



**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI
REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI
CORRISPONDI**

Assemblea Ordinaria di Banca Profilo S.p.A. – Aprile 2020

Indice

PREMESSA	3
1. Contesto Normativo	3
2. Classificazione della Banca ed applicazione del criterio di proporzionalità	3
SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE	4
1. Processo decisionale seguito per definire la Politica di Remunerazione	4
2. Identificazione del Personale più Rilevante	7
3. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione	10
3.1. Finalità e linee guida della Politica di Remunerazione	10
3.1.1. Meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto lavorativo	12
3.2. Componente fissa della remunerazione	13
3.3. Componente variabile della remunerazione	13
3.4. Rapporto tra la componente la componente variabile e fissa della remunerazione	14
4. Determinazione del <i>bonus pool</i> e collegamento tra remunerazioni variabili e livelli di <i>performance</i>	15
5. Valutazione della <i>performance</i> individuale e principali parametri utilizzati nell’assegnazione della componente variabile	17
5.1. Meccanismi di Malus e Claw Back	18
6. Struttura della componente variabile della remunerazione	18
6.1. Componente variabile del “personale più rilevante”	18
6.2. componente variabile del rimanente personale	19
7. Piani basati su strumenti finanziari	20
Stock Grant	20
8. Informazioni sulla retribuzione per categorie e ruoli	21
9. Modifiche rispetto alla precedente versione della Politica di Remunerazione	26
SEZIONE II – APPLICAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE NELL’ESERCIZIO 2019	27
1. Considerazioni Generali	27
2. Informazione sulla remunerazione per ruolo e funzioni	27
3. Piani basati su strumenti finanziari	29
4. Tabelle	29
ESITI DELLE ATTIVITA’ DI VERIFICA DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO	36
RELAZIONE DEL COMITATO REMUNERAZIONI SULLE ATTIVITA’ SVOLTE	39

1. Contesto Normativo

Banca d'Italia attraverso la Circolare 285/2013, da ultimo aggiornata in data 4 dicembre 2019, ("**Disposizioni in materia di 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), nonché altri indirizzi definiti nelle sedi internazionali. In particolare le suddette Disposizioni di Banca d'Italia definiscono i principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione. Tali disposizioni generali sono integrate da disposizioni di dettaglio su specifici ambiti operativi. A tal riguardo, con riferimento agli eventi intercorsi nel 2019, il 19 marzo Banca d'Italia ha pubblicato un aggiornamento delle "Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" con l'obiettivo, tra gli altri, di evitare effetti distorsivi delle politiche di remunerazione nell'offerta alla clientela di servizi bancari.

Alle disposizioni di Banca d'Italia si affiancano le previsioni di Consob in materia contenute nel Testo Unico della Finanza (**TUF**), da ultimo modificato a gennaio 2020, alle quali in analogia all'impostazione di Banca d'Italia si assommano quelle connesse a specifiche tematiche quali ad esempio quelle contenute nel Regolamento Intermediari adottato con delibera Consob n. 20307/2018.

L'obiettivo complessivo del quadro normativo è quello di pervenire – nell'interesse di tutti gli *stakeholders* – a sistemi di remunerazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca ed il sistema finanziario nel suo complesso, garantendo al contempo una corretta e trasparente informativa al pubblico.

Con il presente documento si intende assolvere in via unitaria alle disposizioni in materia di remunerazioni previste dalla disciplina specifica di settore e dalle previsioni regolamentari e di autodisciplina delle società emittenti.

2. Classificazione della Banca ed applicazione del criterio di proporzionalità

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 citate Disposizioni secondo il principio di proporzionalità in considerazione: i) di limitati importi di remunerazione variabile che caratterizzano la Banca, che per dimensione degli attivi si configurerebbe 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 limitata e supportata da processi 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 degli importi eventualmente 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 importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto, per il "personale più rilevante"¹ delle disposizioni allo stesso applicabili;
- 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 Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti², in particolare con voto vincolante sulla sezione riportante la Politica di Remunerazione e con voto non vincolante sulla sezione relativa ai compensi effettivamente corrisposti².

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;
- approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante, come infra definito, e ne rivede periodicamente i relativi criteri;
- assicura che la Politica di Remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;

¹ Per la definizione di personale più rilevante cfr il seguente paragrafo "Identificazione del Personale più Rilevante".

² Il soggetto incaricato della revisione legale è tenuto, tra l'altro, a verificare l'avvenuta predisposizione della seconda sezione della relazione.

- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché del personale apicale (di seguito "**Risorse Apicali**") ovvero tutti coloro che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale³;
- 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;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

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 indipendenti⁴.

Il Comitato attualmente in carica è così composto: Ing. Carlo Mazzi, Presidente del Comitato, Cav. Giovanni Maggi 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;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi incluse le eventuali esenzioni;
- 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;

³ 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.

⁴ Secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, per le società quotate soggette all'altrui direzione e coordinamento.

- 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 incentivazione⁵;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea.

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 banca⁶ 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, ivi incluso lo svolgimento del processo di identificazione del personale più rilevante e le connesse esclusioni, 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 contribuisce ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF) anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

Altre Funzioni e Consulenti esterni

La Funzione Risorse Umane elabora la Politica di Remunerazione con il supporto delle Funzioni competenti per materia.

⁵ Al Comitato Remunerazione partecipa, su invito, il Responsabile della Funzione *Risk Management* al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dalla Banca, secondo metodologie coerenti con quelle che la Banca adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni ed in ottica di coerenza col RAF.

⁶ In tale ambito la Funzione **Risorse Umane** fornisce il proprio supporto alla Funzione **Compliance** assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione del personale e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca.

2. Identificazione del Personale più Rilevante

Si definisce “**personale più rilevante**” ⁷ la categoria di personale la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio della Banca, secondo l'applicazione di specifici criteri, *infra* definiti. A tale categoria di personale vengono applicate condizioni e meccanismi maggiormente stringenti riguardo alla remunerazione variabile, come dettagliato nei paragrafi successivi.

Il complessivo processo di identificazione di tale personale è elaborato con cadenza annuale dalla Funzione **Risorse Umane** che lo effettua all'inizio di ogni esercizio, sulla base dei dati patrimoniali, organizzativi e di remunerazione registrati al 31 dicembre dell'esercizio precedente. In tale processo la Funzione **Risorse Umane** si avvale della Funzione **Organizzazione** e della Funzione **Risk Management** ai fini di una corretta ed esaustiva declinazione dei criteri utilizzati, *infra* definiti, per l'identificazione di tale personale. Sugli esiti di tale processo viene raccolto il parere della Funzione **Compliance e Antiriciclaggio**.

Gli esiti del processo sono sottoposti dall'Amministratore Delegato al **Consiglio di Amministrazione**, che è chiamato ad approvarli sentito il parere del **Comitato Remunerazioni** a riguardo, ed inviati a Capogruppo per informativa. Laddove siano previste delle esclusioni sulla base delle disposizioni applicabili, di cui *infra*, le stesse sono specificatamente approvate nell'ambito della delibera del Consiglio di Amministrazione.

Gli esiti del processo e del suo riesame periodico sono opportunamente motivati e formalizzati e contengono almeno le seguenti informazioni: (i) il numero del personale identificato come più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta, (ii) i nomi o gli identificativi individuali, (iii) i ruoli e le responsabilità di tale personale, (iv) un confronto con gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante del precedente esercizio. Gli stessi elementi sono riportati per il personale eventualmente escluso e quello per il quale è stata presentata o si intende presentare una notifica ovvero un'istanza di esclusione ai sensi delle disposizioni vigenti. Nel documento sono inoltre riportati gli esiti del monitoraggio del processo di identificazione svolti nel corso dell'esercizio da parte della Funzione Risorse Umane che, in caso di assunzioni in corso d'anno ovvero di modifiche organizzative, valuta le posizioni dei singoli colleghi: in particolare la permanenza per oltre sei mesi in un ruolo idoneo a determinare la categorizzazione quale personale più rilevante implica la sussistenza di tale categorizzazione per l'intero esercizio, ferme le specifiche valutazioni per quello successivo.

Per l'identificazione del personale in oggetto la Banca, utilizza gli “*standard tecnici regolamentari*” (RTS) previsti dal Regolamento Delegato UE 604/2014 (Regolamento)⁸. La Banca non applica criteri addizionali rispetto a quelli definiti dal suddetto Regolamento che prevedono nello specifico che il personale che soddisfa uno qualsiasi dei criteri qualitativi (art.3) o quantitativi (art.4) è considerato tale da avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente.

⁽⁷⁾ Anche “*material risk takers*”.

⁸ 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 ai membri del Consiglio di Amministrazione, le seguenti figure:

- 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.

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”.

Nel caso in esito al processo di identificazione ed al suo periodico riesame il Consiglio ritenga che il personale identificato in attuazione dei **criteri quantitativi** (Art. 4 del Regolamento), possa non essere considerato come “più rilevante” approva la trasmissione a Banca d'Italia:

- (a) della notifica di esclusione che riguarda il personale con importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 Euro ed inferiore a 750.000 Euro; la notifica viene effettuata tempestivamente e comunque entro 6 mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente⁹;
- (b) della richiesta di preventiva autorizzazione per le esclusioni che riguardano il personale con importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 Euro, oppure il personale che rientra nello 0,3% del personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario.

Le esclusioni di cui al presente paragrafo hanno durata annuale e riguardano l'anno successivo a quello in cui sono state presentate, ad eccezione di quelle inoltrate per la prima volta che si estendono anche all'anno di presentazione della notifica o dell'istanza. Non è necessario presentare una nuova notifica di

⁹ La notifica è corredata delle informazioni di cui all'Allegato 1 della circolare Banca d'Italia 285/2013- 25° aggiornamento.

esclusione di cui al punto (a) per il personale già escluso per l'esercizio precedente, qualora sia stato accertato che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l'esclusione era stata operata.

Le notifiche e le istanze di autorizzazione possono riguardare cumulativamente più membri del personale o categorie del personale la cui esclusione si fonda su medesimi presupposti, a condizione che siano chiaramente identificabili i soggetti per i quali è richiesta l'esclusione e sia garantito il livello di informazioni richiesto dalle disposizioni applicabili

Sulla base dei dati al 31 dicembre 2019, il personale più rilevante risulta articolato come segue:

Casistica	Descrizione	Rif. EBA	RTS	PPR 2020	Vs.PPR 2019
Amministratori	Membri del CdA compreso AD/DG	Art. 3.1, 3.2		10 + 1	=
Risorse Apicali	Riporti diretti CdA e AD/DG, includono:	Art. 3.3		14	=
	- Responsabili delle unità operative aziendali rilevanti (Private Banking, Finanza, Investment Banking)	Art. 3.5, 3.6		4	=
	- Responsabili altre aree di business (Asset Management e Marketing Prodotti e Servizi)	Art 3.3		2	=
	- Responsabili delle funzioni di controllo	Art. 3.4		3	=
	- Responsabili delle funzioni di staff (Legale e Societario, Pianificazione e Controllo) e aree operative (Amministrazione, Sistemi e Operations, Risorse Umane e Organizzazione)	Art.3.9		5	=
Altro personale più rilevante	Risorse di unità operative aziendali rilevanti o di altre funzioni/aree che per attività autonomie poteri sono considerati come aventi impatti sul rischio aziendale (Responsabili Intermediazione Tesoreria, Analisi e Ricerca, Contabilità e Sistemi Informativi)	Art.3.8, 3.9		6	=
	Risorse delle Funzioni Mercati che per attività autonomie poteri sono considerati come aventi impatti sul rischio aziendale	Art. 3.12		5	=
Totale Criteri Qualitativi				36	=
Totale Criteri Quantitativi		Art. 4.1a		1	=
TOTALE				37	=
TOTALE ESCLUSI I CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE*				27	=
% sul totale dipendenti (esclusi i consiglieri di amministrazione)*				16,3%	

* incluso Amministratore Delegato

Nell'ambito del processo di identificazione del personale più rilevante è stata operata una sola esclusione di cui alla Sezione I, paragrafo 6.1 delle citate Disposizioni di Banca d'Italia¹⁰, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 6 febbraio 2020.

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, favorendo anche il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta applicabili. 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 remunerazione è neutrale rispetto al genere;
- 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;

¹⁰ Relative quindi a personale con remunerazioni complessive pari o superiori a 500.000 Euro.

- 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. Nell'ambito della responsabilità sociale di impresa, ed in linea con il mercato i pacchetti retributivi prevedono delle componenti che testimoniano l'attenzione della Banca alle esigenze anche personali dei propri dipendenti ed in alcuni casi del loro nucleo familiare; tali *benefit* riguardano coperture assicurative e sanitarie, di norma differenziate per famiglie professionali, nonché un sistema di *welfare* aziendale/*flexible benefit*¹¹ che offre alla totalità dei dipendenti, o a categorie omogenee degli stessi, servizi e strumenti di natura non monetaria (es: percorsi di studio, servizi assistenziali e *welfare* etc); per i profili professionali più elevati e per alcuni ruoli commerciali in relazione alla rilevanza e alla complessità degli stessi, è prevista l'autovettura aziendale.

Per remunerazione si intende ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (cd. *allowances*) corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi 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.

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; esse devono inoltre tenere conto del costo e del livello del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese ed essere strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo.

Non sono previsti *bonus* garantiti, salvo casi eccezionali accordati solo al momento dell'assunzione e limitatamente al primo anno di impiego ed in caso di rispetto dei requisiti prudenziali come previsto dalla norma; in tali casistiche sono inclusi anche gli importi riconosciuti per compensare l'eventuale perdita di compensi maturati in precedenti impieghi come prassi di settore; 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, salvo che nel caso in cui sia corrisposta in un'unica soluzione al momento dell'assunzione. 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. Al fine di assicurare il rispetto di quanto precede le Funzioni Aziendali di Controllo o la Funzione Risorse Umane conducono verifiche a campione sui conti interni a custodia e amministrazione, almeno del personale più rilevante. In ogni caso la

¹¹ Elaborato in coerenza con la normativa fiscale e regolamentare applicabile (art. 51, 95, 100 TUIR)

Banca richiede al personale più rilevante di comunicare (i) l'esistenza o l'accensione di conti di custodia o amministrazione presso altri intermediari, nonché (ii) le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati direttamente o indirettamente¹² dagli stessi, che potrebbero, in via teorica, incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e più in generale, sul perseguimento delle finalità della disciplina sulla remunerazione.

A tale riguardo la Banca ritiene che le operazioni da comunicare siano tutte quelle relative alla compravendita del titolo azionario Banca Profilo¹³. Esulano dall'obbligo di comunicazione le operazioni di vendita degli strumenti finanziari attribuiti ai colleghi in esito all'implementazione della presente Politica di Remunerazione.

La Banca tiene conto delle informazioni ricevute nel calibrare nel tempo i propri sistemi di remunerazione e incentivazione, con particolare riguardo ai meccanismi di allineamento ai rischi e alla situazione patrimoniale e reddituale della Banca.

La Banca non prevede benefici pensionistici discrezionali.

3.1.1. Meccanismi di indennizzo in caso di risoluzione anticipata del rapporto lavorativo

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, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto.

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'età anagrafica, le motivazioni alla base della cessazione del rapporto di lavoro. In via generale la Banca applica un moltiplicatore fino a massimo 2 mensilità di remunerazione fissa per ogni anno di permanenza in azienda. La variabilità di tale moltiplicatore dipende dai fattori sopra indicati. Rimane inteso che tale formula ha come *cap* il limite in termini di mensilità ed importo assoluto sopra indicati, deliberati dall'Assemblea.

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, ivi incluso il

¹² Rilevano quindi le operazioni poste in essere direttamente dall'interessato o dal coniuge non legalmente separato e dai figli minori, indirettamente per il tramite di società controllate, fiduciarie o per interposta persona.

¹³ L'operatività in strumenti finanziari derivati è espressamente inibita dalla **Carta dei Principi e Codice di Comportamento**. A *fortiori* si devono pertanto considerare vietate le operazioni in strumenti finanziari derivati con sottostante il titolo azionario Banca Profilo.

differimento e l'utilizzo di strumenti finanziari. Il riconoscimento di tali importi deve inoltre essere collegato: (i) alle *performance* al netto dei rischi e ai comportamenti individuali; (ii) alle *performance* al netto dei rischi e ai livelli patrimoniali e di liquidità della banca¹⁴. I *golden parachute* non rientrano invece nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso delle remunerazioni relativo all'ultimo anno di lavoro o permanenza in carica¹⁵.

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 remunerazione fissa è infatti la remunerazione che ha **natura stabile ed irrevocabile**, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali, quali in particolare i livelli di esperienza professionale e di responsabilità, che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle *performance* della Banca.

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.

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](#).

Per remunerazione variabile si intende:

- la remunerazione 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 e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;

¹⁴ In ogni caso per quanto sub (i) rilevano i comportamenti e le violazioni identificati per l'applicazione dei criteri di *malus* e di *claw back* e per quanto riguarda il profilo sub (ii) l'eventualità che la Banca sia beneficiaria di un intervento pubblico eccezionale, sia soggetta a misure di intervento precoce, ad amministrazione straordinaria, a risoluzione o a liquidazione coatta amministrativa o non disponga, a causa di perdite significative, di una solida base di capitale. Nella situazione sub (ii) ai fini dell'eventuale riconoscimento di un *golden parachute* e della determinazione del suo ammontare, va tenuto conto, in ogni caso, dell'esigenza di contenere i costi a carico della Banca (considerando in questo caso anche il risparmio derivante dalla conclusione anticipata del rapporto di lavoro o dalla cessazione anticipata della carica).

¹⁵ Come previsto dalla norma, essendo importi riconosciuti nell'ambito di accordi tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, calcolati sulla base di una formula predefinita contenuta nella politica di remunerazione.

- gli importi pattuiti tra la Banca ed il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto¹⁶;
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa¹⁷.

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 e 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.

Tale delibera è stata da ultimo assunta dall'Assemblea della Banca dell'aprile 2018, pertanto, 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 dalla normativa vigente¹⁸. Si rammenta che le principali motivazioni sottese all'innalzamento del limite per il personale indicato, sono da ricercarsi nella volontà della Banca di premiare in maniera flessibile le proprie risorse, senza aumentare in maniera rigida e strutturale il costo fisso del lavoro, mantenendo competitività su un mercato particolarmente attivo sulle risorse di maggiore qualità. La sostenibilità economica di tale scelta è garantita dalla presenza di un *cap* massimo alle remunerazioni variabili individuali consistente nel *bonus pool* complessivo della Banca, sottoposto peraltro alla verifica di specifici *gate* di accesso ed in via generale, dall'elevato livello di patrimonializzazione della Banca, stabilmente e significativamente al di sopra dei livelli normativamente richiesti, unito per altro alla registrata capacità di produrre utili.

Sono escluse dalle descritte regole per la definizione del limite all'incidenza della parte variabile sul fisso, i Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo, per i quali il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione non può comunque superare il valore di un terzo. In via cautelativa, considerando che la normativa applicabile prevede una componente variabile contenuta oltre che per il personale delle Funzioni aziendali di controllo, anche per la Funzione risorse Umane e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, tale valore limite di un terzo si reputa esteso anche al Responsabile della Funzione Risorse Umane ed al Dirigente Preposto.

¹⁶ Come riportato in precedenza la Banca non riconosce benefici pensionistici discrezionali che la norma include nella remunerazione variabile

¹⁷ I "carried interest" come qualificati dalle disposizioni vigenti per il settore del risparmio gestito sono anch'essi inclusi nella remunerazione variabile, ad oggi fattispecie non applicabile alla Banca.

¹⁸ Cfr. Circolare 285 Banca Italia

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 incluso l'Amministratore Delegato e 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. Total Capital Ratio inferiore al valore dell'obiettivo di rischio (*risk appetite*) definito nel RAF tempo per tempo vigente
- b. risultati di sub consolidato di Banca Profilo e delle sue controllate ("subconsolidato Banca Profilo")¹⁹ od aziendali negativi;
- c. saldo netto di liquidità a un mese della Banca inferiore al valore previsto dalla Liquidity Policy tempo per tempo vigente.

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 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* per un periodo di tempo determinato o fino ad un dato evento, 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/fisso²⁰. Il riconoscimento di tali remunerazioni avviene non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento ai quali sono legati.

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

¹⁹ Sono pertanto escluse dall'aggregato in parola la capogruppo Arepo BP ed Extrabanca.

²⁰ Ai fini del calcolo di tale limite l'importo riconosciuto a titolo di *retention bonus* è computato per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (pro rata lineare) oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza soddisfatta.

- 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);
- valutazioni quantitative legate al margine lordo delle Aree di *Business* 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, 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 e Direttore Generale e delle Risorse Apicali, nel rispetto dei vincoli di cui al precedente capoverso.

In ogni caso il *bonus pool* complessivo deve consentire il mantenimento del rispetto dei *gate* di accesso. 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 e Direttore Generale stesso e delle Risorse Apicali che sono oggetto di specifica delibera da parte del Consiglio di Amministrazione, è effettuata dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale 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.

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.

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, anche di autodisciplina, e degli 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*.

5.1. Meccanismi di Malus e Claw Back

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: (i) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno dei clienti o della Banca; (ii) comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari statutarie o codici etici o di condotta applicabili alla Banca da cui è derivata una perdita significativa per la Banca o per la clientela; (iii) violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26⁽²¹⁾ o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss.⁽²²⁾, del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione.

Le componenti variabili differite riconosciute e/o pagate sono inoltre soggette per tutto il personale a condizioni di *claw back* per un periodo di tre anni e, nel caso del personale più rilevante, di 5 anni. Laddove in tale periodo si verifichi una delle condizioni di *malus* di cui sopra la Banca si riserva la facoltà di attivare le iniziative volte alla restituzione della remunerazione variabile già erogata.

I meccanismi di correzione *ex post* non possono condurre ad un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito di *malus* e *claw back*.

6. Struttura della componente variabile della remunerazione

6.1. Componente variabile del "personale più rilevante"

Ai fini dell'applicazione della normativa sulle remunerazioni, la Banca si classifica quale Banca Intermedia, come evidenziato in premessa, ed applica pertanto il principio di proporzionalità con percentuali e periodi di differimento, in via generale, pari alla metà di quelli indicati dalle disposizioni applicabili

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"). Se la quota riconosciuta in strumenti finanziari risulta superiore al 25%, della remunerazione variabile complessiva, in esito all'applicazione delle altre condizioni *infra* definite, la parte in strumenti finanziari da differire è maggiore della parte in strumenti finanziari pagabile *upfront*.

⁽²¹⁾ Requisiti di professionalità e di onorabilità degli esponenti aziendali;

⁽²²⁾ Vigilanza regolamentare - Concessione di credito in favore di soggetti collegati;

Gli strumenti finanziari sono 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, ovvero sia all'atto dell'assegnazione degli strumenti finanziari, è pari a 6 mesi²³.

Una quota sostanziale della componente variabile, pari al 20%, o al 30% qualora tale componente rappresenti un importo particolarmente elevato, 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. Per importo particolarmente elevato si intende il minore, tra: (i) il 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA²⁴ pari a 424.809,3 Euro e (ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della Banca, pari a 1,03 milioni di Euro²⁵. Tale valore, arrotondato per difetto sarebbe pertanto pari a 424.000 Euro tuttavia, considerato il limitato valore delle remunerazioni variabili che caratterizzano la Banca, si ritiene di utilizzare un valore inferiore ed in particolare quindi pari ad almeno 300.000 Euro. Il valore di tale importo viene aggiornato almeno ogni triennio²⁶.

Per Amministratore Delegato/Direttore Generale e le Risorse Apicali, in presenza di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato, oltre al differimento su un periodo non inferiore ai 2,5 anni di cui sopra trova applicazione anche un diverso bilanciamento tra *cash* e strumenti finanziari della componente differita della remunerazione: tale componente differita è composta per il 60% da strumenti finanziari.

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 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. componente variabile 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*.

²³ Con riguardo al periodo di *retention* la Banca applica il principio di proporzionalità esclusivamente alla componente differita e non a quella *upfront*, per la quale mantiene il periodo di *retention* previsto dalla norma e pari ad 1 anno. Essendo infatti la componente *upfront* superiore a quella differita si ritiene corretto applicare regole maggiormente stringenti a tale componente.

²⁴ Report EBA "Benchmarking of remuneration practices at the European Union level and data on High Earners (Data as of end of 2017)."

²⁵ Per remunerazione complessiva media si intende la remunerazione fissa e variabile corrisposta nel corso dell'esercizio 2018; per quella variabile si sono considerati gli importi effettivamente di pertinenza dell'esercizio, anche se soggetti a differimenti.

²⁶ Il presente valore è stato determinato nella Politica di Remunerazione per l'esercizio 2019.

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,²⁷ 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.

Stock Grant

L'Assemblea ordinaria di aprile 2015 ha approvato il Piano di Stock Grant 2015 -2017²⁸ con l'obiettivo di allinearsi a quanto richiesto dagli enti regolatori per l'erogazione della componente variabile delle remunerazioni del "personale più rilevante"; il Piano è stato 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".

L'Assemblea 2017 ha deliberato il prolungamento del Piano per ulteriori tre esercizi, a ciascuno dei quali corrisponde un ciclo di assegnazione. Il prolungamento del Piano è servito al riconoscimento delle componenti variabili, ove applicabile, relative agli esercizi 2017-2019 ed è scaduto con l'approvazione del progetto di bilancio 2019, fermo il completamento dell'intero *iter* per ogni ciclo di assegnazione. L'Assemblea 2020 è chiamata a valutare il prolungamento del Piano per ulteriori tre esercizi; ove approvato pertanto tale prolungamento servirà al riconoscimento delle componenti variabili delle

²⁷ La classificazione di *Top Performer* è uno dei possibili giudizi sintetici finali presenti nello strumento di valutazione delle *performance* utilizzato dalla Banca.

²⁸ Elaborato nella sua versione originaria con il supporto del consulente esterno Towers Watson.

remunerazioni, ove applicabili, relative agli esercizi 2020-2022 e scadrà con l'approvazione del bilancio per l'esercizio 2022.

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 e 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"](#).

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, ed indipendenti è previsto esclusivamente l'emolumento annuale fisso, oltre al rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico. 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/ Direttore Generale.

Per l'Amministratore Delegato è 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 e Direttore Generale

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 in qualità di Direttore Generale 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 trimestrale, dei seguenti indici²⁹: Total Capital Ratio di Gruppo; Leva Finanziaria della Banca, saldo netto di liquidità a 30 giorni della Banca, VaR dell'Area Finanza della Banca;
- 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.

Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo

La determinazione del compenso, sia fisso che variabile, spettante ai Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo è attribuita al Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni. In particolare, l'Amministratore Delegato presenta una proposta al Comitato Remunerazione che, dopo averla esaminata, la sottopone al Consiglio di Amministrazione. 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. In via cautelativa, considerando che la normativa applicabile prevede una componente variabile contenuta oltre che per il personale delle Funzioni aziendali di controllo, anche per la Funzione risorse Umane e per il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, tale valore limite di un terzo si reputa esteso anche al Responsabile della Funzione Risorse Umane ed al Dirigente Preposto.

²⁹ Per i dati di RAF si considera il livello di "soglia di tolleranza", per gli altri dati relativi alla Banca i limiti previsti dalle regolamentazione interna tempo per tempo vigente (Liquidity Policy e Regolamento Finanza).

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, anche quella eventualmente differita, 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:

- 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 dell'*impairment* sui titoli del *banking book*, 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 dell'*impairment* sui crediti, 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*³⁰;
- 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 riferimento, 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 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:

³⁰ Si evidenzia che il calcolo degli obiettivi quantitativi è indipendente dalla vendita di strumenti finanziari specifici, in linea con l'impostazione del *budget*. Il personale che offre prodotti bancari e finanziari ai clienti è limitato alla categoria dei *private banker* pari, alla data di approvazione della presente politica da parte del Consiglio di Amministrazione (12 marzo 2020), a 34 inclusi i 6 responsabili di filiale e il responsabile dell'area *private banking* a cui gerarchicamente rispondono. La presente specifica dà attuazione alla disciplina di Banca d'Italia in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" ed in particolare alla definizione di "soggetti rilevanti" ivi riportata.

- obiettivi quantitativi, legati al margine lordo decurtato dell'*impairment* sui crediti, dei costi indiretti dell'Area e della singola struttura, opportunamente corretto per tenere conto dei rischi e degli accantonamenti (rischi operativi, di credito, contenzioso o altro) e in funzione del raggiungimento degli obiettivi di *budget*;
- obiettivi qualitativi 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.

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 proporzionale³¹. Coloro i quali nell'anno non hanno ricevuto valutazioni positive, non ricevono *bonus*. Nella determinazione della parte variabile della retribuzione, anche quella eventualmente differita, 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.

³¹ Con riguardo alle risorse preposte alla valutazione del merito creditizio si tengono in considerazione, tra gli altri, elementi legati alla prudente gestione dei rischi, e con riguardo alle risorse preposte alla trattazione dei reclami, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione degli stessi e della qualità delle relazioni con la clientela. La presente specifica dà attuazione alla disciplina di Banca d'Italia in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti".

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

Consulenti Finanziari abilitati all'Offerta Fuori Sede

Ad oggi non vi sono in Banca Consulenti Finanziari non legati da un rapporto di lavoro dipendente (i "Consulenti Finanziari"). In ogni caso, qualora si presentasse l'opportunità di inserire Consulenti 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 Consulente 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

Essendo intervenute limitate modifiche al quadro normativo di riferimento, rispetto alle quali la Politica di Remunerazione era in via generale già allineata, e non essendovi esigenze operative o di *business* specifiche le modifiche alla Politica di Remunerazione contenuta nella Sezione I della presente Relazione hanno riguardato alcuni limitati aspetti, ed in particolare:

- i. l'inserimento di criteri valutativi specifici, tra gli altri già presenti, per la determinazione della remunerazione variabile del personale addetto alla valutazione del merito creditizio ed alla gestione dei reclami, essendo la Politica già conforme alle previsioni relative alla rete di vendita, vista in particolare l'assenza di *budget* di prodotto che possano alterare il livello di servizio reso ai clienti;
- ii. il rafforzamento del ruolo dell'Assemblea con la previsione dell'approvazione anche della seconda sezione della "Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti" (Relazione sulla Remunerazione), nonché il coinvolgimento del soggetto incaricato della revisione legale dei conti nella verifica di avvenuta predisposizione di tale sezione;
- iii. in tema di *welfare* aziendale, l'inserimento di un piano di Welfare Aziendale a beneficio di tutti i dipendenti ed il riferimento alla neutralità di genere nelle remunerazioni
- iv. il prolungamento per ulteriori tre esercizi del vigente Piano di Stock Grant.

1. Considerazioni Generali

Per l'esercizio 2019 risultano verificati i *gate* di accesso per l'erogazione del *bonus*, previsti dalla Politica di Remunerazione, in particolare:

- il dato di Total Capita Ratio, è pari all'ultima rilevazione disponibile al 17%, a fronte di un obiettivo di rischio previsto dal RAF dell'15%;
- i risultati (utile netto) al 31/12/2019 di sub consolidato Banca Profilo ed individuali di Banca Profilo sono positivi, e rispettivamente pari a 8,4 milioni di Euro e 6,7 milioni di Euro³²;
- il saldo netto di liquidità ad un mese della Banca al 31/12/2019 è ampiamente superiore limite previsto dalla Liquidity Policy vigente (247 milioni di Euro vs. 120 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, a livello sub-consolidato, ha superato il proprio *budget* di ricavi (103%).

A fronte del rispetto di tali condizioni è stato possibile pertanto: (a) determinare un monte *bonus* complessivo a favore dei dipendenti della Banca, che in considerazione dei risultati raggiunti, è stato determinato in massimi 5,9 milioni di Euro, inclusi i contributi sociali, rispetto ai 2,9 milioni del passato esercizio e (b) rilasciare le componenti differite delle remunerazioni dei precedenti esercizi giunte a maturazione³³.

Tutti i dipendenti della Banca con un'anzianità aziendale superiore a sei mesi a fine 2019 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.

Di seguito viene illustrata analiticamente la ripartizione del monte *bonus* per ruolo/area di attività.

2. Informazione sulla remunerazione per ruolo e funzioni

Consiglio di Amministrazione

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 e Direttore Generale

Oltre all'emolumento fisso (210.000 Euro) per la carica di Amministratore Delegato, il Dottor Candeli percepisce, quale Dirigente e Direttore Generale, una retribuzione annua lorda al 31 dicembre 2019 pari a 150.000 Euro.

³² Dati comprensivi del *monte bonus* complessivo di seguito riportato.

³³ Fatte salve le verifiche su eventuali situazioni di *malus* individuali

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, sentito il Comitato Remunerazioni, un *bonus* in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale pari a 300.000 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 tutti gli obiettivi quantitativi assegnati all'Amministratore Delegato, legati ai principali indicatori della Banca ed in particolare:

- il superamento della soglia minima di *budget* (almeno il 75%) dei seguenti valori: ricavi, risultato lordo di gestione e raccolta totale;
- il rispetto, ad ogni rilevazione trimestrale, dei seguenti indici previsti dal RAF: Total Capital Ratio; Leva Finanziaria della Banca, indicatore di liquidità della Banca, VaR dell'Area Finanza della Banca, tutti entro il livello di obiettivo di rischio previsto dal RAF medesimo, o di soglia di tolleranza.

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 2019 il Private Banking registra ricavi complessivi per 26,4 milioni di Euro, con contribuzioni diversificate al proprio interno, legati principalmente ai risultati raggiunti dalla rete commerciale del Private Banking. Al Private Banking, nell'accezione sopra riportata, sono assegnati massimi 2,7 milioni di Euro costo azienda, rispetto agli 1,9 milioni del precedente esercizio, così suddivisi:

- per l'**Area Private Banking**, intesa come struttura commerciale delle filiali, che ha rispettato gli obiettivi di *budget* di ricavo minimi previsti dalla Politica di Remunerazione: 2,0 milioni di Euro, rispetto agli 1,6 milioni di Euro del passato esercizio;
- per l'**Area Investment Banking**, che ha superato i propri obiettivi di *budget* di ricavo: 0,4 milioni di Euro, rispetto agli 0,2 milioni di Euro del passato esercizio; per l'**Area Asset Management** e l'**Area Marketing Prodotti e Servizi**: complessivi 0,3 milioni di Euro contro gli 0,1 milioni di Euro del passato esercizio.

Con riguardo alle remunerazioni relative al 2019 si è registrato un solo caso nel quale la remunerazione variabile ha superato quella fissa, non relativo a personale più rilevante.

Finanza

Al 31 dicembre 2019 l'Area ha superato i propri obiettivi di *budget* di ricavo, con ricavi pari a 29,4 milioni di Euro. Tali risultati sono legati principalmente al comparto del credito. Il *bonus pool* riconosciuto all'Area, sulla base degli algoritmi, si attesta a 2,0 milioni di Euro costo azienda, rispetto agli 0,7 del passato esercizio.

Con riguardo alle remunerazioni relative al 2019 si sono registrati 5 casi nel quale la remunerazione variabile ha superato quella fissa, di cui tre relativi a personale più rilevante.

Corporate Centre

Per quanto riguarda il Corporate Centre, è stato allocato un *bonus pool* di massimi 1,2 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, oltre che il *bonus* per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale di cui sopra.

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 2,5 milioni di Euro, oltre contributi, incluso l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in capo a 27 persone.

Di queste 19 hanno percepito *bonus* inferiori o uguali alla Soglia di Rilevanza (100.000 Euro) e pertanto come previsto dalla Politica di remunerazione vengono pagati *cash* e *upfront*, per complessivi 0,7 milioni di Euro, oltre contributi.

Le rimanenti 8 risorse percepiscono complessivi 1,9 milioni Euro di remunerazione variabile, oltre contributi, dei quali 0,6 in strumenti finanziari. Tale importo complessivo viene riconosciuto *upfront*, sia *cash* che strumenti finanziari, per 1,4 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 modalità e 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 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.

Non essendovi piani di Stock Option vigenti non si allega la **Tabella 2** – Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

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

- **Tabella 4** (ex art 450 CRR – comma 1 g) – Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del personale più rilevante, ripartite per linee di *business*;
- **Tabella 5** (ex art 450 CRR – comma 1 h) - Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del personale più rilevante, ripartite per categoria.

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)	(B)	(C)		(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica		Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity (f)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi (g)	Partecipaz. agli utili					
Di Giorgio Giorgio	Presidente Consigliere	01/01/2019	31/12/2019	Approvazione bilancio 31/12/2020	200.000	-	-	-	2.357	-	202.357	-	-
Garbuglia Giacomo	Vice Presidente Consigliere	01/01/2019	31/12/2019	Approvazione bilancio 31/12/2020	100.000	-	-	-	-	-	100.000	-	-
Candelli Fabio	Amministratore Delegato e Direttore Generale Consigliere	01/01/2019	31/12/2019	Approvazione bilancio 31/12/2020	360.000	-	168.750	-	7.301	-	536.051	5.871	-
Giacché Vladimiro	Consigliere	01/01/2019	31/12/2019	Approvazione bilancio 31/12/2020	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Maggi Giovanni	Consigliere	01/01/2019	31/12/2019	Approvazione bilancio 31/12/2020	40.000	10.000 (a)	-	-	-	-	50.000	-	-
Mariconda Ezilda	Consigliere	01/01/2019	31/12/2019	Approvazione bilancio 31/12/2020	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Cipriotti Rosa	Consigliere	01/04/2019	31/12/2019	Approvazione bilancio 31/12/2020	40.000	15.000 (b)	-	-	-	-	55.000	-	-
Mazzi Carlo	Consigliere	01/04/2019	31/12/2019	Approvazione bilancio 31/12/2020	40.000	10.000 (a)	-	-	-	-	50.000	-	-
Profeta Paola Antonia	Consigliere	01/01/2019	31/12/2019	Approvazione bilancio 31/12/2020	40.000	20.000 (b)	-	-	-	-	60.000	-	-
Puri Negri Carlo	Consigliere	01/01/2019	31/12/2019	Approvazione bilancio 31/12/2020	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
Rossano Serenella	Consigliere	01/01/2019	31/12/2019	Approvazione bilancio 31/12/2020	40.000	20.000 (a)	-	-	-	-	60.000	-	-
Stabile Nicola	Presidente Collegio Sindacale Presidente Organismo di Vigilanza	01/01/2019	31/12/2019	Approvazione bilancio 31/12/2020	70.000	-	-	-	-	-	70.000	-	-
Ferrero Sonia	Sindaco effettivo Membro Organismo di Vigilanza	01/01/2019	31/12/2019	Approvazione bilancio 31/12/2020	50.000	-	-	-	-	-	50.000	-	-
Amaduzzi Andrea Angelo Aurelio	Sindaco effettivo Membro Organismo di Vigilanza	01/01/2019	31/12/2019	Approvazione bilancio 31/12/2020	50.000	-	-	-	-	-	50.000	-	-
Barone Luca	Dirigente con responsabilità strategica	01/01/2019	31/12/2019	Fino a dimissioni	252.065 (d)	-	329.400	-	9.218	-	590.683	24.568	-
16	Dirigenti con responsabilità strategiche	-	-	Fino a dimissioni	2.663.985 (d)	-	956.950	-	89.910	-	3.710.845	134.634	338.469
Totale					4.066.050	75.000	1.455.100	-	108.786	-	5.704.936	165.072	338.469

Note:

(a) Compenso quale membro del Comitato Remunerazioni

(b) Compenso quale membro del Comitato Nomine

(c) Compenso quale membro del Comitato Controllo Rischi

(d) Importo corrispondente a retribuzione da lavoro dipendente

(e) Nel caso di bonus differiti è indicata sia la parte *upfront* dell'anno di competenza sia le pertinenti quote delle componenti differite relative agli anni precedenti(f) E' indicato il *Fair Value* delle azioni (Piano di Stock Grant) assegnate nell'anno 2019

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

	A Cognome e Nome	B Carica	(1) Piano	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 o non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
				(2) Numero e tipologia di strumenti finanziari	(3) Periodo di Vesting	(4) Numero e tipologia di strumenti finanziari	(5) Fair value alla data di assegnazione	(6) Periodo di Vesting	(7) (i) Data di assegnazione	(8) Prezzo di mercato all'assegnazione (i)	(9) Numero e tipologia strumenti finanziari	(10) Numero e tipologia strumenti finanziari	(11) Valore alla data di maturazione	(12) Fair value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Candeli Fabio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano A Assemblea del 24/04/2015	-	-	17.369 (c)	2.953	6 mesi	15/04/2019	0,170	-	17.369	-	2.953
				-	-	17.369 (d)	2.918	6 mesi	15/11/2019	0,168	-	17.369	-	2.918
				-	-	Equivalenti a Euro 52.500 (g)	-	1 anno	17/04/2020	N.D. (h)	-	-	-	N.D. (h)
	Barone Luca	Dirigente con Responsabilità Strategica	Piano A Assemblea del 24/04/2015	-	-	45.662 (a)	7.763	6 mesi	15/04/2019	0,1700	-	45.662	-	7.763
				-	-	45.662 (b)	7.671	6 mesi	15/11/2019	0,168	-	45.662	-	7.671
				-	-	53.728 (c)	9.134	6 mesi	15/04/2019	0,1700	-	53.728	-	9.134
				-	-	53.728 (d)	-	6 mesi	17/04/2020	N.D. (h)	-	-	-	N.D. (h)
	-	-	Equivalenti a Euro 88.200 (g)	-	1 anno									
	4	Altri Dirigenti con Responsabilità Strategica	Piano A Assemblea del 24/04/2015	-	-	96.107 (c)	16.338	6 mesi	15/04/2019	0,170	-	96.107	-	16.338
				-	-	695.860 (e)	118.296	1 mesi	15/04/2019	0,170	-	695.860	-	118.296
				-	-	96.107 (d)	-	6 mesi	17/04/2020	N.D. (h)	-	-	-	N.D. (h)
				-	-	86.981 (f)	-	6 mesi						
	-	-	Equivalenti a Euro 160.200 (g)	-	1 anno									
	(II) Totale					1.208.573	165.072	-	-	-	-	971.757	-	165.072
						Equivalenti a Euro 300.900 (g)								

Note:

- (a) Componente differita (seconda *tranche*) remunerazioni 2016, azioni assegnate e attribuite
(b) Componente differita (terza *tranche*) remunerazioni 2016, azioni assegnate e attribuibili
(c) Componente differita (prima *tranche*) remunerazioni 2017, azioni assegnate e attribuite
(d) Componente differita (seconda *tranche*) remunerazioni 2017, azioni assegnate e attribuibili
(e) Componente *upfront* remunerazioni 2018, azioni assegnabili
(f) Componente differita (prima *tranche*) remunerazioni 2018, azioni assegnate e attribuite
(g) Componente *upfront* remunerazioni 2019, azioni assegnabili
(h) Valore attualmente non disponibile essendo la data di assegnazione successiva al presente documento
(i) Data di Assegnazione identificata dai pertinenti Organi
(l) Prezzo di chiusura all'assegnazione

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	Candelli Fabio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Remunerazioni 2017 (08/03/2018)	-	-	-	-	11.250	-	-	
			Remunerazioni 2019 (12/03/2020)	157.500	36.000	2,5 anni	-	-	-	-	
	Barone Luca	Dirigente con Responsabilità Strategica	Remunerazioni 2016 (09/03/2017)	-	-	-	-	30.000	-	-	
			Remunerazioni 2017 (08/03/2018)	-	-	-	-	34.800	34.800	-	
	15	Dirigenti con Responsabilità Strategica	Remunerazioni 2019 (12/03/2020)	264.600	60.480	2,5 anni	-	-	-	-	
			Remunerazioni 2017 (08/03/2018)	-	-	-	-	62.250	62.250	-	
			Remunerazioni 2018 (12/03/2019)	-	-	-	-	43.500	43.500	-	
				Remunerazioni 2019 (12/03/2020)	851.200	120.150	1,5 anni	-	-	-	
	(II) Totale				1.273.300	216.630	-	-	181.800	140.550	-

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
Candeli Fabio	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Banca Profilo S.p.A.	Piena proprietà/diretto	109.936	156.322	-	266.258

^(a) Azioni attribuite in relazione alle remunerazioni variabili da riconoscere in strumenti finanziari

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(f)	# Azioni vendute	# Azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
8 ^(e)	Banca Profilo S.p.A.	Piena proprietà/diretto	1.030.637 ^(a)	1.860.895 ^(b)	1.294.830 ^(c)	1.596.702 ^(d)

^(a) Di cui n. 10.250 di pertinenza del coniuge

^(b) Di cui n. 339.977 di pertinenza del coniuge

^(c) Di cui n. 15.000 di pertinenza del coniuge

^(d) Di cui n. 324.977 di pertinenza del coniuge

^(e) I rimanenti dirigenti con Responsabilità Strategica non detengono partecipazioni

^(f) di cui 1.430.918 azioni attribuite in relazione alle remunerazioni variabili da riconoscere in strumenti finanziari

Tabella 5: Personale più rilevante - Dati aggregati per Categoria

Categoria	Retribuzione 2019	# Beneficiari al 31/12/2019	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 (a)	Cash	Strumenti Finanziari (b)	Cash	Strumenti Finanziari (c)		Cash	Strumenti Finanziari (c)	Cash	Strumenti Finanziari (c)										
Componenti Organi di Amministrazione (a)	695.000	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Amministratore Delegato e Direttore Generale	360.000	1	157.500	52.500	1	36.000	54.000	1	-	11.250	3.750	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-		
Responsabili Aree di Business	1.313.423	6	648.600	201.200	5	145.230	118.970	4	-	130.425	43.475	100.425	33.475	4	-	-	-	-	-	-	144.765	1	144.765
Altro Personale Aree di Business	1.351.502	9	613.600	101.200	9	75.900	25.300	3	-	55.125	18.375	55.125	18.375	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Responsabili Funzioni di Controllo e Risorse Umane	477.079	4	110.600,00	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Altro Personale delle Aree Operative/Funzioni di Staff	714.142	7	158.000,00	-	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	193.704	2	136.988
Totale	4.911.147	37	1.688.300	354.900	26	257.130	198.270	8	-	196.800	65.600	155.550	51.850	7	-	-	-	-	-	-	338.469	3	281.752

(a) Non comprende L'Amministratore Delegato e Direttore Generale indicato individualmente alla riga successiva

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

Tabella 4: Personale più rilevante - Dati aggregati per Linee di Attività

Categoria	Retribuzione 2019	# Beneficiari al 31/12/2019	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 (a)	Cash	Strumenti Finanziari (b)	Cash	Strumenti Finanziari (c)		Cash	Strumenti Finanziari (c)	Cash	Strumenti Finanziari (c)											
Componenti Organi di Amministrazione (a)	695.000	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Amministratore Delegato e Direttore Generale	360.000	1	157.500	52.500	1	36.000	54.000	1	-	11.250	3.750	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Finanza	1.312.490	9	791.600	167.200	9	119.730	110.470	4	-	95.550	31.850	65.550	21.850	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Private Banking (b)	1.352.436	6	470.600	135.200	5	101.400	33.800	3	-	90.000	30.000	90.000	30.000	3	-	-	-	-	-	-	144.765	1	144.765	
Responsabili Funzioni di Controllo e Risorse Umane	477.079	4	110.600	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Corporate Centre	714.142	7	158.000,00	-	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	193.704	2	136.988	
Totale	4.911.147	37	1.688.300	354.900	26	257.130	198.270	8	-	196.800	65.600	155.550	51.850	7	-	-	-	-	-	-	338.469	3	281.752	

Note:

(a) Non comprende L'Amministratore Delegato e Direttore Generale indicato individualmente alla riga successiva

(b) Include le seguenti Aree, in coerenza con il segment reporting: Private Banking, Marketing Prodotti e Servizi, Asset Management e Investment Banking

(c) Il valore della componente variabile da erogare in strumenti finanziari è espresso in Euro

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

“Nella Gazzetta Ufficiale del 10.6.2019 è stato pubblicato il D.lgs. 49/2019 al fine di attuare nella normativa primaria nazionale la direttiva 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 maggio 2017, che modifica la direttiva 2007/36/CE per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti (cd. Direttiva “SHRD II”). Per quanto riguarda l'applicazione nei confronti delle banche, il D.lgs. 49/2019 ha apportato modifiche al codice civile (limitatamente all'articolo 2391-bis) e al D.lgs. 58/1998 (“TUF”). Le principali novità introdotte hanno riguardato le disposizioni relative all'impegno ed alla trasparenza degli investitori istituzionali e quelle in materia di identificazione degli azionisti; altre modifiche hanno riguardato la disciplina delle operazioni con parti correlate e quella in materia di politiche di remunerazione. Con riferimento a quest'ultimo argomento, il D.lgs. ha introdotto nuove previsioni da recepire a partire dalla data di approvazione del bilancio al 31.12.2019 (cfr. art. 123-ter del TUF). Tali previsioni sono tuttavia in gran parte già in vigore per le Banche e per le società del settore finanziario, fatte salve modifiche ed integrazioni di lieve entità riepilogate nel prosieguo del presente parere.

In particolare, diversi elementi erano già presenti nella vigente Politica di Remunerazione, tra i quali l'applicazione della politica di remunerazione anche agli organi di controllo e il voto vincolante sulla politica di remunerazione. Ulteriori valutazioni potranno essere effettuate con riferimento all'anno 2020 a seguito della pubblicazione delle modifiche definitive alla normativa di rango secondario da parte della Consob.

Il 19 marzo 2019 Banca d'Italia ha pubblicato le modifiche al provvedimento “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti” adottato il 29 luglio 2009 (il “Provvedimento”). L'intervento ha dato attuazione: alla direttiva 2015/2366/UE (*Payment Services Directive*, c.d. PSD2) e al capo II-bis, titolo VI, del Testo Unico Bancario in materia di trasparenza dei servizi di pagamento; alle direttive 2014/17/UE (*Mortgage Credit Directive*, c.d. MCD) e 2008/48/CE (*Consumer Credit Directive*, c.d. CCD), come modificate dal Regolamento 2016/1011/UE, in materia di informativa precontrattuale sugli indici di riferimento (cd. *Regolamento Benchmark*); agli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea in materia di politiche e prassi di remunerazione per il personale preposto all'offerta dei prodotti bancari e per i terzi addetti alla rete di vendita; agli Orientamenti del *Joint Committee* delle Autorità Europee di Vigilanza in materia di gestione dei reclami. Le modifiche relative alle politiche di remunerazione, da rendere conformi a quanto previsto dalla sezione XI, paragrafo 2- quater del Provvedimento, devono essere sottoposte, al più tardi, all'approvazione dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2019. Si rimanda alla descrizione degli interventi apportati alla Politica di Remunerazione per ulteriori dettagli.

Nel corso del 2019 Banca d'Italia ha inoltre emanato cinque aggiornamenti della Circolare 285/2013, di cui l'ultimo (30°) in data 4.12.2019; i recenti aggiornamenti non hanno ad ogni modo apportato modifiche in materia di politiche di remunerazione.

Premesso quanto sopra, si riportano brevemente i principali interventi, di natura normativa e regolamentare, apportati alla Politica di Remunerazione in occasione della revisione corrente:

- i. la previsione del voto non vincolante, da parte dell'assemblea, sulla sezione sui compensi corrisposti, come previsto dall'art. 123-ter, comma 6 del TUF;
- ii. la verifica, da parte del soggetto incaricato della revisione legale, dell'avvenuta predisposizione della seconda sezione della relazione ex art. 123-ter, comma 8-bis del TUF (dove la seconda sezione della relazione descrive i compensi corrisposti, in modo chiaro e comprensibile e, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali e in forma aggregata, ai sensi del comma 4 del medesimo articolo);
- iii. l'inserimento di ulteriori precisazioni, ai sensi del Provvedimento in materia di trasparenza, con riferimento alle politiche e prassi di remunerazione per il personale preposto alla valutazione del merito creditizio ed a quello preposto alla trattazione dei reclami.

La Politica di Remunerazione nella versione aggiornata risulta contenere le previsioni delle citate disposizioni e tiene peraltro in considerazione le previsioni del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate, aggiornato in ultimo a luglio 2018, con riguardo alle remunerazioni degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche. La Politica di Remunerazione risulta inoltre coerente con il dovere di servire al meglio gli interessi dei clienti, in quanto non prevede meccanismi di valutazione, remunerazione o incentivazione indirizzati a spingere il personale a raccomandare determinati prodotti o servizi.

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 2019 nonché la determinazione del *bonus pool* da erogarsi nel 2020.

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

- la Politica di remunerazione ed incentivazione adottata da Banca Profilo a valere sull'esercizio 2019 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 tempo per tempo diffusi da vari organismi;
- 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; detta istruttoria è risultata correttamente condotta;

- 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 2019, 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 correttivi e *malus*, questi ultimi anche a livello individuale;
- nella definizione del *bonus pool* da erogare nel 2020 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 31.12.2019, del dato di *Total capital ratio*, del saldo netto 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 Direttore Generale;
- l'erogazione nel 2019 del *bonus* determinato a valere sul 2018 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.

Il Comitato Remunerazioni nel corso delle riunioni tenutesi nel corso del 2019 e per la prima parte del 2020 ha svolto le funzioni attribuitegli dal "Regolamento del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati".

Con riguardo in particolare al processo di verifica della corretta applicazione della Politica adottata dalla Banca il Comitato ha (i) espresso le proprie considerazioni sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* per l'erogazione delle componenti variabili sulla base delle evidenze fornite dalle pertinenti funzioni, (ii) formulato le proprie valutazioni in merito ai compensi a favore dell'Amministratore Delegato e 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, (iii) esaminato il resoconto relativo all'applicazione delle politiche di remunerazione nel 2019, incluso nella presente Relazione.

In relazione al processo di definizione della Politica di Remunerazione il Comitato ha (i) 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, nonché valutando la specifica esenzione oggetto di notifica a Banca d'Italia (ii) espresso il proprio parere sulle modifiche da apportare alla Politica di Remunerazione, tenuto conto dei previsti pareri a riguardo ed in considerazione dell'evoluzione del contesto normativo di riferimento, di cui ha preso atto (iii) valutato il prolungamento del Piano di Stock Grant per ulteriori tre esercizi e (iv) formulato le proprie considerazioni circa l'adozione di un Piano di Welfare Aziendale a beneficio di tutti i dipendenti.

Il Comitato ha inoltre esaminato le specifiche raccomandazioni relative alle remunerazioni contenute nella "Relazione 2019 sull'evoluzione della *corporate governance* delle società quotate" ritenendo la Politica di Remunerazione della Banca già rispondente in via generale allo spirito delle stesse e ferme le eventuali ulteriori considerazioni in ambito ESG che la Banca svilupperà nell'ambito delle iniziative del prossimo Piano Industriale.