

Politica di remunerazione di Banca Profilo S.p.A.: i) informativa e resoconto sull'applicazione della politica di remunerazione nell'esercizio 2010 e sulla sua conformità alle norme; ii) proposta di revisione della politica di remunerazione; deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

L'Assemblea annuale di Banca Profilo è l'occasione per informare sull'attuazione della politica di remunerazione vigente nell'esercizio precedente e per illustrare gli esiti e le conclusioni delle verifiche condotte dalla funzione *Internal Audit* sulle prassi di remunerazione.

Quest'anno l'Assemblea della Banca è altresì chiamata ad esaminare ed approvare la proposta di revisione della vigente politica di remunerazione, rivista per tenere conto, secondo un principio di proporzionalità, delle disposizioni di Banca d'Italia, attualmente in consultazione, volte a dare attuazione alla direttiva 2010/76 del 14 dicembre 2010 (cd. CRD III) in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione.

Prima Sezione – Attuazione nel 2010 della Politica di Remunerazione vigente.

1. Premessa

Banca d'Italia con la comunicazione del 21 marzo 2011 ha chiarito che l'informativa da fornirsi *ex post* all'Assemblea degli azionisti sull'attuazione delle politiche remunerative deve essere prevalentemente di tipo quantitativo ed idonea ad informare l'Assemblea relativamente alle effettive modalità di applicazione delle politiche di remunerazione, con particolare riguardo alle componenti variabili, e alla coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi definiti, disaggregando per ruoli e funzioni.

Di seguito viene rappresentata l'informativa in merito all'attuazione nell'esercizio 2010 delle politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea degli azionisti nella seduta del 29 aprile 2010.

2. Principali caratteristiche del sistema incentivante

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. Come definito nella politica di remunerazione approvata dall'Assemblea per il 2010, la remunerazione si compone di un compenso fisso e di un compenso variabile.

La componente fissa remunera le competenze manageriali e tecniche dei dipendenti al fine di garantire la continuità manageriale e la competitività verso il mercato esterno.

Attraverso la componente variabile di breve termine (*bonus* annuale) e le componenti variabili di medio-lungo termine (quali *bonus* differiti e piani di *stock option*) si persegue la differenziazione meritocratica, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati dimostrati nel breve-medio termine.

3. Processo di determinazione e controllo delle politiche retributive

Coerentemente con la normativa di riferimento e la direttiva di Capogruppo in materia di remunerazione, il processo di elaborazione e di verifica della politica di remunerazione si è articolato secondo l'*iter* che segue:

- l'Assemblea del 29 aprile 2010 ha adottato la politica di remunerazione e approvato il Piano di *Stock Option* maggio 2010 - maggio 2016 riservato ai dipendenti della Banca e delle sue controllate;
- il Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 13 maggio 2010 ha deliberato il Regolamento del Piano di *Stock Option*, mentre in data 9 settembre 2010 ne ha approvato i criteri di assegnazione, su proposta del Comitato Remunerazioni. Le *stock option* sono state assegnate da parte del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato il 12 novembre 2010;
- l'Amministratore Delegato, avvalendosi delle Funzioni Risorse Umane e Pianificazione e Controllo, ha proposto al Comitato Remunerazioni il *bonus pool* per il 2011 sulla base, da un lato, dei risultati del Gruppo e della Banca e, dall'altro, della valutazione delle *performance* individuali. Il Comitato Remunerazioni si è riunito il 16 marzo 2011 per definire la proposta di *bonus pool* per il Consiglio di Amministrazione. Il *bonus pool* effettivo è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2011;
- la Funzione *Internal Audit* ha verificato la corretta applicazione della politica di remunerazione per il 2010 e la determinazione del *bonus pool* da erogare nel 2011 e ha informato conseguentemente il *Top Management*, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

4. Composizione e mandato del Comitato per le Remunerazioni

Il Comitato per le Remunerazioni è composto da 3 membri, la maggioranza dei quali indipendenti. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione vi partecipa di diritto e lo presiede. Il Comitato ha funzioni propositive e consultive e, in particolare, elabora proposte per il Consiglio riguardanti le seguenti materie:

- *policy* di remunerazione degli esponenti aziendali (membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale), dei dipendenti e dei collaboratori;
- remunerazione degli amministratori aventi specifici incarichi, con particolare riguardo alla remunerazione dell'Amministratore Delegato;
- remunerazione del Direttore Generale;
- piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

5. Collegamento tra retribuzione e risultati conseguiti

Nella determinazione della componente variabile per il 2010 si sono tenuti in considerazione i risultati qualitativi, ove applicabili, tramite gli algoritmi definiti nella politica di remunerazione e dettagliati successivamente, e i risultati qualitativi sulla base dell'esito del processo di valutazione delle *performance* del personale.

Tutti i dipendenti della Banca con un'anzianità aziendale superiore a sei mesi a fine 2010 hanno completato il processo di valutazione delle *performance*. Il processo ha comportato una valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi definiti a inizio anno in base all'unità organizzativa di appartenenza e al ruolo ricoperto; i *target* degli obiettivi quantitativi sono stati fissati in coerenza con il *budget* 2010.

6. Bonus pool 2010

Relativamente alla retribuzione variabile, il Consiglio d'Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazioni ha determinato un importo pari a Euro 2.085.000 compresi i contributi sociali che corrisponde a Euro 1.650.000 al netto dei contributi. Tale ammontare corrisponde al 15% delle retribuzioni annue lorde, al 4,7% dei ricavi netti della Banca e al 26% del Risultato della gestione operativa per il 2010.

In termini di *pay-mix* la componente variabile 2010, escludendo le *stock option*, pesa il 13%, mentre la componente fissa pesa l'87% della retribuzione globale.

Si ricorda che sono stati spesi nel corso del 2010 i compensi di competenza legati ad accordi preesistenti pari a Euro 260.600.

7. Componenti il Consiglio di Amministrazione

Il compenso fisso per i membri del Consiglio di Amministrazione è stato determinato seguendo l'*iter* procedurale definito nella politica di remunerazione per l'esercizio 2010. Al 31 dicembre 2010 gli emolumenti fissi annuali ammontano a:

- Euro 200.000 al Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 150.000 al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 150.000 all'Amministratore Delegato;
- Euro 40.000 a ciascun Consigliere.

Per i membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi, incluso il Presidente, è previsto esclusivamente l'emolumento annuale fisso e comunque tali emolumenti sono indipendenti dai risultati economici conseguiti dalla Banca.

8. Amministratore Delegato

Oltre all'emolumento fisso legato alla partecipazione al Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato percepisce, quale Dirigente, una retribuzione annua lorda al 31 dicembre 2010 pari a Euro 150.000. Si segnala che l'Amministratore Delegato ha deciso volontariamente di rinunciare al *bonus* a valere sull'anno 2010 cui avrebbe avuto diritto.

All'Amministratore Delegato sono riconosciuti, a titolo di *benefit*, l'abitazione entro un importo annuo massimo di Euro 60.000 e l'auto aziendale entro un importo annuo massimo di Euro 20.000.

9. Direttore Generale

La remunerazione del Direttore Generale è composta da un compenso fisso complessivo al 31 dicembre 2010 di Euro 310.000 e da un compenso variabile a valere sul 2010 di Euro 20.000. Con decorrenza dal 1° gennaio 2011 la retribuzione annua lorda del Direttore Generale è stata rideterminata in Euro 290.000 e gli è stata riconosciuta, a titolo di *benefit*, l'abitazione entro un *plafond* annuo massimo di Euro 24.000.

10. Aree di Business

10.1 Private Banking

L'Area *Private Banking*, come da *Segment Reporting* di Bilancio, include anche l'Area Prodotti e Servizi, comprendente le strutture di *Asset Management*, *Advisory*, *Wealth Planning* e Crediti.

Le strutture del *Private Banking* hanno complessivamente superato l'obiettivo di *budget* e hanno registrato risultati significativamente in crescita rispetto all'anno precedente. Per la struttura commerciale, in coerenza con la politica di remunerazione vigente, si è adottato un sistema basato sul calcolo del *bonus pool* come il 20% del margine lordo risultante dalla differenza tra i ricavi attribuiti alla struttura e il costo della stessa, inteso figurativamente come due volte il costo aziendale complessivo relativo alle risorse professionali addette alla medesima struttura. Tenuto conto anche di elementi qualitativi è stato assegnato all'Area un *bonus* complessivo di Euro 1.330.000 compresi i contributi sociali corrispondenti a Euro 1.050.000 al netto dei contributi. Questo importo è pari al 21% delle retribuzioni annue lorde dell'Area.

In coerenza con le politiche di remunerazione, l'eventuale parte eccedente la soglia di una volta la retribuzione annua lorda sarà differita e sarà erogata nell'anno successivo a condizione che il margine lordo della struttura e le *performance* individuali siano positive nell'anno.

10.2 Finanza

L'Area Finanza nel suo complesso ha solo parzialmente raggiunto l'obiettivo di *budget*. Nella determinazione del *bonus* non è stato dunque applicato l'algoritmo previsto dalle politiche remunerative. E' tuttavia stato assegnato un *bonus* discrezionale sulla base di elementi quali-quantitativi, quali in particolare:

- l'andamento rispetto all'anno precedente dei singoli *desk*;
- la gestione dei rischi;
- l'allineamento operativo al modello di *business* definito in sede di Piano Industriale.

In termini di rischio, sia il totale portafoglio che i principali *desk* operativi (fatta eccezione per il portafoglio pregresso e per la tesoreria), hanno evidenziato un indicatore di *performance* aggiustato per il rischio, che prevede al numeratore i ricavi e al denominatore il *Value at Risk* (VaR), superiore al *target* di 5 volte, come definito nella politica remunerativa.

Ciò premesso, il *bonus pool* allocato all'Area ammonta a Euro 400.000 (Euro 510.000 compresi i contributi sociali). Questo importo rappresenta il 26% delle retribuzioni annue lorde dell'Area.

Per i dipendenti della Funzione Mercati e Tesoreria & FX dell'Area Finanza, il *bonus* eccedente una soglia minima di Euro 25.000 sarà differito in tre *tranche*: 50% nel 2011, 35% nel 2012 e 15% nel 2013, a condizione che il margine lordo della struttura e le *performance* individuali siano positive nell'anno che precede il pagamento della quota differita.

11. Corporate Centre

Per quanto riguarda gli altri dipendenti della Banca (dirigenti e dipendenti quadri direttivi ed aree professionali) il *bonus pool*, in base ai risultati del Gruppo e della Banca, è stato pari a Euro 230.000 compresi i contributi sociali, corrispondente a Euro 180.000 al netto dei contributi sociali. Tale importo rappresenta il 5% delle retribuzioni annue lorde della struttura.

All'interno di tale ammontare, il *bonus pool* proposto ai Responsabili delle funzioni di controllo interno e al Dirigente Preposto, in base al raggiungimento degli obiettivi qualitativi specifici dell'area di appartenenza, è pari a Euro 26.000 al netto dei contributi.

12. Componente fissa

A partire da maggio 2011 si prevede un limitato incremento del monte retributivo pari a massimi 130.000 Euro. Questo al fine di intervenire in modo molto selettivo e in prevalenza sulle retribuzioni dei dipendenti che si posizionano al di sotto della media di mercato e del *benchmark* interno.

Nel corso del mese di Gennaio 2011 ci sono stati adeguamenti salariali per 145.000 Euro.

13. Stock option

Si segnala che il Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 12 novembre 2010, sentito il Comitato Remunerazioni, ha disposto l'assegnazione della prima *tranche* di *stock option* sulla base del Piano 2010-2016, per numero 9.940.000 opzioni a dipendenti della Banca e per ulteriori 1.060.000 a dipendenti delle società controllate.

Nel dettaglio il Consiglio d'Amministrazione ha assegnato all'Amministratore Delegato ed al Direttore Generale rispettivamente numero 1.000.000 e numero 400.000 opzioni, pari al 14% del totale stanziato per la Banca nell'ambito della prima *tranche* di attribuzione.

L'Amministratore Delegato ha assegnato 8.540.000 opzioni ai dipendenti della Banca sulla base dei criteri di assegnazione definiti nel corso dell'esercizio ed approvati dal Consiglio di Amministrazione del 9 settembre 2010.

Destinatari delle *Stock Option* sono stati:

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

Importi retributivi aggregati

Ruolo/Area	Retribuzione annua lorda al 31/12/2010		Bonus 2010 totale (annuale e differito)		Stock Option	
	Euro	# beneficiari	# beneficiari	#	# beneficiari	
Membri CdA¹	675.000	9	0	0	0	0
Amministratore Delegato²	300.000	1	0	0	1.000.000	1
Direttore Generale	310.000	1	20.000	1	400.000	1
Area Finanza	1.555.957	19	400.000	14	2.190.000	8
Area Private Banking³	5.070.231	65	1.050.000	23	4.570.000	18
Corporate Centre	3.653.135	72	180.000	23	1.780.000	11
di cui Responsabili Funzioni di controllo e Dirigente Preposto⁴	377.732	4	26.000	3	320.000	3
Totale	11.564.323	167	1.650.000	61	9.940.000	39

¹L'importo non comprende l'emolumento dell'Amministratore Delegato. L'importo include l'emolumento ai membri del Comitato Remunerazioni e dell'ODV.

²L'Amministratore Delegato è un dirigente membro del CdA. L'importo di Euro 300.000 comprende anche l'emolumento spettante come membro del Consiglio. L'Amministratore Delegato rinuncia volontariamente al bonus a valere sull'anno 2010 cui avrebbe avuto diritto.

³Incluse l'Area Prodotti e Servizi.

⁴Internal Audit, Compliance, Risk Management.

Seconda Sezione – Conclusioni della Funzione di Internal Audit sulla conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo vigente.

La verifica condotta dalla Funzione *Internal Audit* ha riguardato le prassi remunerative adottate da Banca Profilo in attuazione di quanto deliberato in materia nell'Assemblea Ordinaria di Banca Profilo in data 29 aprile 2010. In particolare sono stati oggetto di esame l'attuazione della politica di remunerazione riferita all'esercizio chiuso alla data del 31 dicembre 2010, nonché la determinazione del *bonus pool* erogato nel 2011.

L'attività di verifica effettuata ha evidenziato che:

- le politiche di remunerazione ed incentivazione adottate da Banca Profilo appaiono coerenti rispetto alla prudente gestione del rischio, anche attraverso un corretto bilanciamento tra le componenti fisse e quelle variabili della remunerazione, incluse le *stock option*;
- nella definizione dei sistemi di retribuzione ed incentivazione è stato coinvolto il Comitato Remunerazione che, tenuto conto del risultato dell'esercizio 2010, ha suggerito al Consiglio di Amministrazione che i sistemi di retribuzione ed incentivazione adottati tengano nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio e siano coerenti con gli obiettivi di lungo periodo, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni;
- il rapporto tra la retribuzione complessiva e la componente variabile è stato determinato e attentamente valutato dal Consiglio d'Amministrazione, con il supporto del Comitato Remunerazioni: i parametri utilizzati per rapportare l'ammontare delle retribuzioni e del sistema premiante appaiono ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione;
- con riguardo alla determinazione delle componenti variabili sono stati adottati sistemi di ponderazione per il rischio e meccanismi volti ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi;
- per la componente variabile della remunerazione, la Banca ha applicato le seguenti linee guida:
 - la parametrizzazione a indicatori pluriennali di misurazione della *performance* che tengono conto della profittabilità nel tempo per la Banca e la correzione per il rischio attuale e prospettico;
 - la simmetria ed il collegamento rispetto ai risultati effettivamente conseguiti dalla Banca e dal gruppo;
 - il differimento della componente variabile per un congruo periodo di tempo per le aree *Private Banking* e Finanza;
- per il pagamento dei *bonus* dell'Area Finanza la Banca ha ritenuto di definire una soglia di non differimento di Euro 25.000 per i dipendenti della Funzione Mercati e Tesoreria & FX, mentre per la Funzione Intermediazione, considerati i limitati importi ed i limitati rischi, la Banca ha ritenuto che si

possa attribuire il *bonus* in un'unica soluzione. Al riguardo la Funzione *Internal Audit* ritiene in particolare che il trattamento adottato in relazione al differimento dei *bonus* per l'Area Finanza, per entità contenute entro la soglia sopra riportata, sia coerente con lo spirito della disposizione della *policy*;

- con riferimento alle modalità di implementazione del Piano di *Stock Option* ai destinatari diversi dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale (per i quali ha provveduto direttamente il Consiglio d'Amministrazione), la Banca ha adottato criteri di assegnazione coerenti con quelli approvati dal Consiglio d'Amministrazione in data 9 settembre 2010.

Terza Sezione – Proposta di revisione della vigente Politica di Remunerazione della Banca.

1. Premessa

L'Assemblea ordinaria della Banca del 29 aprile 2010, come richiesto dalla normativa di vigilanza, ha approvato le politiche di remunerazione di Banca Profilo.

In tema di remunerazioni, Banca d'Italia ha diffuso lo scorso dicembre 2010 un documento in consultazione, volto a dare attuazione alla direttiva 2010/76 del 14 dicembre 2010 (cd. CRD III). Alla luce del documento, le politiche di remunerazione sono state riviste al fine di recepire i nuovi principi in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche.

La Funzione Risorse Umane ha rivisto la politica di remunerazione con il supporto delle Funzioni *Risk Management*, Organizzazione, Legale e Societario e Pianificazione e Controllo. La Funzione *Compliance* ha validato la nuova politica di remunerazione.

Il Comitato Remunerazioni del 24 marzo 2011 ha esaminato la politica e l'ha proposta al Consiglio di Amministrazione che l'ha esaminata ed approvata in pari data.

La revisione potrebbe non essere definitiva, qualora le Disposizioni che verranno emanate fossero oggetto di modifica rispetto al documento in consultazione.

Di seguito si illustrano le principali revisioni della politica remunerativa rispetto alla politica di remunerazione approvata nel 2010.

2. Identificazione del “personale più rilevante”

Come richiesto da Banca d'Italia, Banca Profilo ha identificato il “personale più rilevante”, inteso come le risorse che, per presidio delle attività di *business*, assunzione di rischi specifici, ruolo organizzativo strettamente correlato all'andamento dei risultati della Banca e per rilevanza retributiva, hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca; rientrano nella suddetta categoria:

- Amministratore Delegato;
- Direttore Generale;

- Responsabili delle Aree di *Business*;
- Responsabili delle funzioni di controllo e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
- Responsabili delle Funzioni Tesoreria & FOREX, Mercati e Intermediazione;
- Dirigenti con retribuzione annua lorda pari o superiore a Euro 200.000.

3. Parametri per il collegamento della *performance* ai rischi

Per collegare le *performance* alla gestione dei rischi, si propongono le seguenti condizioni per l'erogazione del *bonus*:

- a) risultati di Gruppo ed aziendali positivi;
- b) *Tier 1 ratio* consolidato superiore al 15%. Il Consiglio di Amministrazione potrà opportunamente ricalcolare detto limite in caso di operazioni straordinarie;
- c) saldo netto medio di liquidità a tre mesi della Banca negativo nell'anno per un importo non inferiore al 30% del patrimonio di vigilanza.

Nell'ipotesi in cui tali condizioni siano rispettate, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni, definisce un ammontare complessivo del *bonus pool* tale per cui il *cost income ratio* sia coerente con i *target* del Piano Industriale. Nel caso in cui i *bonus* derivanti dalle valutazioni di cui *infra* siano superiori al *bonus pool* complessivo, questi andranno riparametrati per tener conto del limite appena detto.

Nel caso tali condizioni non siano rispettate, il Consiglio di Amministrazione potrà autorizzare limitate eccezioni riguardanti eventuali risorse che abbiano raggiunto risultati eccellenti o che rappresentino una criticità per il loro impatto sui risultati di *business* o in relazione ad un'eventuale loro sostituzione.

Qualora, in un esercizio successivo, non siano rispettate le condizioni di cui ai precedenti punti (b) e (c), non sarà erogata la quota parte del *bonus* differito spettante in quell'esercizio.

4. Erogazione *bonus* per il "personale più rilevante" (*risk taker*)

Per il "personale più rilevante", l'erogazione del *bonus* è soggetta a differimento secondo i seguenti termini: il *bonus* annuale, per la parte eccedente la soglia di una volta la retribuzione annua lorda, è erogato in forma differita su due ulteriori *tranche* (50% dopo 12 mesi e 50% dopo 24 mesi) in modo che si tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca (vedi parametri per il collegamento della *performance* ai rischi).

5. Erogazione bonus per il restante personale (non *risk taker*)

Per i dipendenti che non rientrano nella categoria del “personale più rilevante”, il *bonus* annuale sarà erogato secondo l’area di appartenenza come segue:

- Aree di Business: la parte del *bonus* annuale che eccede la soglia di una volta la retribuzione annua lorda, sarà erogata dopo 12 mesi e sarà riassorbibile.
- Corporate Centre: il *bonus* annuale è erogato senza differimento. Si precisa che per i dipendenti appartenenti a questa area, il *bonus* annuale ha *cap* pari a una volta la retribuzione annua lorda.

6. Integrazione Area Finanza

Il *bonus* dell’Area Finanza viene calcolato come una percentuale del margine lordo della struttura. La percentuale da utilizzare per il calcolo del *bonus*, corretta per il rischio come *infra* specificato, viene proposta dall’Amministratore Delegato in base al livello di raggiungimento del *budget* da parte della struttura, all’andamento complessivo dell’azienda e al grado di raggiungimento dell’obiettivo annuale fissato per ciascuna struttura in termini di RORAC. Il RORAC prevede al numeratore i ricavi della *Business Unit*, al netto del costo della liquidità e di eventuali perdite sui crediti generati dalla struttura (rischio di controparte per derivati OTC, etc.) e dei costi diretti e indiretti e, al denominatore, il *Value at Risk* (VaR) allocato sulla base dei limiti operativi definiti nel “Regolamento Area Finanza per l’assunzione dei rischi di mercato”, calcolato su tutti i fattori di rischio di mercato rilevanti (rischi di tasso, azionario, di cambio ed emittente).

Qualora in un esercizio successivo il RORAC sia negativo per le singole strutture, non saranno erogati i *bonus* differiti della struttura relativi a quell’esercizio.

7. Integrazione Area Private Banking

Il *bonus* dell’Area terrà conto dei rischi come di seguito specificato.

Il *bonus* dell’Area Private Banking viene calcolato come percentuale del margine lordo delle singole strutture, fino ad un massimo del 20% al netto dei contributi. Il margine lordo di struttura è dato dalla differenza tra i ricavi della struttura, al netto di eventuali perdite (su crediti, contenziosi o altro) attribuibili alla struttura, e il costo della stessa, inteso generalmente come il costo aziendale complessivo delle risorse professionali addette alla struttura (inclusi *middle office* e altre figure interamente dedicate) moltiplicato per un fattore di aggiustamento che tenga conto dei costi diretti e indiretti.

Qualora in un esercizio successivo, il *banker* abbia registrato perdite relative alla gestione dei clienti nell’anno, non saranno erogati i *bonus* differiti relativi a quell’esercizio.

8. Consiglio di Amministrazione

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

L'Assemblea determina anche il compenso annuo aggiuntivo a favore degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'articolo 2389 terzo comma del codice civile; considerando che ove l'Assemblea non vi abbia provveduto, provvede il Consiglio. Per quanto riguarda in particolare l'Amministratore Delegato, l'eventuale *bonus* spettante è determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, su proposta del Comitato Remunerazioni, fino a concorrenza dell'importo complessivo stanziato dall'Assemblea in favore del Consiglio di Amministrazione. Qualora ecceda il monte emolumenti determinato dall'Assemblea, il *bonus* per l'Amministratore Delegato è sottoposto all'Assemblea per l'approvazione.

Struttura dei pacchetti retributivi medi attesi nelle sue componenti fisse e variabili di breve e lungo periodo per Ruolo e Area, nell'ipotesi di pieno raggiungimento degli obiettivi per i *risk taker* (RT) e i non *risk taker* (NRT)

Struttura del pay mix							
Ruolo/Area	Note	Categoria	Componente	Componente Variabile di breve		Componente Variabile di lungo	
			Fissa	Elementi	%	Elementi	%
			%				
Membri CdA			100		0		0
Amministratore Delegato	¹	RT	30	Bonus annuale (soglia: 1 volta RAL)	40	Bonus differito (sopra soglia): 50% dopo 12 mesi, 50% dopo 24 mesi; Stock Option	30
Direttore Generale		RT	35	Bonus annuale (soglia: 1 volta RAL)	40	Bonus differito (sopra soglia): 50% dopo 12 mesi, 50% dopo 24 mesi; Stock Option	25
Area Finanza		RT NRT	50	Bonus annuale (soglia: 1 volta RAL)	30	Bonus differito (sopra soglia): RT 50% dopo 12 mesi, 50% dopo 24 mesi; NRT 100% dopo 12 mesi; Stock Option	20
Area Private Banking	²	RT NRT	50	Bonus annuale (soglia: 1 volta RAL)	30	Bonus differito (sopra soglia): RT 50% dopo 12 mesi, 50% dopo 24 mesi; NRT 100% dopo 12 mesi; Stock Option	20
Responsabili Funzioni di controllo	³	RT	70	Bonus annuale (soglia: 1 volta RAL)	20	Bonus differito (sopra soglia): 50% dopo 12 mesi, 50% dopo 24 mesi; Stock Option	10
Corporate Centre			70	Bonus	20	Stock Option	10

¹L'Amministratore Delegato è un dirigente membro del CdA.

²Include l'Area Prodotti e Servizi.

³Internal Audit, Compliance, Risk Management.

In relazione a quanto precede, si propone all'Assemblea ordinaria degli Azionisti di assumere la seguente delibera:

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

- I. Prende atto delle informazioni ricevute sull'attuazione della politica di remunerazione nel 2010 e delle conclusioni formulate dalla funzione Internal Audit sulla conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo.*
- II. Approva la nuova Politica di Remunerazione di Banca Profilo S.p.A. e conferisce ampio mandato con facoltà di subdelega al Consiglio di Amministrazione per la sua attuazione.”*

Milano, 24 marzo 2011

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente
