	-	-	6.530.000	186.029	

TABELLA 38: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

	A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
	Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
				Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
	Lagorio Serra Riccardo	Dirigenti con responsabilità strategica	Piano A (24/03/2011)	-	-	-	-	90.000	-	-
			Piano B (21/03/2013)	336.000	-	-	-	-	-	-
	1	Altri Dirigenti con responsabilità strategica	Piano A (24/03/2011)	-	-	-	-	16.000	-	-
	3	Altri Dirigenti con responsabilità strategica	Piano B (21/03/2013)	150.000	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				486.000	-	-	-	106.000	-	-

Tabella 4: Aree di Attività

Categoria	Compensi fissi	# Beneficiari	Bonus 2012		# Beneficiari	Bonus di anni precedenti			# Beneficiari	# Opzioni Assegnate anno 2012	# Beneficiari	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	# Beneficiari
			Erogabile	Differita		non erogabile	erogabile	ancora differita					
Amministratore Delegato	300.000	1	-	-	-	-	-	-	-	1.600.000	1	-	-
Direttore Generale	290.000	1	-	-	-	-	-	-	-	400.000	1	-	0
Area Finanza	1.896.880	21	803.956	62.044	17	1.200	12.600	-	5	2.550.000	9	-	0
Area Private Banking <sup>(1)</sup>	5.878.095	74	1.064.000	-	21	-	-	-	-	4.940.000	27	28.475	2
Responsabili Funzioni di controllo e Dirigente Preposto	524.109	5	-	-	-	-	-	-	-	610.000	5	-	-
Corporate Centre	3.164.377	66	70.000	-	13	-	-	-	-	1.150.000	10	62.525	5
<b>Totale</b>	<b>12.053.461</b>	<b>168</b>	<b>1.937.956</b>	<b>62.044</b>	<b>51</b>	<b>1.200</b>	<b>12.600</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>11.250.000</b>	<b>53</b>	<b>91.000</b>	<b>7</b>

<sup>(1)</sup> include l'Area Prodotti e Servizi e Area Asset Management

Tabella 5: Personale più rilevante al 31 dicembre 2012

(A) Categoria	(B) Compensi fissi	(C) # Beneficiari	(D) Bonus 2012		(E) # Beneficiari	(F) Bonus di anni precedenti			(G) # Beneficiari	(H) # Opzioni Assegnate anno 2012	(I) # Beneficiari	(J) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	(L) # Beneficiari
			Erogabile	Differita		non erogabile	erogabile	ancora differita					
Amministratore Delegato	300.000	1	-	-	-	-	-	-	-	1.600.000	1	-	-
Direttore Generale	290.000	1	-	-	-	-	-	-	-	400.000	1	-	-
Responsabili Aree di Business	1.141.564	5	571.000	-	3	-	4.800	-	1	2.450.000	5	-	-
Responsabili Funzioni di Controllo e Dirigente Preposto	524.109	5	-	-	-	-	-	-	-	610.000	5	-	-
Altro Personale Aree di Business	265.291	2	85.000	-	2	-	-	-	-	550.000	2	-	-
<b>Totale</b>	<b>2.520.904</b>	<b>14</b>	<b>656.000</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>4.800</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>5.610.000</b>	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

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

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

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

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

Tabella 2: Partecipazione degli altri dirigenti con responsabilità strategica

# dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Titolo/Modalità del possesso	# Azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	# Azioni acquistate	# Azioni vendute	# Azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
13	Banca Profilo S.p.A.	Piena proprietà/indiretto tramite Sator S.p.A.	1.553.859	-	950.000	603.859

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

La verifica condotta dalla Funzione *Internal Audit* ha riguardato le prassi remunerative adottate da Banca Profilo in attuazione della politica di remunerazione, approvata dal Comitato Remunerazioni e dal Consiglio d'Amministrazione del 28.07.2011, che hanno provveduto ad integrare ed allineare la previgente politica di remunerazione alle indicazioni contenute nelle disposizioni per le banche ed i gruppi bancari in materia di politiche e di prassi di remunerazione ed incentivazione emanate da Banca d'Italia il 30 marzo 2011. La suddetta politica è stata successivamente approvata dall'Assemblea ordinaria di Banca Profilo nell'adunanza del 27.04.2012.

In particolare sono stati oggetto di esame l'attuazione della politica di remunerazione con riferimento all'esercizio chiuso alla data del 31 dicembre 2012, nonché la determinazione del *bonus pool* da erogarsi nel 2013.

L'attività di verifica svolta ha evidenziato che:

- la Politica di remunerazione ed incentivazione adottata da Banca Profilo è coerente con le indicazioni contenute nelle disposizioni per le banche ed i gruppi bancari in materia di politiche e di prassi di remunerazione ed incentivazione emanate da Banca d'Italia il 30 marzo 2011;
- il Regolamento di Funzionamento del Consiglio d'Amministrazione è aggiornato coerentemente con le suddette indicazioni al fine di integrare le modalità di funzionamento del Comitato Remunerazioni ed attribuire allo stesso le competenze previste dalla normativa;
- nella definizione dei sistemi di retribuzione ed incentivazione è stato coinvolto il Comitato Remunerazioni che:
  - ha valutato la proposta di monte *bonus* a favore dei dipendenti della Banca da erogare nel 2013, formulata dall'Amministratore Delegato e, tenuto conto dei risultati a livello di gruppo bancario e bilancio individuale di Banca Profilo al 31.12.2012, della valutazione in merito al confronto con gli obiettivi di *budget*, della distribuibilità del dividendo, ne ha proposto una parziale riduzione;
  - ha proposto, sentito l'Amministratore Delegato, di non erogare *bonus* in favore dei Responsabili delle Funzioni di Controllo, inclusi il Responsabile Risorse Umane ed il Dirigente Preposto;
  - si è astenuto dal formulare la proposta di assegnazione di un *bonus* all'Amministratore Delegato ed al Direttore Generale, preso atto della volontà di entrambi di volervi rinunciare;
  - ha proposto, sentito l'Amministratore Delegato, di procedere ad una terza ed ultima assegnazione di *stock option*, nel rispetto del monte fissato dall'Assemblea;

- le politiche di remunerazione ed incentivazione adottate da Banca Profilo appaiono coerenti rispetto alla prudente gestione del rischio, anche attraverso un opportuno bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione, con particolare riferimento al personale più rilevante;
- per la determinazione della componente variabile della remunerazione, la Banca ha adottato, in linea di principio, i seguenti criteri:
  - la parametrizzazione ad indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi ed in un orizzonte temporale pluriennale, tenendo conto del livello di risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese; i parametri a cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni appaiono ben individuati, oggettivi e di immediata individuazione;
  - il collegamento rispetto ai rischi ed ai risultati effettivamente conseguiti dalla Banca e dal Gruppo nel suo complesso, dalle singole *business unit* e, ove possibile, dai singoli individui;
  - il differimento della componente variabile per un congruo periodo di tempo, sia per il personale più rilevante, sia per le aree Private Banking e Finanza;
  - l'adozione di meccanismi di correzione *ex-post*;
- nel corso del 2012 è stata assegnata la seconda *tranche* di *stock option* per n. 13 milioni, di cui n. 2 milioni a favore dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale;
- nel corso del 2012 non sono state esercitate *stock option* in precedenza assegnate;
- nel corso del 2012 sono stati erogati € 247.000 a scopi di *retention* a limitate risorse dell'Area Private Banking, dell'Area Finanza e della Funzione Istituzionali, comunque ricompresi nel *bonus pool* a valere sull'esercizio 2012.

\*\*\*\*

Signori Azionisti,

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

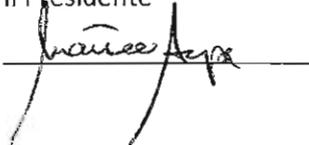
*"L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di Banca Profilo S.p.A.,*

- I. Prende atto delle informazioni ricevute sull'applicazione della politica di remunerazione nel 2012 e delle conclusioni formulate dalla funzione Internal Audit sulla conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo.*
- II. Approva la nuova Politica di Remunerazione di Banca Profilo S.p.A. e conferisce ampio mandato con facoltà di subdelega al Consiglio di Amministrazione per la sua attuazione."*

Milano, 21 marzo 2013

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

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