



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Allegato al 3° punto all'ordine del giorno dell'Assemblea Ordinaria di Banca Profilo S.p.A. – 27 e 28 Aprile 2017 (rispettivamente prima e seconda convocazione)

Indice e sommario

PREMESSA	3
1. Contesto Normativo	3
2. Classificazione della Banca.....	4
SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE	5
1.....Processo decisionale seguito per definire la Politica di Remunerazione	5
2.....Identificazione del Personale più Rilevante.....	7
3.....Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione.....	9
3.1. ..Finalità e linee guida della Politica di Remunerazione.....	9
3.2. ..Componente fissa della remunerazione	10
3.3. ..Componente variabile della remunerazione	11
3.4. ..Rapporto tra la componente la componente variabile e fissa della remunerazione	11
4.....Determinazione del <i>bonus pool</i> e collegamento tra remunerazioni variabili e livelli di <i>performance</i>	12
5.....Valutazione della <i>performance</i> individuale e principali parametri utilizzati nell’assegnazione della componente variabile	14
6.....Struttura della componente variabile della remunerazione	15
6.1 Del “personale più rilevante”	15
6.2 Del rimanente personale.....	16
7.....Piani basati su strumenti finanziari	16
7.1. ..Stock Grant	17
7.2. ..Stock Option.....	17
8.....Informazioni sulla retribuzione per categorie e ruoli	18
9.....Modifiche rispetto alla precedente versione della Politica di Remunerazione.....	23
SEZIONE II – APPLICAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE NELL’ESERCIZIO 2015	25
1.....Considerazioni Generali	25
2.....Informazione sulla remunerazione per ruolo e funzioni	25
3.....Piani basati su strumenti finanziari	28
4.....Tabelle	28
ESITI DELLE ATTIVITA’ DI VERIFICA DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO	35
RELAZIONE DEL COMITATO REMUNERAZIONI SULLE ATTIVITA’ SVOLTE.....	38

1. Contesto Normativo

Il quadro normativo relativo alle remunerazioni del settore bancario è stato oggetto di interesse da parte dei regolatori europei anche nel corso del 2016; in particolare in data 30 giugno sono state tradotte nelle varie lingue dell'unione Europea le Linee Guida in materia di remunerazioni divulgate in data 21 dicembre 2015 dall'European Banking Authority (EBA) in attuazione degli articoli (74 e 75) della Direttiva 2013/36/EU (cd CRD IV).

A riguardo l'Italia ha confermato la propria volontà di adeguarsi pienamente entro il 30 giugno 2017, per quelle parti per cui la disciplina italiana non risulta ancora allineata, pur in un contesto europeo non pienamente concorde su tali indicazioni, con ben 7 paesi che non intendono acconsentire ad alcune delle previsioni contenute nelle Linee Guida.

In data 14 dicembre 2016 l'EBA ha pubblicato le traduzioni nelle varie lingue dell'Unione Europea delle Linee Guida circa le politiche e le prassi di remunerazione per la vendita e la fornitura di strumenti finanziari, che entreranno in vigore il 13 gennaio 2018, ferme le considerazioni dei singoli stati sulle modalità di recepimento.

A valle delle indicazioni che forniranno le competenti Autorità in materia potranno essere necessarie modifiche ed affinamenti alla Politica di Remunerazione, fermo restando che l'impianto generale dell'attuale Politica risulta ampiamente coerente con le linee guida pubblicate.

Sul tema della generale efficienza del quadro normativo sulle remunerazioni si evidenzia che nel corso del 2016 si è registrato un vivace dibattito a livello comunitario, in particolare da ultimo nel mese di novembre:

- in data 21 novembre l'EBA ha infatti pubblicato il "Report in materia di applicazione del principio di proporzionalità in tema di remunerazione contenuto nella Direttiva 2013/36/UE (CRDIV)", nel quale propone emendamenti alle regole in tema di remunerazione contenute della Direttiva CRDIV, in particolare prevedendo la mancata applicazione del differimento e dell'utilizzo di strumenti per la remunerazione variabile del personale più rilevante che opera in aziende piccole e non complesse e per il personale più rilevante che percepisce importi contenuti di remunerazione variabile, indipendentemente dalla dimensione dell'azienda in cui opera;
- in data 23 novembre la Commissione Europe ha pubblicato sul proprio sito un pacchetto globale di riforme per completare il rafforzamento dell'architettura regolamentare a supporto della stabilità finanziaria, proponendo diversi emendamenti alla Direttiva 2013/36/UE (CRDIV) ed al Regolamento 575/2013 (CRR); con specifico riguardo al tema delle remunerazioni tali emendamenti mirano ad introdurre maggiori elementi di proporzionalità per rendere tale architettura regolamentare più adeguata alle diverse dimensioni e complessità delle istituzioni finanziarie.

La Politica di Remunerazione contenuta nella Sezione I della presente Relazione è stata pertanto oggetto di alcuni aggiustamenti essendo nelle sue linee guida già conforme al quadro regolamentare di riferimento.

La Relazione sulla Remunerazione descrittiva anche delle politiche sulla remunerazione di Banca Profilo è redatta tenendo in considerazione sia le disposizioni di Banca d'Italia in materia (VII aggiornamento della Circolare 285/2013), sia in ottemperanza alle previsioni dell'art. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti.

A tale riguardo si evidenzia che le disposizioni di Banca d'Italia in materia di remunerazioni si applicano a tutto il "personale", per tale intendendosi i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti ed i collaboratori della banca, ferma restando l'applicazione di regole di maggiore dettaglio limitatamente alle remunerazioni del sottoinsieme del c.d. "personale più rilevante", come identificato dalla Banca in esito al proprio processo di autovalutazione sulla base s degli *standard* tecnici (Regolamento Delegato UE 604/2014). Le disposizioni di Consob si applicano ai componenti degli organi di amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento alla definizione contenuta nell'allegato 1 al Regolamento Consob 17221 in materia di operazioni con parti correlate.

2. Classificazione della Banca

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

1. Processo decisionale seguito per definire la Politica di Remunerazione

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

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

Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti:

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

A tale riguardo si evidenzia come il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 9 febbraio 2017, abbia deciso di sottoporre all'Assemblea del mese di aprile 2017 la possibilità di derogare con decisione motivata al rapporto di 1:1 tra la componente variabile e quella fissa delle remunerazioni anche per il presente esercizio come in precedenza fatto anche per il 2015 e 2016.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- elabora, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Relazione sulla Remunerazione in quanto società quotata e la Politica di Remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione;
- assicura che la Politica di Remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione dell'Amministratore Delegato del Direttore Generale, nonché del personale apicale (di seguito "**Risorse Apicali**") ovvero tutti coloro che

riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale¹;

- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni

Collegio Sindacale

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

Comitato Remunerazioni

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

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

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

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

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

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

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

Comitato Controllo e Rischi

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

Funzioni Aziendali di Controllo

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

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

Altre Funzioni e Consulenti esterni

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

2. Identificazione del Personale più Rilevante

Sulla base di quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia e dal Regolamento Delegato UE 604/2014 (Regolamento)³ che codifica gli *standard* tecnici regolamentari per l'identificazione del personale la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio, la Banca identifica il "personale più rilevante", al quale si applicano condizioni maggiormente stringenti riguardo alla remunerazione.

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

³ Così come modificato con apposito Regolamento di rettifica in data 18 febbraio 2016 con riguardo al criterio quantitativo di cui all'articolo 4, paragrafo 1, lettera c

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

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

La Banca non considera qualificabili come personale più rilevante (i), i Responsabili delle Filiali e il Responsabile della Funzione Clientela Istituzionale, 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. e (ii) i Responsabili delle Funzioni dell'Area Investment Banking, in considerazione del fatto che non sono titolari di autonome deleghe in relazione alla stipula di mandati con i clienti né possono in autonomia firmare la documentazione predisposta in esecuzione degli incarichi acquisiti, se non di natura meramente operativa.

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

Sulla base dei dati al 31 dicembre 2016, il personale più rilevante risulta articolato come segue:

Casistica	Numerosità
Criteri Qualitativi	
<i>Consiglio di Amministrazione</i>	11
<i>Altri Criteri Qualitativi</i>	24
Criteri Quantitativi	1
TOTALE	36
TOTALE ESCLUSI I CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE*	26
<i>% sul totale dipendenti (esclusi i consiglieri di amministrazione)</i>	<i>14,9%</i>

* incluso Amministratore Delegato

3. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

3.1. Finalità e linee guida della Politica di Remunerazione

La Banca, attraverso la propria politica retributiva, persegue la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del *management*, sia in un'ottica di breve periodo, sia in quella di medio-lungo periodo, attraverso una prudente gestione dei rischi aziendali.

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

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

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

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

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

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

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

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

La Banca non prevede benefici pensionistici discrezionali.

In caso di **risoluzione anticipata del rapporto di lavoro** gli eventuali importi aggiuntivi rispetto a quanto dovuto ai sensi di legge e di contrattazione nazionale (indennità sostitutiva di preavviso e competenze di fine rapporto) sono denominati *golden parachute* e vengono utilizzati al fine di pervenire alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, nell’ambito di specifici accordi individuali.

Il valore dei *golden parachute* non può eccedere le 24 mensilità di remunerazione, per tale intendendosi la remunerazione annua lorda alla data dell’accordo incrementata della media della remunerazione variabile non differita corrisposta nel triennio antecedente all’accordo stesso, comunque nell’ambito di un massimale pari a 1.000.000 Euro. Nel caso dell’Amministratore Delegato nella remunerazione deve essere considerato anche il compenso per la carica di amministratore. L’importo dei *golden parachute* viene valutato considerando diversi fattori, quali il ruolo ricoperto, le *performance* individuali, l’anzianità di servizio, l’età anagrafica, le motivazioni alla base della cessazione del rapporto di lavoro.

In aggiunta alle predette regole applicabili a tutto il personale, il Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato Remunerazioni, può autorizzare limitate eccezioni circoscritte al personale non dirigente.

Nel caso di accordi pattuiti con personale identificato come “più rilevante” si applicano le pertinenti disposizioni normative relative alla componente variabile della remunerazione previste.

3.2. Componente fissa della remunerazione

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

La retribuzione fissa è composta da ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

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

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

3.3. Componente variabile della remunerazione

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

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

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

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

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

Sono escluse dalle descritte regole per la definizione del limite all'incidenza della parte variabile sul fisso, i Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo, che ai soli fini della presente Politica includono anche

la Funzione Risorse Umane, per i quali il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione non può comunque superare il valore di un terzo.

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

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

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

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

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

Nell'ipotesi di rispetto dei *gate* di accesso, l'Amministratore Delegato, avvalendosi della Funzione Risorse Umane e delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, definisce una proposta di *bonus pool* complessivo sulla base di:

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

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

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

L'Amministratore Delegato illustra la proposta di *bonus pool* complessivo 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 formulata dall'Amministratore Delegato e presenta al Consiglio di Amministrazione la proposta di monte *bonus* complessivo, formulando a riguardo specifiche proposte di *bonus* in favore dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e delle Risorse Apicali, nel rispetto dei vincoli di cui al precedente capoverso.

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

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

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

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

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

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

⁵ Requisiti di professionalità e di onorabilità degli esponenti aziendali

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

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

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

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

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

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

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

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

- il confronto con gli obiettivi quantitativi di *budget* e di piano industriale;
- la redditività, anche in termini di capacità di mantenere e diversificare le fonti di reddito per la Banca attraverso l'offerta di servizi volti a massimizzare le risposte ai bisogni e le soluzioni ai problemi dei Clienti;

- la crescita, intesa a titolo esemplificativo in termini di aumento della raccolta netta, dei volumi di intermediazione o dei mandati di *advisory* nell'ambito dell'*Investment Banking*;
- i costi direttamente imputabili alla struttura di appartenenza del Responsabile;
- il ritorno parametrato per il rischio, dove la *performance* conseguita al netto del costo del *funding*, è parametrata per i rischi assunti, ove calcolabili e rilevanti, con applicazione di un fattore di ponderazione della *performance* teso a disincentivare l'eccessiva assunzione di rischi, come dettagliato nelle singole Aree

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

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

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

6. Struttura della componente variabile della remunerazione

6.1 Del "personale più rilevante"

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

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

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

Tali regole si applicano solo nel caso di componenti variabili maggiori della soglia di 100.000 Euro (Soglia di Rilevanza), in quanto le quote che risulterebbero dall'applicazione dei meccanismi di differimento e attribuzione di strumenti finanziari, ivi inclusi i periodi di *retention*, sarebbero assai poco significative sia in termini assoluti che relativi rispetto alle remunerazioni complessive, inficiando lo spirito della norma. Pertanto qualora la componente variabile sia inferiore o uguale alla suddetta soglia di rilevanza, la stessa viene liquidata *cash e upfront*.

6.2 Del rimanente personale

La componente variabile del rimanente personale, per tale intendendosi quello che non ricade nella categoria del "personale più rilevante", non è soggetta a specifici obblighi di bilanciamento tra *cash* e strumenti finanziari e a meccanismi di differimento nel tempo e pertanto viene liquidata, di norma, interamente *cash e upfront*.

Al fine tuttavia di incentivare e fidelizzare le risorse di maggior valore per la Banca, i c.d. *Top Performer* che ricadono nella fascia più elevata del processo di valutazione,⁷ una quota parte della componente variabile della remunerazione di tali risorse può essere erogata in strumenti finanziari; in tal caso la componente eventualmente riconosciuta in strumenti finanziari è assoggettata a meccanismi di differimento/*retention* disciplinati nella documentazione relativa ai piani basati su strumenti finanziari tempo per tempo vigenti.

7. Piani basati su strumenti finanziari

L'adozione di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari consente di rafforzare il coinvolgimento delle persone che occupano posizioni chiave nel perseguimento degli obiettivi di andamento gestionale e di allineare, come previsto dalla normativa, gli interessi del *management*, dei dipendenti e degli azionisti in un'ottica di medio-lungo termine. Gli obiettivi sottostanti la proposta di adozione dei piani sono riconducibili a due filoni principali:

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

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

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

⁷La classificazione di *Top Performer* è uno dei possibili giudizi sintetici finali presenti nello strumento di valutazione delle *performance* utilizzato dalla Banca

7.1. Stock Grant

L'Assemblea ordinaria di aprile 2015 ha approvato il Piano di Stock Grant 2015 -2017⁸ successivamente modificato dall'Assemblea 2016 al fine di prevedere specifici meccanismi di differimento/*retention* anche per il personale che non ricade nella categoria del "personale più rilevante". Tale piano oltre a rispondere agli obiettivi di cui sopra ha la finalità di allinearsi a quanto richiesto dagli enti regolatori per l'erogazione della componente variabile del "personale più rilevante".

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

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

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

Previa positiva delibera da parte dell'Assemblea 2017, il Piano sarà prolungato per ulteriori tre esercizi a ciascuno dei quali corrisponde un ciclo di assegnazione, fermi i tempi differimento e *retention* previsti dalla Politica di Remunerazione tempo per tempo vigente per ciascun ciclo, fino alla completa attribuzione di quanto spettante. Il prolungamento del Piano servirà pertanto al riconoscimento delle componenti variabili, ove applicabile, relative agli esercizi 2017-2019 e scadrà con l'approvazione del progetto di bilancio 2019, fermo il completamento dell'intero *iter* per ogni ciclo di assegnazione come sopra dettagliato.

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

7.2. Stock Option

L'Assemblea ordinaria del 29 aprile 2010 ha approvato il Piano di *Stock Option* maggio 2010-maggio 2016 a favore dei dipendenti. I Beneficiari del Piano sono l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e gli altri dipendenti della Banca e delle società dalla stessa controllate, individuati in base a criteri di assegnazione ben definiti. Il Piano prevede l'assegnazione gratuita nell'arco di un triennio (maggio 2010-maggio 2013) di massime numero 25 milioni di opzioni per la sottoscrizione di altrettante azioni di nuova emissione della Banca. In alternativa alle azioni di nuova emissione di cui all'aumento di capitale deliberato dall'assemblea straordinaria il 29 aprile 2010, l'Assemblea del 29 aprile 2011 ha approvato

⁸ Elaborato nella sua versione originaria con il supporto del consulente esterno Towers Watson

l'integrazione del Piano di *Stock Option*, prevedendo di utilizzare a servizio del piano le azioni proprie tempo per tempo acquistate e/o detenute dalla società nel proprio "magazzino titoli".

L'Assemblea 2016 ha approvato il prolungamento del Piano con lo spostamento del termine ultimo di esercizio al 31 dicembre 2017 con riguardo al 50% delle opzioni in essere alla data del 31 maggio 2016. Tale prolungamento Piano è stato motivato dal fatto che le opzioni ancora in essere alla data del prolungamento stesso erano per la maggior parte divenute esercitabili in un contesto di mercato negativo per il sistema bancario e, con particolare riguardo all'ultima *tranche*, con una scadenza molto ravvicinata per l'esercizio.

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

8. Informazioni sulla retribuzione per categorie e ruoli

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

Componenti il Consiglio di Amministrazione

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

Ove non vi abbia provveduto l'Assemblea, l'emolumento ai singoli Amministratori, ivi compreso il compenso annuo aggiuntivo a favore degli Amministratori investiti di particolari cariche, è determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2389 terzo comma del codice civile, nell'ambito del monte emolumento deliberato dall'Assemblea.

Per i membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi, incluso il Presidente, è previsto esclusivamente l'emolumento annuale fisso. Con riferimento alla remunerazione del Presidente, il suo ammontare deve essere coerente con il ruolo ad esso attribuito e determinato *ex ante* in misura non superiore alla remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale.

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

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

Componenti del Collegio Sindacale

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

Amministratore Delegato

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

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

- obiettivi quantitativi, legati ai principali indicatori della Banca ed in particolare:
 - il raggiungimento di almeno il 75% dei seguenti valori di *budget*: ricavi, risultato lordo di gestione e raccolta totale;
 - il rispetto, ad ogni rilevazione, di almeno 4 dei seguenti indici previsti dal RAF⁹: ICAAP Total Capital Ratio; Leva Finanziaria, leva portafoglio titoli, indicatore di liquidità, VaR;
- obiettivi qualitativi collegati, tra gli altri, alla gestione dei rischi, alla soddisfazione dei Clienti, alla reputazione della Banca sul mercato, alla valorizzazione e fidelizzazione delle risorse umane.

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

Direttore Generale

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

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

- obiettivi quantitativi legati ai principali indicatori della Banca ed in particolare:
 - il raggiungimento di almeno il 75% dei seguenti valori di *budget*: ricavi, risultato lordo di gestione e raccolta totale;
 - il rispetto, ad ogni rilevazione, di almeno 4 dei seguenti indici previsti dal RAF¹⁰: ICAAP Total Capital Ratio; Leva Finanziaria, leva portafoglio titoli, indicatore di liquidità, VaR;
- obiettivi qualitativi collegati, tra gli altri, alla gestione dei rischi, alla reputazione della Banca sul mercato, alla valorizzazione e fidelizzazione delle risorse umane e al miglioramento dell'operatività della Banca.

⁹ Considerando il livello di "soglia di tolleranza"

¹⁰ Considerando il livello di "soglia di tolleranza"

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

Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo

La determinazione del compenso, sia fisso che variabile, spettante ai Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo¹¹ è attribuita al Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni. In particolare, l'Amministratore Delegato presenta una proposta al Comitato Remunerazione che, dopo averla esaminata, la sottopone al Consiglio di Amministrazione.

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

Aree di Business

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

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

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

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

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

Bonus Finanza

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

¹¹ Ai soli fini della presente Politica le Funzioni di Controllo includono anche la Funzione Risorse Umane.

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

Bonus Private Banking

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

Area Private Banking e Funzione Clientela Istituzionale

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

- obiettivi quantitativi, legati al margine lordo decurtato dei costi indiretti dell'Area e della singola struttura, opportunamente corretto per tenere conto dei rischi e degli accantonamenti (rischi operativi, di credito, contenzioso o altro) e in funzione del raggiungimento degli obiettivi di *budget*¹²;
- obiettivi qualitativi, quali l'allineamento al modello di *business* definito, la qualità della relazione con la Clientela, alla reputazione della Società sul mercato, alla valorizzazione e fidelizzazione delle risorse umane.

Area Asset Management e Funzione Investment Advisory

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

- obiettivi quantitativi, legati ai principali indicatori di riferimenti, quali il 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

¹² Si evidenzia che il calcolo degli obiettivi quantitativi è indipendente dalla vendita di strumenti finanziari specifici, in linea con l'impostazione del budget.

titoli eventualmente *defaultati* in lista, alla gestione dei rischi, alla valorizzazione e fidelizzazione delle risorse umane.

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

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

Area Investment Banking

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

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

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

Bonus Canali Digitali

Il *bonus pool* dei dipendenti dell'Area Canali Digitali è collegato al raggiungimento di un *mix* di:

- obiettivi quantitativi, legati ai principali indicatori di riferimento dell'Area quali il numero dei clienti articolati nei vari livelli di servizio, le commissioni generate dai diversi servizi, inclusi quelli dei *merchant*, ed il volume delle transazioni generate; i risultati dell'Area si calcolano al netto di eventuali rettifiche per perdite operative, nonché di rettifiche/accantonamenti su crediti *lombard* erogati;
- obiettivi qualitativi collegati, tra gli altri, all'innovazione intesa come il contributo alla generazione di idee ed iniziative di sviluppo dei canali digitali, alla qualità del servizio fornito dagli *outsourcer* ed ai relativi costi, alla soddisfazione dei clienti, all'efficienza dei processi operativi.

Struttura Operativa

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

Il *bonus pool* delle strutture operative è determinato come massimo una volta la retribuzione annua lorda complessiva dei dipendenti delle stesse. La distribuzione del *bonus* a ciascun dipendente dipende dalla valutazione delle *performance* rispetto agli obiettivi quali/quantitativi definiti e dal ruolo/responsabilità dei

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

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

Promotori Finanziari

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

La distinzione fra queste due componenti va determinata *ex ante*, secondo criteri oggettivi. La determinazione (*ex ante*) e la correzione (*ex post*) dei compensi erogati al promotore finanziario devono tener conto di indicatori di rischiosità operativa (al fine di promuovere la correttezza dei comportamenti), dei rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla Banca e devono inoltre favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della Clientela. Tutti i parametri utilizzati, sia qualitativi che quantitativi, devono essere ben individuati, oggettivi e di pronta valutazione; anche le valutazioni discrezionali devono fondarsi su criteri chiari e predeterminati.

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

9. Modifiche rispetto alla precedente versione della Politica di Remunerazione

Come anticipato in premessa, non essendo intervenute modifiche del quadro normativo e regolamentare di riferimento, la Politica di Remunerazione contenuta nella Sezione I della presente Relazione è stata oggetto di alcuni aggiustamenti dettati dall'esigenza di una maggiore efficacia ed efficienza nella sua applicazione concreta e dall'evoluzione dell'operatività.

Le principali modifiche riguardano: l'innalzamento della Soglia di Rilevanza prevista per l'applicazione alla remunerazione variabile del personale più rilevante di regole maggiormente stringenti (bilanciamento tra

cash e strumenti finanziari e differimento nel tempo delle remunerazioni) e l'inserimento delle modalità di determinazione del *bonus pool* dell'Area Canali Digitali .

Si è inoltre dato conto del proposto prolungamento del Piano di Stock Grant in essere per ulteriori 3 esercizi, fino alla data di approvazione del progetto di bilancio 2019, fermi i tempi di differimento e *retention* previsti.

1. Considerazioni Generali

Al 31 dicembre 2016 risultano verificati i *gate* di accesso per l’erogazione del *bonus*, in particolare:

- il dato di ICAAP Total Capita Ratio, che prevede nel RAF un valore obiettivo >15% è pari al 17,9% al 31/12/2016;
- i risultati (utile netto) al 31/12/2016 di sub consolidato Banca Profilo ed individuali di Banca Profilo sono positivi, e rispettivamente pari a 2,2 milioni di Euro e 0,9 milioni di Euro¹³;
- il saldo netto medio di liquidità ad un mese della Banca è ampiamente superiore ai 30 milioni di Euro previsti (306 milioni di Euro).
-

E’ stato inoltre verificato il rispetto delle condizioni per l’erogazione del *bonus* per le singole Aree di *business*, in particolare il superamento della soglia minima (75%) del *budget* di ricavi assegnato, come di seguito dettagliato; complessivamente la Banca ha raggiunto l’84% del proprio *budget* di ricavi.

In uno scenario macroeconomico nazionale in moderata crescita e ancora caratterizzato da grande incertezza Banca Profilo chiude con ricavi netti per 41,3 milioni di Euro, in riduzione (-18,3%) rispetto al 31 dicembre 2015, principalmente a causa della riduzione delle commissioni nette e del risultato netto dell’attività finanziaria e dei dividendi. I costi operativi sono pari a 40,5 milioni di Euro, in riduzione (-0,5%) rispetto ai dati del precedente esercizio, da imputarsi principalmente alla riduzione delle spese del personale per minori accantonamenti alla componente variabile delle remunerazioni, legate ai minori ricavi del 2016. Le altre spese amministrative e le rettifiche di valore delle immobilizzazioni materiali e immateriali sono in crescita principalmente per i maggiori costi sostenuti nel periodo dalla Banca nell’ambito del progetto Canali Digitali. Il risultato della gestione operativa è pari a 0,9 milioni di Euro, in riduzione (-91%) rispetto al passato esercizio.

Il monte *bonus* complessivo a favore dei dipendenti della Banca è stato determinato in massimi 2,8 milioni di Euro, inclusi i contributi sociali, rispetto ai 4,5 milioni del passato esercizio (-38%).

Di seguito viene illustrata analiticamente la ripartizione del monte *bonus* per ruolo/area di attività. Tutti i dipendenti della Banca con un’anzianità aziendale superiore a sei mesi a fine 2016 sono stati coinvolti nel processo di valutazione delle *performance*. Il processo ha comportato una valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi definiti a inizio anno in base all’unità organizzativa di appartenenza e al ruolo ricoperto.

2. Informazione sulla remunerazione per ruolo e funzioni

Consiglio di Amministrazione

¹³ Dati comprensivi del *monte bonus* complessivo di seguito riportato

I membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi hanno percepito esclusivamente l'emolumento annuale fisso; la Politica di remunerazione non prevede infatti legami tra la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi con i risultati economici conseguiti dalla Banca.

Amministratore Delegato

Oltre all'emolumento fisso (150.000 Euro) per la carica di Amministratore Delegato, il Dottor Candeli percepisce, quale Dirigente, una retribuzione annua lorda al 31 dicembre 2016 pari a 150.000 Euro. All'Amministratore Delegato sono riconosciuti, a titolo di *benefit*, l'abitazione entro un importo annuo massimo di 60.000 Euro e l'auto aziendale entro un importo annuo massimo di 20.000 Euro.

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, sentito il Comitato Remunerazioni, un *bonus* in favore dell'Amministratore Delegato pari a 40.000 Euro, al netto dei contributi, sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati.

A tale riguardo si evidenzia che risultano verificati i seguenti obiettivi quantitativi assegnati all'Amministratore Delegato, legati ai principali indicatori della Banca ed in particolare:

- il raggiungimento di almeno il 75% dei seguenti valori di *budget*: ricavi (84%), e raccolta totale (92%);
- il rispetto, ad ogni rilevazione, dei seguenti indici previsti dal RAF: ICAAP Total Capital Ratio; Leva Finanziaria, leva portafoglio titoli, indicatore di liquidità, VaR, tutti entro il livello di obiettivo di rischio previsto dal RAF medesimo.

Direttore Generale

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

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, sentito il Comitato Remunerazioni, di non prevedere un *bonus* in favore del Direttore Generale.

Aree di Business

Private Banking

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

Al 31 dicembre 2016 il Private Banking registra ricavi complessivi per 17,3 milioni di Euro, con ricavi diversificati al suo interno, legati principalmente alla rete del Private Banking. Al Private Banking, nell'accezione sopra riportata, sono assegnati massimi 1,1 milioni di Euro costo azienda, rispetto ai 2,3 milioni del precedente esercizio, così suddivisi:

- per l'**Area Private Banking**, che ha rispettato gli obiettivi di *budget* di ricavo minimi previsti dalla Politica di Remunerazione: 0,9 milioni di Euro, rispetto agli 1,4 milioni del passato esercizio;
- per l'**Area Investment Banking**: 0,1 milioni di Euro, contro gli 0,6 milioni del passato esercizio; come previsto dalla Politica di Remunerazione tale *pool* è stato espressamente approvato dal Consiglio di Amministrazione non essendosi verificato il rispetto degli obiettivi di *budget* di ricavo minimi previsti dalla Politica stessa; per l'**Area Asset Management** e l'**Area Marketing Prodotti e Servizi**: complessivi 0,1 milioni di Euro contro gli 0,3 milioni del passato esercizio.

Con riguardo alle remunerazioni relative al 2016 non si sono registrati casi nei quali la remunerazione variabile ha superato quella fissa.

Finanza

Al 31 dicembre 2016 l'Area ha superato gli obiettivi di *budget* del 4%, con ricavi pari a 24,6 milioni di Euro. Tali risultati sono stati conseguiti nel rispetto dei limiti di VaR prefissati, superando quindi anche gli obiettivi di RORAC impliciti nel *budget*.

A fronte di tali risultati ai quali hanno contribuito positivamente tutti i *desk*, sulla base dell'algoritmo, il *bonus pool* riconosciuto all'Area si attesta a 1,4 milioni di Euro costo azienda, rispetto agli 1,7 del passato esercizio.

Con riguardo alle remunerazioni relative al 2016 si sono registrati 2 casi nei quali la remunerazione variabile ha superato quella fissa, di cui 1 relativo a personale più rilevante.

Corporate Centre

Per quanto riguarda il Corporate Centre, è stato allocato un *bonus pool* di massimi 0,2 milioni di Euro, costo azienda, rispetto agli 0,3 del passato esercizio.

Tale importo ricomprende anche il *bonus* per i Responsabili delle Funzioni di Controllo, nel quale è incluso ai soli fini della disciplina delle remunerazioni il Responsabile della Funzione Risorse Umane.

Personale più rilevante

Complessivamente la componente variabile riconosciuta al personale più rilevante, così come individuato ad esito del processo di autovalutazione della Banca, è pari a 1,2 milioni di Euro, incluso l'Amministratore Delegato, in capo a 21 persone.

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

Le rimanenti 6 risorse percepiscono complessivi 0,9 milioni Euro di remunerazione variabile dei quali 0,2 in strumenti finanziari. Tale importo complessivo viene pagato *upfront*, sia *cash* che strumenti finanziari, per 0,7 milioni di Euro, fermo il periodo di *retention* di 1 anno sulla componente in strumenti finanziari; la rimanente parte verrà differita, sia nella componente *cash* che strumenti finanziari, secondo le tempistiche previste dalla Politica stessa.

3. Piani basati su strumenti finanziari

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

4. Tabelle

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

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

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

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

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

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

(A) Cognome e Nome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity (g)	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi (f)	Partecipazione agli utili					
Bastianini Guido	Presidente	01/01/2016	17/03/2016	-	42.077	-	-	-	-	-	42.077	-	-
Di Giorgio Giorgio	Presidente	18/03/2016	31/12/2016	Approvazione bilancio 31/12/2017	166.339	-	-	-	-	-	166.339	-	-
	Consigliere	01/01/2016	17/03/2016	Approvazione bilancio 31/12/2017	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Garbuglia Giacomo	Vice Presidente	01/01/2016	31/12/2016	Approvazione bilancio 31/12/2017	100.000	-	-	-	-	-	100.000	-	-
Candeli Fabio	Amministratore Delegato Consigliere	01/01/2016	31/12/2016	Approvazione bilancio 31/12/2017	300.385 ^(a)	-	49.000	-	12.115	-	361.500	37.238	-
Giacché Vladimiro	Consigliere	26/04/2016	31/12/2016	Approvazione bilancio 31/12/2017	27.322	-	-	-	-	-	27.322	-	-
Maggi Giovanni	Consigliere	01/01/2016	31/12/2016	Approvazione bilancio 31/12/2017	40.000	5.000 ^(c)	-	-	-	-	45.000	-	-
Mariconda Ezilda	Consigliere	01/01/2016	31/12/2016	Approvazione bilancio 31/12/2017	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Paolucci Umberto	Consigliere	01/01/2016	31/12/2016	Approvazione bilancio 31/12/2017	40.000	10.000 ^(b) ^(c)	-	-	-	-	50.000	-	-
Perrini Francesco	Consigliere	01/01/2016	31/12/2016	Approvazione bilancio 31/12/2017	40.000	10.000 ^(b) ^(d)	-	-	-	-	50.000	-	-
Profeta Paola Antonia	Consigliere	01/01/2016	31/12/2016	Approvazione bilancio 31/12/2017	40.000	10.000 ^(c) ^(d)	-	-	-	-	50.000	-	-
Puri Negri Carlo	Consigliere	01/01/2016	31/12/2016	Approvazione bilancio 31/12/2017	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Rossano Serenella	Consigliere	01/01/2016	31/12/2016	Approvazione bilancio 31/12/2017	40.000	10.000 ^(b) ^(d)	-	-	-	-	50.000	-	-
D'Andrea Edoardo	Presidente Collegio Sindacale Presidente Organismo di Vigilanza	01/01/2016	31/01/2016	-	5.251	-	-	-	-	-	5.251	-	-
Stabile Nicola	Presidente Collegio Sindacale Presidente Organismo di Vigilanza	01/02/2016	31/12/2016	Approvazione bilancio 31/12/2017	60.899	-	-	-	-	-	60.899	-	-
	Sindaco effettivo	01/01/2016	31/01/2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ferrero Sonia	Sindaco effettivo membro Organismo di Vigilanza	01/01/2016	31/12/2016	Approvazione bilancio 31/12/2017	49.000	-	-	-	-	-	49.000	-	-
Miglietta Nicola	Sindaco effettivo membro Organismo di Vigilanza	01/02/2016	26/04/2016	Approvazione bilancio 31/12/2017	11.514	-	-	-	-	-	11.514	-	-
Onesti Tiziano	Sindaco effettivo membro Organismo di Vigilanza	26/04/2016	31/12/2016	Approvazione bilancio 31/12/2017	33.470	-	-	-	-	-	33.470	-	-
Angileri Nicolò	Direttore Generale	01/01/2016	31/12/2016	Fino a revoca o dimissioni	290.744 ^(e)	-	-	-	9.620	-	300.364	8.218	-
Lagoño Serra Riccardo	Dirigente con responsabilità strategica	01/01/2016	31/12/2016	Fino a dimissioni	400.000 ^(e)	-	113.250	-	10.470	-	523.720	54.424	-
Aragnetti Bellardi Mario Giuseppe	Dirigente con responsabilità strategica	01/01/2016	31/12/2016	Fino a dimissioni	260.000 ^(e)	-	90.750	-	6.541	-	357.291	59.953	-
Barone Luca	Dirigente con responsabilità strategica	01/01/2016	31/12/2016	Fino a dimissioni	214.199 ^(e)	-	285.500	-	4.626	-	504.325	71.403	-
15	Dirigenti con responsabilità strategiche	-	-	Fino a dimissioni	2.061.842 ^(e)	-	306.650	-	67.270	-	2.435.762	161.842	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					4.303.041	45.000	845.150	-	110.642	-	5.303.833	393.077	-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale					4.303.041	45.000	845.150	-	110.642	-	5.303.833	393.077	-

Note:

^(a) L'importo comprende l'erogazione di euro 150.385 per retribuzione da lavoro dipendente

^(b) Compenso quale membro del Comitato Remunerazioni

^(c) Compenso quale membro del Comitato Nomine

^(d) Compenso quale membro del Comitato controllo rischi

^(e) Importo corrispondente a retribuzione da lavoro dipendente

^(f) Nel caso di *bonus* differiti è indicata sia la parte *upfront* dell'anno di competenza e le quote erogabili delle componenti differite relative agli anni precedenti

^(g) E' indicato il *Fair Value* delle Stock Option residue alla data del 31/12/2016 e delle azioni (Piano di Stock Grant) assegnate nell'anno 2016

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

	A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute a fine esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio		
				(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)=(2)+(5)-(11)-(14)	(16)		
	Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al) ^(a)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti assegnaz. opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni ^(b)	Numero opzioni	Fair value		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Candeli Fabio	Amministratore Delegato Banca Profilo	Piano A (delibera 29.04.2010)	1.600.000	0,3098	dal 30.03.2014 al 31.12.2017										800.000	800.000	23.556		
				500.000	0,2550	dal 21.03.2015 al 31.12.2017										250.000	250.000			
	Anglieri Nicolò	Direttore Generale Banca Profilo	Piano A (delibera 29.04.2010)	400.000	0,3098	dal 30.03.2014 al 31.12.2017											200.000	200.000	8.218	
				250.000	0,2550	dal 21.03.2015 al 31.12.2017										125.000	125.000			
	Lagorio Serra Riccardo	Dirigente con Responsabilità Strategica	Piano A (delibera 29.04.2010)	400.000	0,3098	dal 30.03.2014 al 31.12.2017											200.000	200.000	3.560	
	Aragnetti Bellardi Mario Giuseppe	Dirigente con Responsabilità Strategica	Piano A (delibera 29.04.2010)	600.000	0,3098	dal 30.03.2014 al 31.12.2017												300.000	300.000	14.656
				500.000	0,2550	dal 21.03.2015 al 31.12.2017												250.000	250.000	
	Barone luca	Dirigente con Responsabilità Strategica	Piano A (delibera 29.04.2010)	500.000	0,3098	dal 30.03.2014 al 31.12.2017												250.000	250.000	11.903
				400.000	0,2550	dal 21.03.2015 al 31.12.2017												200.000	200.000	
	13	Dirigente con Responsabilità Strategica	Piano A (delibera 29.04.2010)	3.245.000	0,3098	dal 30.03.2014 al 31.12.2017												1.622.500	1.622.500	51.974
1.280.000				0,2550	dal 21.03.2015 al 31.12.2017												640.000	640.000		
(III) Totale				9.675.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.837.500	4.837.500	113.865		

Note:

^(a) l'Assemblea del 26 aprile 2016 ha approvato il prolungamento fino al 31 dicembre 2017 per il 50% delle opzioni in essere alla data di scadenza originaria (31 maggio 2016)

^(b) 50% delle opzioni scadute alla data del 31/05/2016

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

	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio							Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
	A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10) ^(b)	
	Cognome e Nome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di Vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di Vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Candelli Fabio	Amministratore Delegato	Piano A Assemblea del 24/04/2015			4.249 ^(a)	945	6 mesi	25/04/2016	0,2224	-	-	-	945
						53.956 ^(b)	12.000	1 anno	25/04/2016	0,2224	-	53.956	-	12.000
						4.249 ^(c)	738	6 mesi	15/11/2016	0,1736	-	4.249	-	738
						6.744 ^(d)		6 mesi	20/04/2017	N.D. ^(h)	-	-	-	N.D. ^(g)
	Aragnetti Bellardi Mario Giuseppe	Dirigente Con Responsabilità Strategica	Piano A Assemblea del 24/04/2015			12.747 ^(a)	2.835	6 mesi	25/04/2016	0,2224	-	-	-	2.835
						180.980 ^(b)	40.250	1 anno	25/04/2016	0,2224	-	180.980	-	40.250
						12.747 ^(c)	2.213	6 mesi	15/11/2016	0,1736	-	12.747	-	2.213
						25.854 ^(d)		6 mesi	20/04/2017	N.D. ^(h)	-	-	-	N.D. ^(g)
			Equivalenti a Euro 20.000 ^(e)	1 anno										
	Barone Luca	Dirigente Con Responsabilità Strategica	Piano A Assemblea del 24/04/2015			267.535 ^(b)	59.500	1 anno	25/04/2016	0,2224	-	267.535	-	59.500
						38.219 ^(d)		6 mesi	20/04/2017	N.D. ^(h)	-	-	-	N.D. ^(g)
						Equivalenti a Euro 70.000 ^(e)	1 anno							
	Lagonio Serra Riccardo	Dirigente Con Responsabilità Strategica	Piano A Assemblea del 24/04/2015			20.184 ^(a)	4.489	6 mesi	25/04/2016	0,2224	-	20.184	-	4.489
						208.520 ^(b)	46.375	1 anno	25/04/2016	0,2224	-	208.520	-	46.375
						20.184 ^(c)		6 mesi	20/04/2017	N.D. ^(h)	-	-	-	N.D. ^(g)
						29.788 ^(d)		6 mesi						
			Equivalenti a Euro 24.000 ^(e)	1 anno										
	3	Altri Dirigenti con Responsabilità Strategica	Piano A Assemblea del 24/04/2015			13.809 ^(a)	3.071	6 mesi	25/04/2016	0,2224	-	-	-	3.071
						469.423 ^(b)	104.400	1 anno	25/04/2016	0,2224	-	469.423	-	104.400
						13.809 ^(c)	2.397	6 mesi	15/11/2016	0,1736	-	13.809	-	2.397
					65.983 ^(d)		6 mesi	20/04/2017	N.D. ^(h)	-	-	-	N.D. ^(g)	
		Equivalenti a Euro 16.000 ^(e)	1 anno											
(III) Totale						1.448.980	279.212							
						Equivalenti a Euro 130.000 ^(e)						1.231.403		279.212

Note:

(a) Componente differita (prima *tranche*) remunerazioni 2014, azioni assegnate e attribuite

(b) Componente *upfront* remunerazioni 2015 azioni assegnate e attribuibili

(c) Componente differita (seconda *tranche*) remunerazioni 2014 azioni assegnate e attribuibili

(d) Componente differita (prima *tranche*) remunerazioni 2015 azioni assegnabili

(e) Componente *upfront* remunerazioni 2016 azioni assegnabili

(f) Data di Assegnazione identificata dai pertinenti Organi

(g) Valore attualmente non disponibile essendo la data di assegnazione successiva al presente documento

(h) Il numero di strumenti finanziari indicati corrisponde alla componente *upfront* remunerazioni 2015 e seconda *tranche* 2014 attribuibili ed è un di cui della colonna 4

(i) Componente differita (seconda *tranche*) remunerazioni 2014 azioni assegnabili

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

	A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
	Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
				(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
				Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Candeli Fabio	Amministratore Delegato	Remunerazioni 2014 (12/03/2015)	-	-	-	-	4.500	-	-
			Remunerazioni 2015 (10/03/2016)	-	-	-	-	4.500	4.500	-
			Remunerazioni 2016 (09/03/2017)	40.000	-	-	-	-	-	-
	Lagorio Serra Riccardo	Dirigente con Responsabilità Strategica	Remunerazioni 2014 (12/03/2015)	-	-	-	-	21.375	21.375	-
			Remunerazioni 2015 (10/03/2016)	-	-	-	-	19.875	39.750	-
			Remunerazioni 2016 (09/03/2017)	72.000	18.000	-	-	-	-	-
	Aragnetti Bellardi Mario Giuseppe	Dirigente con Responsabilità Strategica	Remunerazioni 2014 (12/03/2015)	-	-	-	-	13.500	-	-
			Remunerazioni 2015 (10/03/2016)	-	-	-	-	17.250	34.500	-
			Remunerazioni 2016 (09/03/2017)	60.000	15.000	-	-	-	-	-
	Barone Luca	Dirigente con Responsabilità Strategica	Remunerazioni 2015 (10/03/2016)	-	-	-	-	25.500	51.000	-
			Remunerazioni 2016 (09/03/2017)	260.000	90.000	-	-	-	-	-
	13	Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Remunerazioni 2014 (12/03/2015)	-	-	-	-	14.625	-	-
Remunerazioni 2015 (10/03/2016)			-	-	-	-	44.025	83.025	-	
Remunerazioni 2016 (09/03/2017)			248.000	12.000	-	-	-	-	-	
(III) Totale			680.000	135.000	-	-	165.150	234.150	-	

Tabella 4: Aree di Attività

Categoria	retribuzione 2016	# Beneficiari al 31/12/2016	Importi e forme componente variabile						Importi remunerazioni differite anni precedenti						trattamento				Trattamento di fine rapporto	# Beneficiari	importo più elevato		
			Erogabile		# Beneficiari	Differito		# Beneficiari	Non erogabile	Erogato		Ancora differito		# Beneficiari	di inizio	# Beneficiari	di fine	# Beneficiari					
			cash	Strumenti Finanziari (2)	cash	Strumenti Finanziari (2)	cash	Strumenti Finanziari (2)		cash	Strumenti Finanziari (2)	cash	Strumenti Finanziari (2)	# Beneficiari		# Beneficiari		# Beneficiari					
Componenti Organi di Amministrazione e di Controllo (3)	820.872	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Amministratore Delegato	300.385	1	40.000	-	1	-	-	-	-	13.500	4.500	4.500	1.500	1	-	-	-	-	-	-	-	-	
Direttore Generale	290.744	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Area Finanza	2.117.206	22	936.000	121.000	18	128.250	42.750	4	-	94.875	31.625	114.000	38.000	5	-	-	-	-	-	-	50.973	1	50.973
Private Banking (1)	6.657.470	82	812.000	44.000	44	33.000	11.000	2	-	159.525	53.175	137.400	45.800	4	-	-	-	-	-	-	126.362	5	43.870
Canali Digitali	98.334	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Responsabili Funzioni di Controllo e Risorse Umane	478.001	4	47.500	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Corporate Centre	3.076.249	62	126.500	-	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	140.784	4	117.484
Totale	13.839.260	187	1.962.000	165.000	90	161.250	53.750	6	-	267.900	89.300	255.900	85.300	10	-	-	-	-	-	-	318.120	10	212.327

Note:

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

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

(3) Non comprende L'Amministratore Delegato indicato nominativamente

Tabella 5: Personale più rilevante

Categoria	retribuzione 2016	# Beneficiari al 31/12/2016	Importi e forme componente variabile						Importi remunerazioni differite anni precedenti						trattamento				Trattamento di fine rapporto	# Beneficiari	importo più elevato		
			Erogabile		# Beneficiari	Differito		# Beneficiari	Non erogabile	Erogato		Ancora differito		# Beneficiari	di inizio	# Beneficiari	di fine	# Beneficiari					
			cash	Strumenti Finanziari (2)	cash	Strumenti Finanziari (2)	cash	Strumenti Finanziari (2)		cash	Strumenti Finanziari (2)	cash	Strumenti Finanziari (2)	# Beneficiari		# Beneficiari		# Beneficiari					
Componenti Organi di Amministrazione e di Controllo (2)	820.872	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Amministratore Delegato	300.385	1	40.000	-	1	-	-	-	-	13.500	4.500	4.500	1.500	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Direttore Generale	290.744	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Responsabili Aree di Business	1.260.994	6	384.000	106.000	5	117.000	39.000	3	-	143.025	47.675	168.525	56.175	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Altro Personale Aree di Business	1.228.065	8	289.000	59.000	6	44.250	14.750	3	-	111.375	37.125	82.875	27.625	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Responsabili Funzioni di Controllo e Risorse Umane	478.001	4	47.500	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Altro Personale delle Aree Operative/Funzioni di Staff	560.840	6	61.500	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	4.939.900	39	822.000	165.000	21	161.250	53.750	6	-	267.900	89.300	255.900	85.300	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-

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

(2) Non comprende L'Amministratore Delegato indicato nominativamente

Schema 7 TER - Tabella 1: Partecipazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Titolo/Modalità del possesso	# Azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	# Azioni acquistate	# Azioni vendute	# Azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Candelli Fabio	Amministratore Delegato	Banca Profilo S.p.A.	Piena proprietà/diretto	-	38.243 ^(a)	-	38.243
Angileri Nicolò	Direttore Generale	Banca Profilo S.p.A.	Piena proprietà/diretto	3.608.126	-	-	3.608.126

^(a) azioni rivenienti dal sistema incentivante 2014 quale quota *upfront* e *prima tranche* differita in azioni

Schema 7 TER Tabella 2: Partecipazione degli altri dirigenti con responsabilità strategica

# dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Titolo/Modalità del possesso	# Azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	# Azioni acquistate (d)	# Azioni vendute	# Azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
9 ^(c)	Banca Profilo S.p.A.	Piena proprietà/diretto	516.250 ^(a)	468.243 ^(b)	-	904.819

^(a) di cui n. 5.250 di pertinenza dei coniugi

^(b) di cui n. 23.750 di pertinenza del coniuge

^(c) i rimanenti dirigenti con Responsabilità Strategica (9) non detengono partecipazioni

^(d) di cui n. 400.493 azioni rivenienti dal sistema incentivante 2014 quale quota *upfront* e *prima tranche* differita in azioni

ESITI DELLE ATTIVITA' DI VERIFICA DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

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

Parere della Funzione Compliance e Antiriciclaggio

La Funzione Compliance e Antiriciclaggio ha rilevato quanto segue con riguardo alla rispondenza al quadro normativo delle modifiche apportate alla Politica di Remunerazione.

"A riguardo, si segnala che la Politica di Remunerazione è stata integrata su due aspetti non particolarmente significativi perché nel corso del 2016 non sono intervenute modifiche normative.

Tuttavia, a seguito del pieno adeguamento alle Linee Guida in materia di remunerazioni, emanate dall'European Banking Authority (EBA) in data 21.12.2015, a cui l'Italia ha dichiarato di volersi interamente conformare entro il 30.6.2017, potrebbero rendersi necessari ulteriori affinamenti alla Politica di Remunerazione.

La prima novità riguarda la soglia di rilevanza prevista per il bonus del "*personale più rilevante*", al di sotto della quale non si applicano i meccanismi di differimento nel tempo e utilizzo di strumenti finanziari, che è stata portata da 50.000 euro a 100.000 euro.

Tale decisione, in coerenza con il potere discrezionale che il contesto normativo assegna agli intermediari, pare inquadarsi nell'esigenza, da più parti sollevata sia a livello italiano che comunitario, di applicare le norme sulle politiche di remunerazione secondo un più ampio principio di proporzionalità.

La seconda novità riguarda invece l'introduzione di criteri qualitativi e quantitativi, basati su indicatori di *performance* coerenti con le peculiarità del *business*, per la determinazione del *bonus pool* dell'Area Canali Digitali.

Alla luce di quanto descritto, la Funzione Compliance e Antiriciclaggio ritiene che le integrazioni proposte alla Politica di Remunerazione siano conformi alle vigenti disposizioni normative."

Conclusioni della funzione di revisione interna

La verifica condotta dall'*Internal Audit* ha riguardato l'attuazione della Politica di Remunerazione con riferimento all'esercizio chiuso alla data del 31 dicembre 2016 nonché la determinazione del *bonus pool* da erogarsi nel 2017.

Dalle verifiche condotte l'Internal Audit ha potuto appurare che:

- la Politica di remunerazione ed incentivazione adottata da Banca Profilo a valere sull'esercizio 2016 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 (Circolare 285/2013) e con il Regolamento Delegato UE 604/2014 nonché con gli aggiornamenti normativi diffusi da vari organismi nel corso del 2015 e nei primi mesi del 2016;
- la Politica di remunerazione ed incentivazione adottata risulta coerente rispetto alla prudente gestione del rischio, anche attraverso un opportuno bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione, con particolare riferimento al personale più rilevante;
- l'individuazione del personale più rilevante è stata condotta attraverso apposita istruttoria che ha tenuto conto dei criteri quali/quantitativi definiti nel Regolamento Delegato UE 604/2014 e successive modificazioni;
- sulla base dei pesi e degli strumenti utilizzati per la determinazione complessiva delle remunerazioni, il rapporto tra componente fissa e variabile è stato determinato nel rispetto dei parametri normativi ed interni;
- per la determinazione della componente variabile della remunerazione di competenza 2016, la Banca ha adottato, in linea di principio, i seguenti criteri:
 - la parametrizzazione ad indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi su un orizzonte temporale annuale, correlato al piano industriale pluriennale, tenendo conto del livello di risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese; i parametri a cui rapportare l'ammontare delle retribuzioni appaiono ben individuati, oggettivi e di immediata individuazione; le forme di incentivazione adottate sono coerenti con il quadro di riferimento per la propensione al rischio (*Risk Appetite Framework* – RAF) e con le politiche di governo e gestione dei rischi;
 - il collegamento rispetto ai rischi ed ai risultati effettivamente conseguiti dalla Banca nel suo complesso, dalle singole *business unit* e dai singoli individui;
 - il differimento della componente variabile per un congruo periodo di tempo per il personale più rilevante, nel rispetto del criterio di proporzionalità adottato;
 - l'adozione di meccanismi di correzione *ex-post* con applicazione di clausole di *malus* o di correttivi;
- nella definizione del *bonus pool* da erogare nel 2017 il Comitato Remunerazioni:
 - ha valutato positivamente la proposta di monte *bonus* complessivo a favore dei dipendenti della Banca, formulata dall'Amministratore Delegato, che tiene conto dei risultati economici effettivamente conseguiti sia a livello di bilancio individuale sia consolidato al 31.12.2016, del dato di ICAAP *Total capital ratio*, del saldo netto medio di liquidità a un mese nonché di ulteriori obiettivi di RAF; in merito ha opportunamente coinvolto il Risk Management;
 - ha valutato positivamente, per la determinazione del *bonus pool* legato a fattori quantitativi a livello di singola area o sotto area di *business*, il raggiungimento degli obiettivi di *budget* assegnati alle unità di *business*, verificando altresì l'utilizzo, in segno di continuità, dei medesimi algoritmi di calcolo adottati negli esercizi precedenti, tenendo conto di eventuali *malus* occorsi o fattori correttivi;
 - ha valutato positivamente la determinazione del monte *bonus* relativo alle diverse aree aziendali sulla base di fattori quali/quantitativi, tenuto conto di molteplici fattori quali l'allineamento al

modello di *business*, la qualità delle relazioni con la clientela, la reputazione della Banca sul mercato, scopi di *retention* e motivazionali;

- ha svolto un ruolo propositivo per i compensi delle Risorse Apicali - inclusi i Responsabili delle Funzioni di Controllo e delle Risorse Umane - nonché in favore dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale;
- l'erogazione nel 2016 del *bonus* determinato a valere sul 2015 e di altre componenti della remunerazione fissa e variabile sia nei confronti del personale più rilevante, sia con riferimento ad un campione di soggetti appartenenti al restante personale, è risultata correttamente documentata;
- l'applicazione dei criteri di differimento stabiliti dalla politica per il personale più rilevante, in assenza di *malus* individuali, è stata correttamente attuata.

RELAZIONE DEL COMITATO REMUNERAZIONI SULLE ATTIVITA' SVOLTE

Nel corso delle riunioni tenutesi nell'esercizio 2016 il Comitato Remunerazioni ed ha svolto le funzioni attribuitegli dal Regolamento disciplinante lo svolgimento dell'attività del Comitato stesso.

In particolare, con riguardo al processo di definizione della Politica di Remunerazione, il Comitato ha **(i)** analizzato la proposta per l'innalzamento a 2:1 del rapporto variabile: fisso della remunerazione, **(ii)** esaminato la proposta di autovalutazione finalizzata all'identificazione del personale più rilevante sulla base della regolamentazione di riferimento, valutando il complessivo processo adottato dalla Banca inclusivo delle giustificate esenzioni, **(iii)** valutato le modifiche da apportare alla Politica di Remunerazione per il 2016, tenuto conto dei previsti pareri a riguardo, in tale ambito analizzando i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata della rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica (*golden parachute*), e **(iv)** esaminato le modifiche da apportare al Piano di *Stock Grant* 2015-2017, nonché il prolungamento del Piano di *Stock Option* vigente e le relative modalità.

Il Comitato ha inoltre partecipato al processo di verifica della corretta applicazione della Politica adottata dalla Banca e pertanto ha **(i)** espresso le proprie considerazioni sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* per l'erogazione delle componenti variabili a valere sul 2015 sulla base delle evidenze fornite dalle pertinenti funzioni, **(ii)** fornito le proprie valutazioni esprimendosi in merito ai compensi a favore dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e delle Risorse Apicali (per tali intendendosi coloro che rispondono direttamente al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale), verificando, ove pertinente, le condizioni di erogazione anche delle componenti differite nonché di *retention bonus* in corso di esercizio, **(iii)** valutato la Relazione sulla Remunerazione da sottoporre all'Assemblea 2016, inclusiva della proposta di modifica della Politica di Remunerazione stessa.

Nella riunioni tenutesi nella prima parte dell'esercizio 2017, il Comitato ha svolto le seguenti attività connesse alla definizione della Politica di Remunerazione ed alla verifica della sua corretta applicazione: **(i)** ha valutato le modifiche alla Politica di Remunerazione per il 2017, in tale ambito esaminando le proposte di conferma dell'innalzamento a 2:1 del limite tra componente variabile e fissa delle remunerazioni, nonché il processo di autovalutazione del personale più rilevante, **(ii)** ha valutato la proposta di prolungamento del Piano di *Stock Grant* 2015-2017 per ulteriori tre esercizi, **(iii)** ha valutato il raggiungimento degli obiettivi di *performance* per l'erogazione del monte *bonus* a valere sul 2016 sulla base delle evidenze fornite dalle pertinenti funzioni **(iv)** ha esperito la propria funzione propositiva in materia di compensi a favore dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e delle Risorse Apicali verificando, ove pertinente, le condizioni di erogazione anche delle componenti differite, **(v)** ha esaminato la Relazione sulla Remunerazione da sottoporre all'Assemblea, inclusiva della proposta di modifica della Politica di Remunerazione per l'esercizio 2017.