

**Assemblea Ordinaria di Banca Profilo S.p.A.**  
**Milano, 28 e 29 aprile 2022 (rispettivamente, prima e seconda convocazione)**

**Quarto punto all'ordine del giorno –Politiche di remunerazione e incentivazione: Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: deliberazioni inerenti alla prima sezione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 58/1998, e successive modifiche e integrazioni**

**Quinto punto all'ordine del giorno - Politiche di remunerazione e incentivazione: Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: deliberazioni inerenti alla seconda sezione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs. n. 58/1998, e successive modifiche e integrazioni**

Signori Azionisti,

in linea con quanto previsto dal quadro normativo di riferimento in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione del personale, sottoponiamo come di consueto alla Vostra attenzione la "Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" (Relazione") che è composta da due sezioni: la prima sezione illustra la proposta di revisione della Politica di Remunerazione per l'anno 2022; la seconda sezione contiene il resoconto circa l'applicazione della Politica nell'esercizio 2021, con evidenza dei compensi effettivamente corrisposti. Si rammenta che, entrambe le sezioni sono sottoposte alle deliberazioni dell'Assemblea, ma la seconda con sola valenza consultiva.

Con riguardo alla prima sezione della Relazione, che contiene la proposta di modifica della Politica di Remunerazione di cui al quarto punto all'ordine del giorno, si dà evidenza che il quadro normativo sulle remunerazioni è stato sostanzialmente modificato, tra l'altro, con l'attesa pubblicazione nel mese di novembre u.s. del 37° aggiornamento della Circolare 285. In particolare, la sezione "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" definisce il quadro di riferimento in materia di remunerazioni per il settore finanziario, tenendo in considerazione tra l'altro gli Orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione emanati dall'*European Banking Authority (EBA)* in attuazione della Direttiva 2013/36/UE (cd. CRD IV) e successive modifiche ed integrazioni (Direttiva 2019/878/UE – cd. CRD V), nonché altri indirizzi definiti nelle sedi internazionali.

La modifica di maggiore rilievo per la Banca riguarda sicuramente la proporzionalità applicabile alla stessa in considerazione del fatto che ora si configura quale Banca di minori dimensioni e complessità operativa in relazione alla dimensione degli attivi patrimoniali individuali e di gruppo, inferiori rispettivamente ai 5 ed ai 30 miliardi di Euro; tale categorizzazione consente pertanto una semplificazione della struttura remunerativa del personale più rilevante (PPR) con l'eliminazione dell'obbligo di corrispondere parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari e la facoltà di determinare i meccanismi di differimento ritenuti più congrui, nel rispetto della complessità aziendale rilevata e della connessa assunzione di rischi.

Rispetto alla precedente, la nuova Politica di Remunerazione prevede le seguenti novità:

- i. l'integrazione dei principi di sostenibilità presi in considerazione per la redazione della Politica e l'indicazione del fatto che, la Banca ha avviato una progettualità ESG all'interno della quale ha ulteriormente valorizzato la tematica della parità di genere che è posta quale elemento fondante dell'azione della Banca in ambito ESG, anche prevedendo uno specifico KPI trasversale per tutti i

responsabili di strutture organizzative, relativo al presidio attivo del *gender pay gap* come periodicamente rilevato dalla Banca;

- ii. l'adeguamento normativo relativo all'aggiornamento della Circolare 285, ivi incluse, *inter alia*, (1) la descrizione della nuova procedura per l'identificazione del personale più rilevante per la quale vanno tenuti in considerazione anche i parametri forniti dal nuovo Regolamento Delegato UE 923/2021; (2) l'eliminazione dalla Politica Retributiva dell'obbligo di corrispondere parte della retribuzione variabile per il PPR in strumenti finanziari, in quanto la banca non è più tenuta a tale obbligo in considerazione della mutata classificazione in banca di minori dimensioni e complessità operativa; (3) la modifica della Soglia di Rilevanza per il PPR, ossia della soglia sotto la quale non si applicano differimenti alle remunerazioni variabili (pari a 50.000 Euro a condizione che la remunerazione variabile non rappresenti più di 1/3 di quella totale); (4) l'attribuzione al Consiglio di Amministrazione del compito di analisi della neutralità di genere della Politica di Remunerazione e di verifica del divario retributivo di genere (*gender pay gap*);
- iii. l'inserimento di un differimento del 30% su un arco temporale di 3 anni per la componente variabile della remunerazione per il PPR pari o superiore ad Euro 200.000 e del 20% su un arco temporale di 2 anni per la componente variabile della remunerazione inferiore ad Euro 200.000, in sostituzione di quello precedentemente previsto del 20% su 1,5 anni o del 30% su 2,5 anni per remunerazioni pari o superiori a 300.000 Euro;
- iv. un ampliamento e maggior dettaglio delle fattispecie che possono dare origine a casistiche di applicazione di *malus* e *clawback*, in particolare prevedendo esplicitamente che possano ricadere nella casistica comportamenti che abbiano concorso a realizzare un impatto negativo sul profilo di rischio o su altri requisiti regolamentari anche a livello di Gruppo o che comunque abbiano contribuito a un danno reputazionale per il Gruppo o per la Banca ovvero siano stati causa di provvedimenti sanzionatori o avvio di procedimenti sanzionatori da parte dell'Autorità di Vigilanza;
- v. l'allineamento alle disposizioni normative della quantificazione della remunerazione variabile per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari e per la Funzione risorse Umane e Welfare Aziendale, in precedenza assoggettata al *cap* previsto per le Funzioni di Controllo; in tali casi la remunerazione variabile deve essere strutturata coerentemente con i compiti assegnati e indipendente dai risultati conseguiti dalle aree soggette a controllo, fermo restando che, per tali soggetti, la remunerazione fissa rappresenta comunque la componente predominante della remunerazione totale, in linea con lo spirito della norma.

Nella revisione della Politica di Remunerazione è stata tenuta in considerazione la raccomandazione in materia di remunerazioni formulata dal Comitato per la Corporate Governance nella Relazione per il 2021.

L'Assemblea del passato esercizio aveva approvato la Politica di Remunerazione sottopostagli dal Consiglio di Amministrazione con la totalità dei voti favorevoli presenti in Assemblea.

Con riguardo al processo annuale di identificazione del personale più rilevante, i cui esiti aggregati per ruoli e categorie inclusivi delle variazioni rispetto al precedente esercizio sono riportati nella Sezione I della Relazione, si dà evidenza che non sono state operate esclusioni.

In relazione al valore del limite al rapporto tra componente variabile e fissa delle remunerazioni individuali del personale della Banca si rammenta che lo stesso è stato innalzato, con approvazione assembleare ed in linea con le previsioni di Statuto, al 200% per alcune categorie di personale, in particolare per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per le risorse appartenenti alle Aree di *Business*. Tale delibera è stata da

ultimo assunta dall'Assemblea della Banca dell'aprile 2018, pertanto, anche in questo caso non essendo variati i presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato deliberato, il personale a cui esso si riferisce e la misura stessa del limite non viene nuovamente sottoposto a delibera assembleare, come previsto dalle disposizioni vigenti.

\*\*\*

Con riguardo alla seconda sezione della Relazione, di cui al quinto punto all'ordine del giorno, si dà evidenza che la stessa contiene l'informativa dei compensi effettivamente corrisposti con riguardo alle remunerazioni relative all'esercizio 2021, aggregate per ruoli e funzioni e secondo le modalità e le previsioni del quadro normativo di riferimento.

\*\*\*

Da ultimo si precisa che, ai sensi delle Disposizioni di Banca d'Italia in materia: (a) la funzione Compliance ha valutato la rispondenza della Politica 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 e (b) la funzione Internal Audit ha verificato, tra l'altro, la rispondenza delle effettive prassi di remunerazione alle politiche approvate e alle Disposizioni di Vigilanza. Il Comitato Remunerazioni ha inoltre fornito agli organi aziendali riscontro sull'attività svolta.

La Relazione in oggetto recepisce gli obblighi di informativa previsti dalla disciplina specifica di settore (Banca d'Italia) e delle società emittenti (Consob).

\*\*\*

Si riporta qui di seguito la proposta di delibera per l'Assemblea dei soci convocata il 28 aprile 2022 in prima convocazione ed il 29 aprile 2022 in seconda convocazione, nella materia posta al quarto punto dell'ordine del giorno ***"Politiche di remunerazione e incentivazione: Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: deliberazioni inerenti alla prima sezione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 58/1998, e successive modifiche e integrazioni"***.

*"Signori Azionisti, se d'accordo con la proposta illustrata, Vi invitiamo ad assumere la seguente deliberazione:*

*L'Assemblea Ordinaria di Banca Profilo S.p.A., in relazione a quanto precede vista la Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti*

### **DELIBERA**

- *l'approvazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 58/1998, e successive modifiche e integrazioni, della prima sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti che illustra la Politica di Remunerazione della Banca per l'esercizio 2022, ivi incluse le previsioni di cui al paragrafo "Compensi in caso di cessazione della carica o risoluzione anticipata del rapporto di lavoro";*

- *di conferire incarico al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega all'Amministratore Delegato, di dare attuazione alla delibera assunta, e così anche il potere di apportare alla nuova Politica di Remunerazione ogni modifica si rendesse necessaria in adeguamento alla normativa tempo per tempo vigente".*

Si riporta qui di seguito la proposta di delibera per l'Assemblea dei soci convocata il 28 aprile 2022 in prima convocazione ed il 29 aprile 2022 in seconda convocazione, nella materia posta al quinto punto dell'ordine del giorno "**Politiche di remunerazione e incentivazione: Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti: deliberazioni inerenti alla seconda sezione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs. n. 58/1998, e successive modifiche e integrazioni**".

*"Signori Azionisti, se d'accordo con la proposta illustrata, Vi invitiamo ad assumere la seguente deliberazione:*

*L'Assemblea Ordinaria di Banca Profilo S.p.A., in relazione a quanto precede vista la Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti*

#### **DELIBERA**

*l'approvazione con voto consultivo circa la seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti relativa all'effettiva applicazione della Politica di Remunerazione nell'esercizio 2021. "*

**Banca Profilo S.p.A.**

Milano, 17 marzo 2022

Per il Consiglio di Amministrazione

f.to Il Presidente

(Giorgio Di Giorgio)